

Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

SOMMAIRE

Editorial

Patrick DEL GRANDE
1 > page 3

EN COUVERTURE

Formation
professionnelle
continue: bilan
mitigé

2 > page 5

LE POING SUR LA TABLE

Les revenus
du travail

3 > page 8

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

La section SPIE

4 > page 10

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

5 > page 13

FICHE TECHNIQUE

A travail,
salaire égal?

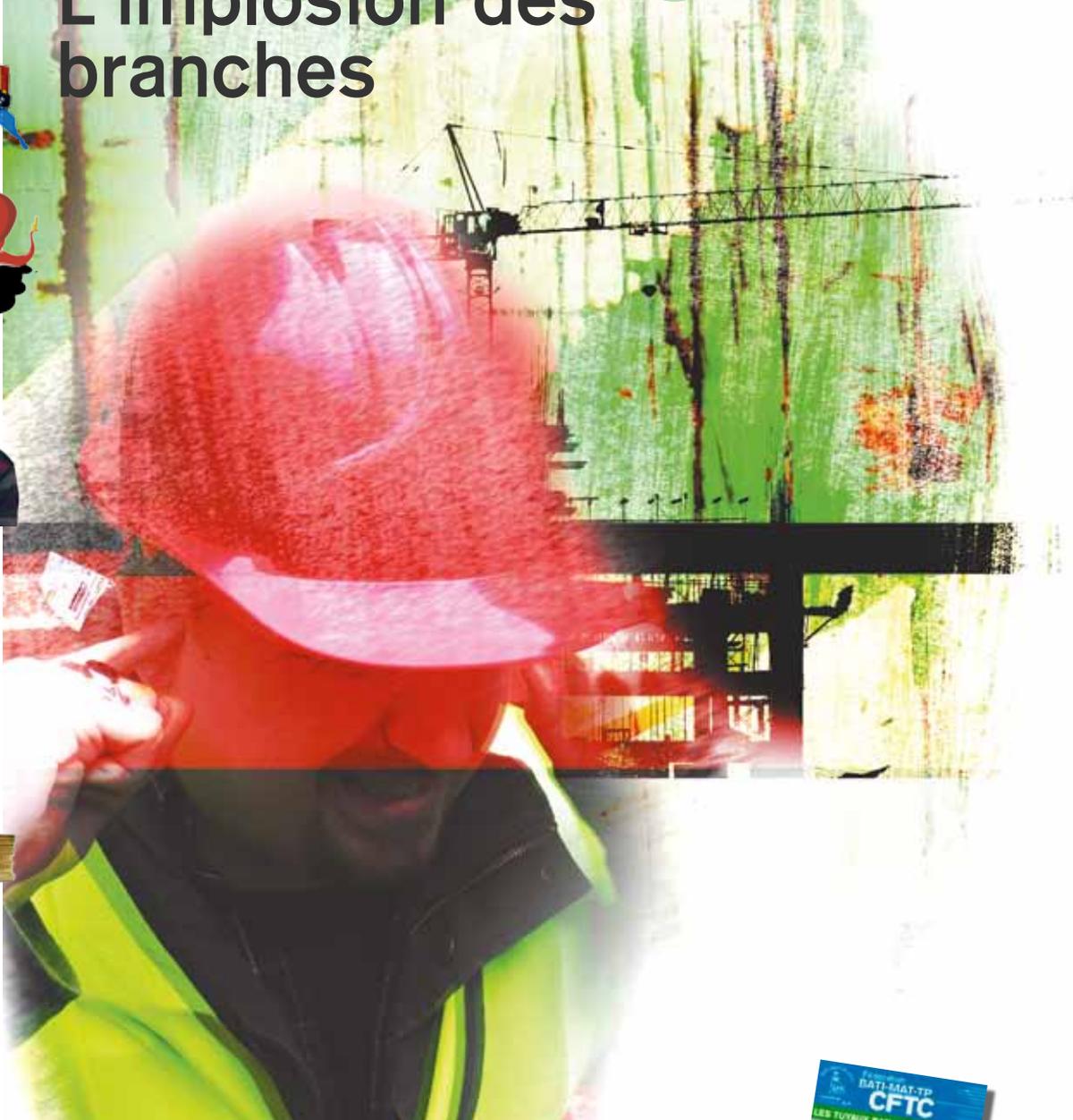
> page 15

Infos pratiques Adhésion

> page 19

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'implosion des branches



A L'INTÉRIEUR DE CE NUMÉRO :
l'affiche A3 BATI-MAT-TP CFTC



**Vous êtes fier de votre métier,
nous sommes fiers de vous protéger**



**RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ
ASSURANCES ÉPARGNE
ACTION SOCIALE VACANCES**



www.probtp.com

L'assurance d'un avenir solide

Les manifestations qui se sont déroulées un peu partout en France les 29 janvier et 19 mars ont démontré, une nouvelle fois et malgré les discours réducteurs, que la crainte des citoyens pour leur avenir mobilise le plus grand nombre. En jeu ? Le manque de garanties et l'injustice.

« Manque de garanties », parce que nous sommes confrontés à une crise qui détruit nos emplois, et que face à la montée du chômage – partiel ou total – nous nous noyons dans un flou permanent sur l'avenir d'une partie de la population active.

Dans le bâtiment, la crise, qui a commencé par toucher les promoteurs trop gourmands, atteindra son point culminant dans le courant 2010 et risque de faire très mal aux entreprises de sous-traitance, de l'électricien au plombier. Et qui, dans ces entreprises qui comptent rarement plus de deux salariés, va faire appliquer une sauvegarde de l'activité par le chômage partiel ? Les solutions proposées pour l'industrie automobile trouvent ici leur limite.

S'agissant de cette partie du plan de relance qui fait appel à la construction de logements neufs, sa limite est temporelle, et néglige la part d'urgence qu'il y a à freiner la crise. Combien d'années cela va-t-il prendre, pour que les ouvriers des TPE de la construction puissent intervenir ? Au moins le temps que les salariés de ces entreprises se retrouvent assommés par la crise.

« Injustice », parce que les plus touchés par la crise sont nécessairement les plus démunis, ceux qui se trouvent en bout de chaîne : chaîne des salaires, chaîne des aides sociales, chaîne de la solidarité.

Et malgré les fonds débloqués par le gouvernement pour venir en aide aux banques, l'impact sur les entreprises et sur leurs salariés ne se fait pas sentir. Fallait-il commencer par là ? Par les coupables ? Ceux-là même qui, par leur ambition démesurée, sont à l'origine de la crise financière, puis économique, puis sociale – bientôt humanitaire ? – qui nous touche aujourd'hui toutes et tous. Cette générosité est d'autant plus contestable que les bonus versés aux financiers sont en plein débat : la France a choisi de contrôler leur versement, mais au Royaume-Uni, où il a même fallu nationaliser certaines banques, les montants octroyés aux traders sont faramineux ! Est-ce juste que le contribuable paye pour soutenir l'activité d'organismes qui, par leur prise de risque, ont mis en danger l'équilibre économique et social planétaire, et que ces mêmes organismes versent bonus et dividendes à leurs salariés et actionnaires ?

Non, ce n'est pas juste, et des contreparties (emploi, salaires) doivent légitimement trouver leur place dans le plan de relance.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique des politiques d'urgence. Bien que l'on connaisse les limites et faiblesses d'une relance par la consommation, il est indispensable de venir en aide aux plus démunis par un soutien à l'emploi et une aide financière qui comble le fossé creusé par le pouvoir d'achat.

Egalement, il devient urgent de mettre en place une meilleure répartition du profit : un tiers à l'investissement, un tiers aux actionnaires et un tiers aux salariés.

Votre Président,
Patrick DEL GRANDE



EDITORIAL

PATRICK DEL GRANDE

SALARIÉS DE L'ARTISANAT... OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux dont la CAPEB, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet d'assurer le fonctionnement de la négociation collective dans l'artisanat et de participer à l'information des négociations paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations régionales, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : | | | | Ville :

Tél domicile : Tél portable :

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

Formation professionnelle continue

Bilan mitigé pour l'ANI du 7 janvier 2009

Le dispositif de formation professionnelle continue du 13 juillet 2004, négocié par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, a permis à de nombreux salariés de se qualifier, notamment en mettant l'accent sur les formations pendant le temps de travail. Aujourd'hui, l'accord du 7 janvier dernier, censé compléter le dispositif, menace le rôle des branches dans la mise en place de la formation.

Il aura fallu 8 séances et une négociation-marathon finale de plus de 24 heures pour aboutir à un accord national interprofessionnel acceptable, qui s'oppose, comme l'encourageait notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, à la capacité de l'employeur à faire suivre des formations hors temps de travail.

QUEL PUBLIC ?

L'urgence de la situation économique et sociale impose que cet accord se tourne vers l'insertion : la priorité est donnée à la reconversion et à l'accès à l'emploi. Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à rappeler que l'un des objectifs de la formation est l'évolution par la qualification, et que cet objectif ne doit pas être mis de côté.

PLAN DE FORMATIONS

L'accord du 7 janvier met en place deux catégories d'actions du plan de formation, au lieu des trois en vigueur jusqu'alors :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (auparavant distinguées, et qui ont fusionné suite à cet accord) ;
- les actions liées au développement des compétences.

Cette distinction clarifie le déroulement de la formation : la première catégorie de formation se déroule pendant le temps de travail, et la seconde peut se dérouler en dehors. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui a milité, depuis 2004, pour inclure la période de formation de la deuxième catégorie obligatoirement dans le temps de travail, se félicite de cette amélioration bénéfique au salarié.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est une mesure phare de l'accès au travail par la formation. Dans le cadre de l'ANI du 7 janvier, le tuteur désigné par l'entreprise peut être secondé d'un tuteur externe. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique une plus grande implication du tuteur dans la formation, mais également de meilleures reconnaissances et rémunérations des tuteurs. Des tuteurs contraints à un double emploi – car l'activité de formation vient en plus de ses tâches quotidiennes – et parfois soumis à une obligation de résultat, la « prime » n'étant versée qu'en cas de réussite du bénéficiaire au diplôme.

La mesure de l'ANI concernant la professionnalisation, à défaut de proposer une vraie rémunération en contrepartie du temps concédé par le tuteur à former le bénéficiaire, permet au moins de l'épauler grâce à un autre tuteur. Le financement de ce projet sera déterminé par une convention entre l'État, le Pôle emploi, les collectivités territoriales et l'OPCA de la branche. Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que le temps n'ait pas été laissé au contrat de professionnalisation de faire ses preuves au travers d'une évaluation. Un salarié en contrat de professionnalisation reste-t-il dans l'entreprise ? Le tuteur désigné par l'entreprise est-il bien celui qui exerce réellement cette fonction ? Sans indicateur, sans témoignage, difficile de se faire une idée de la pertinence du dispositif, alors de là à le renforcer...

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Destinée aux salariés de plus de 45 ans, salariées de retour de maternité, futurs entrepreneurs ou handicapés, la période de professionnalisation est un autre axe d'insertion par la qualification.

L'accord donne une importance décisionnaire aux OPCA et aux partenaires sociaux dans les branches, sur les règles de la prise en charge. Une clause que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défendra face à la centralisation.

BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL

Le bilan d'étape professionnel, qui apparaît dans l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008, a pour objectif de sécuriser le parcours du salarié en s'intégrant dans les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

Un groupe paritaire de travail a été créé pour négocier les modalités d'application du bilan d'étapes professionnel. Le 10 mars dernier, la CFTC a fait part de son refus de signer sa mise en place, car le projet ne répond pas aux impératifs de sécurisation de l'emploi mis en avant par nos négociateurs au cours de l'année 2008.

PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation, créé par l'ANI du 5 décembre 2003, gagne en pertinence : l'accord du 7 janvier 2009 permet désormais au salarié de faire figurer, en plus de ses diplômes, qualifications, formations, connaissances et emplois, les informations recueillies au cours des :

- bilan d'étape professionnel ;
- entretien professionnel ;
- bilan de compétences.

PALLIER LE MANQUE DE FORMATIONS

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a souvent mis l'accent, dans son discours et dans ses actes, sur la faiblesse de la formation dans certaines parties de la population active, notamment dans les petites structures, et parmi les demandeurs d'emploi.

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 met en place un nouveau dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (PCE) pour permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum débouchant sur un contrat en durée indéterminée (CDI), contrat de professionnalisation ou contrat à durée déterminée (CDD) de 12 mois.

Malgré la pertinence du dispositif, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste opposée à son mode de financement. Les fonds destinés à la formation sont calculés sur la masse salariale¹. Les sommes issues de la collecte de cette cotisation sont donc dépendantes du

nombre d'actifs ayant un emploi. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est insuffisant de faire peser le financement de la formation à la fois des salariés et des demandeurs d'emploi sur la seule assiette de la masse salariale. C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande que cette mesure s'accompagne d'une réévaluation des cotisations.

PORTABILITÉ DU DIF : INSUFFISANT !

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la portabilité du DIF n'était pas prioritaire car il fallait déjà en simplifier l'utilisation. Le fait qu'il soit transférable est bien, encore faut-il qu'il soit exploitable ! Car c'est là le défaut majeur de ce droit : le recours au DIF est insuffisant. Les employeurs n'informent pas les salariés de leurs droits. Les salariés, peu ou mal informés, ne savent pas revendiquer leur accès à la formation, et le DIF est soit sous-utilisé, soit utilisé pour des formations relevant du plan de formation, alors que ce ne sont pas les mêmes objectifs !

La portabilité est néanmoins une avancée, puisque désormais, le nombre d'heures cumulé pour la formation n'est pas perdu, et même revalorisé (multiplié par 9,15€) dans les conditions suivantes :

- lorsque la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage ;
- si le bénéficiaire est au chômage, le financement est abondé par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) de son ancien employeur ;
- si le bénéficiaire retrouve du travail, l'abondement est effectué par l'Opca de son nouvel employeur, dans les deux ans qui suivent son embauche.

En outre, ce sont les accords de branche qui déterminent les modalités de financement de cet abondement, et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC mettra tout en œuvre pour qu'il favorise la promotion du salarié ou l'embauche du demandeur d'emploi.

¹La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales). Source : Insee.fr



LE CIF

Le congé individuel de formation (CIF) est un congé d'une durée d'un an pour une formation à temps complet (ou 1200 heures à temps partiel). Il permet au salarié d'approfondir ses connaissances ou choisir une autre voie de professionnalisation, pendant ou hors du temps de travail.

Un groupe paritaire de travail doit proposer ses conclusions courant avril, visant à favoriser l'optimisation du DIF et du CIF, et notamment leur éventuel rapprochement. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le DIF pourrait être géré par les Fongecif, à condition que cela ne se fasse pas au détriment du plan de formation.

REPRENDRE SES ÉTUDES : UNE NOUVEAUTÉ

L'accord du 7 janvier instaure un nouveau module de la formation : la formation initiale différée. Ce nouveau dispositif permet aux salariés ayant arrêté leurs études avant le premier cycle de l'enseignement supérieur de tenter de compléter leur niveau par des bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette disposition est très positive, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite en faciliter la mise en œuvre car il est aujourd'hui très difficile de réaliser le dossier, et long.

ET LA BRANCHE ?

L'implication des partenaires sociaux...

Les textes relatifs à la formation continue ont toujours placé les partenaires sociaux au cœur du dispositif. Ce nouvel accord ne déroge pas à la règle : s'agissant du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire a été chargé d'optimiser leur mise en place au regard des nouvelles dispositions les concernant. Également, de nouvelles instances paritaires font leur apparition :

- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui prendra la place du Fonds unique de péréquation (FUP) et disposera de davantage de moyens de collecte : prélèvements sur la participation des entreprises à la professionnalisation et au plan de formation, et sur les sommes versées à la contribution CIF. Le plafond de collecte passe notamment de 10 à 13% ;
- le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) aura un rôle politique et déterminera notamment le

taux de prélèvement annuel du FPSPP le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle sera lui aussi paritaire, composé à parts égales de représentants des salariés et des employeurs, assistés par quatre personnalités qualifiées. Il aura pour mission de collecter les informations sur la mise en place du dispositif, et rendre une évaluation.

... est une implication limitée !

Où est la participation des branches à la mise en place du dispositif de formation ? Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la vraie réforme de la formation continue est dans le recul de l'implication des représentants de branche. Alors qu'ils étaient au centre de l'appareil réformateur de 2003, l'ANI du 7 janvier 2009 centralise les décisions sur le fonctionnement et le financement au niveau national et interprofessionnel. Les OPCA voient leur rôle cantonné à de « l'accompagnement » ou de la « sensibilisation ». Quid du respect de la parité dans la branche ? De l'expertise des fédérations syndicales pour les secteurs qu'elles représentent ? De leur connaissance indiscutable en matière de formations spécialisées, pour des métiers eux-mêmes de spécialistes ?

L'ANI du 7 janvier 2009 est sans aucun doute une amélioration pour les bénéficiaires, et il reprend notamment des avancées formulées par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC depuis la précédente réforme de 2004 – parfois avant. Mais il pose cependant le problème de la centralisation. La centralisation peut être bienfaisante, par exemple en améliorant la coordination entre les Fongecif afin d'uniformiser l'offre de formation : aujourd'hui, cette offre est inégale entre branches et entre régions. Cependant, cette même centralisation, en mettant en avant le niveau interprofessionnel, est en train de se priver de l'expertise et de la connaissance des branches professionnelles, qui sont pourtant les mieux placées pour parler de formation dans les secteurs dont elles relèvent. Pour reprendre l'exemple des Fongecif, qui sont des organismes interprofessionnels : ceux-ci accueillent une majorité de demandes émanant des salariés, au détriment des organismes de branche – tels que les Aref – qui sont, eux, plébiscités par les employeurs. A juste titre, d'ailleurs, puisqu'ils seront les plus aptes à conseiller et redistribuer les fonds pour les métiers de leur branche. •



La loi sur les REVENUS DU TRAVAIL

LE 3 DÉCEMBRE 2008, ALORS QUE TOUS, NOUS GUETTIONS LES RÉSULTATS AUX URNES, LE GOUVERNEMENT COMPLÉTAIT LA LOI TEPA DU 21 AOÛT 2007 PAR UNE NOUVELLE LOI SUR LES REVENUS DU TRAVAIL. AU MENU : SOUPLESSE ET LIQUIDITÉS DANS L'ÉPARGNE SALARIALE. LE SMIC AUSSI EST DE LA PARTIE, PUISQUE, DÈS 2010, IL SERA REVALORISÉ AU 1^{ER} JANVIER ET NON PLUS AU 1^{ER} JUILLET. FAUT-IL SE FÉLICITER DE CETTE LOI ? NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC FAIT LE POINT.

CETTE LOI, ADOPTÉE DANS L'URGENCE par l'Assemblée Nationale puis le Sénat (une seule lecture a suffi), est désormais applicable en entreprise. Elle comporte quatre axes destinés, selon ses initiateurs, à relancer l'économie tout en permettant le maintien du pouvoir d'achat.

1- Un crédit d'impôt pour inciter à l'intéressement

Contrairement à la participation, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'intéressement est facultatif. Le gouvernement a décidé de lever un crédit d'impôt pour inciter les entreprises, et notamment les PME, à créer ou renouveler un accord à l'intéressement des salariés et – nouveauté – du dirigeant lui-même. Ce crédit se monte à 20% (sans plafond !) des primes d'intéressement pour les entreprises qui établissent un accord avant le 31 décembre 2014. Pour celles qui ont déjà un accord, le renouveler leur permet de bénéficier d'un crédit de 20% sur la différence entre les primes d'intéressement du précédent accord et celles du nouvel accord. En outre, les entreprises qui ouvrent l'intéressement avant le 30 juin 2009 pourront verser à leurs salariés une prime exceptionnelle exonérée de cotisations de sécurité sociale (mais pas CSG et CRDS). Trois

conditions sont indispensables à l'exonération : un plafond de 1500€, le versement de la prime avant le 1er octobre 2009 et l'obligation de la verser à l'ensemble du personnel.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC désapprouve cette mesure, pour plusieurs raisons :

- l'intéressement ne remplace pas une augmentation de salaire en bonne et due forme, ou le versement d'une vraie prime fixe, non assujettie aux bénéfices de l'entreprise. Que se passe-t-il si elle n'en réalise pas, des bénéfices ?
- les PME ne disposent pas toujours de représentants avec les connaissances juridiques et légales suffisantes pour mettre les salariés à l'abri de toute « clause substantielle ». Et parfois même, ces entreprises ne disposent tout bonnement pas de représentants.

2- L'assouplissement de la participation

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, une avancée de l'épargne salariale ne saurait être possible sans une plus grande liberté laissée aux salariés. Nous avons continuellement dénoncé les blocages de l'épargne sur 5 ou 10 ans : ce n'est pas dans 10 ans que le salarié a besoin de son argent, mais au quotidien ! La loi du 3 décembre permet désormais au salarié de

débloquer ses droits quand il le souhaite, et percevoir son argent, qui est alors soumis à l'impôt sur le revenu.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette cependant qu'un accord dérogatoire puisse limiter le montant de la participation disponible. Encore une fois, le manque de représentants dans les petites structures risque d'être préjudiciable aux salariés.

3- La simplification du PERCO

Le plan d'épargne retraite collectif voit ses conditions alignées sur celles du classique plan d'épargne entreprise (PEE) : la seule présence d'un délégué syndical ou l'existence d'un comité d'entreprise rendent obligatoire l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un PERCO. Une entreprise qui compte déjà un PEE dispose de trois ans – et non plus cinq – pour mettre en place son PERCO.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que, comme elle le dénonce déjà pour le PEE, l'employeur ait la possibilité de mettre en place le plan unilatéralement « en cas d'échec des négociations » (comprendre : « en cas de dispositions trop favorables aux salariés »).





4- La part du dialogue social

Vers la fin du gel des négociations

Voilà des années que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tire la sonnette d'alarme en montrant du doigt certains secteurs dont les syndicats patronaux bloquent littéralement les négociations. Nous avons même fait intervenir le gouvernement, en 2005, dans une convention tripartite pour contraindre les représentants des patrons de l'ameublement à arrêter de bloquer les négociations depuis 1998. Pour empêcher de telles situations inacceptables de se reproduire, nous militons pour l'application de mesures dissuasives. C'est aujourd'hui chose faite : comme de mauvais élèves, les employeurs qui bloquent les négociations seront punis par une diminution de 10% de l'allègement Fillon. Si les négociations sont gelées trois ans, c'est 100% de l'allègement qui est retiré.

Le coup de pouce aux minima

Un autre combat mené par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC depuis de nombreuses années vise à faire cesser le blocage des premières positions des grilles conventionnelles. Les employeurs d'un grand nombre de secteurs – c'est par exemple le cas du bâtiment – appliquent des grilles dont les premières valeurs sont inférieures au SMIC. Un salarié ne pouvant percevoir un salaire inférieur à celui-ci, il ne voit pas son salaire évoluer en même temps que sa position. En 2009, la donne change : ce sont les valeurs les plus basses des grilles de salaires qui serviront à calculer l'allègement Fillon, et non plus le SMIC. En refusant de négocier des minima supérieurs au SMIC, les représentants des employeurs pénaliseront l'ensemble des entreprises du secteur. Notre Fédération BATI-MAT-TP

CFTC se félicite que cette loi donne plus d'importance au dialogue social, en remettant à la négociation d'entreprise ou de branche les moyens de préserver – à défaut d'améliorer – le niveau de vie des salariés. Cependant, cette loi n'est pas suffisante à réellement valoriser les revenus du travail. Bien sûr, il est difficile, dans ce contexte de crise économique et sociale, de revendiquer une augmentation massive des salaires. Pourtant, ne perdons pas de vue que nous sortons – du moins en ce qui concerne la construction – d'une période faste, avec des bénéfices record et une croissance sans précédent. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC continuera, au niveau local, à rappeler que, si les salariés ne profitent pas pleinement de la croissance, ils ont également le droit d'être préservés de la crise. •



SPIE

Spie est une grande entreprise française qui s'est fait une spécialité des stratégies d'achat et revente (et rachat) de ses filiales, au niveau du territoire comme au niveau européen. Ses activités sont aussi vastes que ses antennes sont nombreuses, et couvrent une importante partie du travail de construction réalisé sur notre territoire.

Notre délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC Spie Alain Lajon nous parle des conditions de travail de cette entreprise, qu'il côtoie depuis ses vingt ans.



Bonjour Alain. Ta fidélité à Spie se compte en décennies. Depuis combien de temps es-tu salarié du groupe ?

Voilà maintenant 40 ans que je travaille pour Spie. J'en ai connu les évolutions et j'ai participé à son rachat, comme beaucoup de mes collègues.

Peux-tu nous parler de ton évolution dans l'entreprise au cours de ces 40 années, de Spie Batignolles à Amec Spie, puis simplement Spie ?

A l'époque où je suis entré chez Trindel, j'avais 17 ans. J'ai été embauché comme aide-monteur sur les lignes haute et basse tension. Ca impliquait de nombreuses interventions en hauteur sur une multitude de chantiers : autant dire qu'il faut aimer voir du pays, et aimer le voir d'en haut. Le vertige n'a pas sa place dans ce métier.

Mon évolution s'est faite en même temps que celle de de Trindel. Lorsque l'entreprise a fusionné avec Spie Batignolles, je suis passé contre-maître. Ensuite, j'ai été promu technicien commercial, avec des missions de formation au niveau national. Aujourd'hui, je suis ingénieur : c'était une des conditions pour intégrer le service Qualité Sécurité Environnement.

Et l'entreprise ? Comment a-t-elle évolué, dans l'esprit et dans les actions ? Le rachat de l'entreprise par ses salariés en 1997 a-t-il contribué à un changement des mentalités ?

Les mentalités s'adaptent au style et au management de l'entreprise. Il y a quelques décennies, les salariés avaient la fierté du travail bien fait, et c'était une vertu reconnue comme importante par la hiérarchie. L'implication était grande, l'esprit d'équipe très présent et tout le monde s'investissait personnellement pour la réussite de l'entreprise. Cela s'est perdu petit à petit avec l'apparition du rendement, des objectifs, etc.

Le rachat de l'entreprise par les salariés a relancé le sentiment que chaque salarié était un élément indispensable à la survie de l'entreprise.

En 2003, les salariés perdent le contrôle de l'entreprise. Pourquoi les salariés ont-ils choisi de vendre la totalité de leurs actions à Amec, qui

Jusqu'alors n'était pas majoritaire ?

Lors de la reprise par les salariés avec le concours d'Amec, le contrat prévoyait une option de rachat de la part des salariés par Amec sous 5 ans. Les salariés savaient dès le départ que leur part majoritaire serait temporaire.

Parlons de toi : quelles sont tes fonctions syndicales ?

Je suis délégué syndical central chez Spie et délégué syndical de 3E (branche environnement de Spie). J'agis aussi aux niveaux du groupe et européen.

Je représente également la Fédération BATI-MAT-TP CFTC en tant qu'administrateur BTP Retraite. Tout ce travail supplémentaire demande de l'organisation. Il est clair qu'il faut régulièrement prolonger la journée de travail, et aussi empiéter sur les week-ends.

Comment notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est-elle perçue par les salariés ?

Elle est connue de tous les adhérents et représentants. Auprès des salariés, le contact est progressif, notamment grâce aux supports comme le magazine, les agendas, les calendriers. C'est toujours bon de savoir qu'on a des gens derrière soi, une structure qui vous soutient, et ces actions nous permettent à nous, sur le terrain, d'expliquer que la Fédération BATI-MAT-TP CFTC est très présente. Ça les rassure et les met en confiance.

Cette confiance se retrouve d'ailleurs dans nos résultats aux élections professionnelles. Nous avons progressé au niveau de la région, ce qui permet d'être représentatifs au niveau de la filiale. Notre prochaine étape est de gagner du terrain en région parisienne. C'est un gros enjeu.

Quelles actions sont à mettre au crédit des représentants BATI-MAT-TP CFTC ?

Nos représentants sont tout le temps à pied d'œuvre dans les négociations. Au niveau national, nos représentants sont respectés et écoutés car leurs arguments sont réfléchis et argumentés. Nous persistons à penser que c'est par la négociation que nous ferons avancer les choses.

C'est de cette façon que nous avons négocié la mise en place il y a deux ans d'un intéressement et une participation identiques pour tous les salariés, des ouvriers aux cadres, sans aucune discrimination de niveau ou de rémunération. La création d'un accord de prévoyance est aussi un grand bénéfice pour les salariés.

Spie claironne qu'avec deux ans d'avance sur ses prévisions, le groupe a réalisé en 2007 un chiffre d'affaires de 3,5 milliards d'euros, soit une augmentation de 30% sur 2006. Les salariés ont-ils bénéficié de ces bons résultats ?

Oui, par le biais des accords signés entre les partenaires sociaux que nous avons déjà évoqués : participation et intéressement. Malheureusement, les salaires peinent à évoluer. Seuls les plus gros salaires grimpent vite. Les minima, eux, sont négociés à l'arraché, et dépendent du climat financier et économique.

Comment perçois-tu l'avenir de Spie et de ses salariés dans la crise ?

Les crises sont naturelles et cycliques, et Spie a toujours bien réagi pendant ces périodes. L'impact ne se fera pas ressentir en 2009 puisque les carnets de commande sont bien remplis. En revanche, à partir de 2010, la baisse d'activité risque de se faire fortement ressentir, mais nos représentants BATI-MAT-TP CFTC mettront tout en œuvre pour empêcher les licenciements.

Quels sont tes projets en tant que représentant BATI-MAT-TP CFTC ?

Nous souhaitons mettre en place un système efficace de communication entre filiales et entre régions. Notre site internet est insuffisant, mais grâce à lui nous améliorons déjà nos contacts en interne, et vers les salariés.

Merci et bonne continuation ! •

DISPARITION DE JEAN-MICHEL DEVOS

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Jean-Michel Devos, militant motivé, représentant consciencieux, et plus encore : un ami. Il a fait progresser le droit syndical et développé les idées BATI-MAT-TP CFTC chez Cegelec pendant de nombreuses années.

En entreprise comme dans la vie, il a combattu avec courage et détermination l'injustice sociale, gagnant point par point le respect de ses pairs et des représentants des employeurs qu'il a rencontrés. Son caractère combattif lui a permis de motiver la confiance d'un grand nombre de ses collègues. Des collègues qui, comme nous tous, à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, regretteront sa bonne humeur et sa générosité.

Bonne route, cher Jean-Michel.



Echo BATI-MAT-TP

Plus qu'un magazine...
un outil de travail !

Retrouvez des
sujets pratiques sur
vos instances
représentatives du
personnel



Publiez les
résultats de
vos élections



Consultez les minima
de salaires dans vos
branches



Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS
01 44 85 73 46 - Fax. 01 44 85 73 47
fede.batimattpcftc@noos.fr



BTP

Taux de cotisation OPPBTP

Le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'OPPBT (organisme paritaire collecteur de la branche) sera de 0,11 % du montant des salaires versés. Le salaire horaire de référence, lui, est fixé à 10,90€.

Arrêté du 22 décembre 2008

Formation

Des négociations vont être ouvertes sur la réforme du permis de conduire des chauffeurs-poids-lourds et sa mise en oeuvre dans le BTP, ainsi que sur des priorités de formation pour les trois prochaines années.

ARCHITECTES

Nous venons d'ouvrir les négociations sur l'égalité hommes/femmes.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sera vigilante à ce qu'il ne s'agisse pas seulement d'une transposition du respect d'une obligation légale mais que grâce à nos interventions nous aboutirons à un accord à la hauteur de nos ambitions.

ÉCONOMISTES

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette la dénonciation par cette branche, de l'accord 35 heures. Cette décision est un passage en force en raison de notre refus de voir augmenter le contingent d'heures supplémentaires.

Géomètres

Il a été constaté lors du bilan annuel de la complémentaire santé que le régime est sous-utilisé. Une sous-commission a été mise en place pour proposer des axes de progrès. Au final, cette sous-commission n'a proposé qu'une baisse des cotisations de 10%. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est montrée insatisfaite de cette proposition: au lieu de diminuer le coût de la cotisation au régime, pourquoi ne pas améliorer le régime lui-même? Après avoir convaincu les partenaires sociaux, nous avons obtenu les avancées suivantes :

- l'option 1 a été supprimée, et est devenue le régime de base sans augmentation tarifaire ;
- l'option 2 est devenue l'option 1 : elle a vu également ses garanties améliorées et son coût diminuer de 5% ;
- les frais d'optique sont aujourd'hui indemnisés à hauteur de 9% du PMSS¹ (soit 257 €) ;
- les prothèses dentaires sont remboursées à hauteur de 270 € (contre 80€ précédemment) ;
- un effort global a également été porté sur les dépassements d'honoraires (60 à 70% selon l'acte médical).

¹Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Ciments

Parité : les patrons sont frileux

Depuis la fin de l'année 2008, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'évertue à négocier un accord équilibré et efficace sur la parité. Bien que cet accord se limite, à notre grand regret, à la parité hommes/femmes, nous mettons tout en œuvre pour négocier des dispositions avantageuses, qui puissent rendre la profession attractive aux femmes.

Nos propositions se heurtent cependant à la nonchalance des représentants des employeurs, qui se sentent obligés de négocier un accord imposé par la loi. La poursuite des négociations dans de bonnes conditions dépend des points suivants:

1-Effectuer un bilan précis

Les effectifs des entreprises du secteur des ciments sont évidemment très masculines: seulement 5% de femmes se répartissent entre les ouvriers (0,5 %), les ETDAM (20 %) et les ingénieurs et cadres (21%). Au-delà, aucune donnée chiffrée n'est accessible.

Malgré la requête formulée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de créer les outils indispensables pour un état des lieux précis, le collège patronal fait la sourde oreille, invoquant « l'impossibilité » de mettre en place un comptage précis.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'interroge sur la négociation efficace d'un accord visant à supprimer les écarts de salaires et les discriminations à la promotion, sans même connaître la répartition des hommes et des femmes par coefficients? Les employeurs ne tiennent-ils pas un archivage des bulletins de salaire?

2-Aller plus loin que la loi

Un accord de branche doit être plus favorable au salarié que la loi, en proposant des dispositions plus avantageuses pour les salariés, et adaptées à l'activité du secteur. Ici, il n'en est rien.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite qu'un tel accord sur la parité réponde aux spécificités liées au secteur: pénibilité, travail de nuit, dangerosité des produits... Nous demandons que soient intégrées des dispositions visant à aménager le temps de travail, et d'autres relatives à la maternité/paternité, voire la garde d'enfants (distribution de chèques CESU par exemple).

Pour l'heure, le seul point sur lequel cet accord se veut spécifique à l'activité de la branche tient en une mention: l'adaptation des locaux sociaux à du personnel féminin. Pour nous, c'est plus qu'incomplet: c'est insuffisant.

3-Assumer son vocabulaire

Si on prétend prendre des engagements, on ne le fait pas à reculons. C'est pourtant ce qui transpire du projet soumis à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC par le collège patronal.

Les mots y sont scrupuleusement choisis pour laisser une grande souplesse aux patrons dans la mise en œuvre de l'accord. Voici pour exemple: les employeurs souhaitent « réduire » les écarts de rémunération quand nous, nous souhaitons les « supprimer ». Un accord qui vise à respecter la parité peut-il vraiment se contenter de telles approximations? Doit-on en déduire que les représentants des employeurs ne sont pas favorables à la parité?

Voici le bilan que tire notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC des précédentes réunions:

- pour que cet accord soit mené à son terme dans le respect de la loi, il faut des termes volontaires, il faut des objectifs chiffrés, qui s'appuient sur une étude sérieuse des effectifs. Quel intérêt y a-t-il à mettre en place un accord qui ne répète que ce qu'on sait déjà ?
- pour que cet accord s'applique à défendre la parité dans la branche, il faut qu'il aille plus loin que la loi, par des mesures incitatives permettant de remplir les objectifs chiffrés.
- pour que cet accord soit crédible, il faut que les employeurs qui ne le respectent pas s'exposent à des sanctions: sans obligation, rien ne sera fait!

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL... applications et limites!

LE PRINCIPE « À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL » EST UNE GARANTIE, POUR LE SALARIÉ, DE PERCEVOIR LA MÊME RÉMUNÉRATION QUE SON COLLÈGUE OCCUPANT UN POSTE IDENTIQUE, SANS AVOIR À NÉGOCIER CETTE RÉMUNÉRATION AVEC SON EMPLOYEUR. SI LA FORMULE A QUELQUE CHOSE D'UNIVERSEL, SON APPLICATION, ELLE, NE L'EST PAS.

Que représente cette formule ?

Elle fait référence au droit de chacun à être rémunéré de façon équitable lorsque nous faisons le même métier ou remplissons les mêmes fonctions. C'est le principe de la non-discrimination entre les salariés, défendu par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC en entreprise et devant le Conseil de prud'hommes.

La formule a-t-elle une traduction juridique ?

Oui, l'article L.122-45 du Code du Travail, portant sur les discriminations à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, prévoit entre autres qu'un salarié ne peut être sanctionné sur son salaire pour des raisons non objectives (voir l'article complet en encadré).

En complément, un autre article du code du travail (L.140-2), précise ce qui est entendu par l'expression « travail égal » : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* » (voir l'article complet en encadré).

Aucune différence de salaires n'est tolérée ?

Les différences de salaire existent bel et bien, mais ne peuvent pas résulter d'une discrimination. Il existe des critères que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défend comme permettant une différence de salaire: c'est notamment le cas de l'ancienneté, qui, à l'inverse de ce qu'on pourrait attendre, est un critère d'évolution de salaire trop souvent négligé dans une entreprise. Le niveau d'études ou les résultats du salarié peuvent également être des critères autorisant la différence de salaires.

Le principe d'égalité est-il limité au salaire ?

Non. Il s'étend à l'ensemble des avantages que peut percevoir un salarié.

Quelles sont les limites de ce principe d'égalité de salaires ?

Ce principe entre en conflit avec celui de libre fixation des salaires, qui prévoit que l'employeur reste libre d'appliquer une différence de salaires du moment que celle-ci est justifiée par des critères objectifs.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, toute la difficulté est de déterminer que l'objectivité avancée par l'employeur est vraie, et tient effectivement à des critères tels que les compétences du salarié, ses conditions de travail, etc.

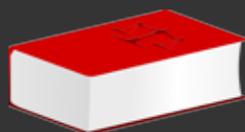
Comment dénoncer une discrimination ?

C'est au salarié de démontrer la subjectivité des critères donnés par son employeur. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille aux salariés de s'entourer d'un maximum de preuves, car la discrimination doit être matériellement démontrable, généralement sous la forme d'une mention écrite, datée et signée.

Contactez notre service juridique au 03 83 67 48 78 pour des informations au cas par cas.

Encadré

Compléments juridiques



Article L.122-45 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice

normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés. En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Article L.122-45 du code du travail

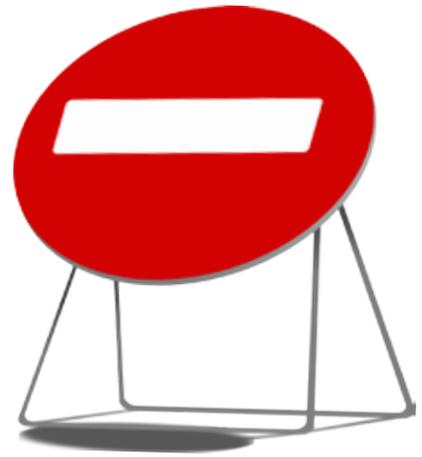
Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

EXISTE-T-IL DES EXCEPTIONS?



La jurisprudence a créé des exceptions, qui sont soumises à l'interprétation des juridictions compétentes. Examinons-les au travers de cas pratiques.

1-La différence de statut

Les entreprises de la construction font régulièrement appel à des salariés intérimaires. Il est communément admis que ces salariés, compte tenu de la précarité de leur situation, et du fait qu'ils ne bénéficient pas des avantages des salariés permanents, perçoivent une rémunération supérieure.

Légalement, cet argument n'est pas recevable. La différence de statut ne justifie pas une différence de salaire, comme peut le faire, et à l'avantage du salarié permanent, l'ancienneté.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime, et la loi lui donne raison, qu'un salarié permanent, même s'il bénéficie d'avantages comme les tickets-restaurant ou une mutuelle d'entreprise, ne peut pas être moins payé que son collègue intérimaire lorsqu'ils ont la même fonction.

Notre avis: plutôt que de compenser, au détriment des salariés permanents, le manque d'avantages des intérimaires, l'employeur, s'il souhaite réellement jouer la carte sociale, n'a qu'à proposer leur embauche à long terme !

2-La compensation d'un préjudice

En cas de changement de convention collective – par exemple de travaux publics à bâtiment, ou en cas de dénonciation d'un accord d'entreprise, il peut résulter une perte de salaire, voire des avantages acquis.

L'accord doit prévoir, et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC y veille chaque fois qu'elle est confrontée à cette situation, une clause permettant aux salariés de conserver leurs acquis: maintien du salaire, versement des primes, application des indemnités de déplacement... Ce bénéfice n'est pas applicable aux salariés embauchés après la date à laquelle le changement de convention ou d'accord a eu lieu, et qui tombent directement sous le coup des nouvelles dispositions. Dans ce cas, il peut y avoir une différence de salaire, justifiée non pas par la date d'embauche (critère non objectif) mais par l'interdiction de baisser le revenu d'un salarié.

3-La différence de catégorie

L'application d'un accord avantageux pour une seule catégorie du personnel peut se retourner contre l'employeur. Par exemple, l'attribution de tickets-restaurant à la seule catégorie des cadres n'est pas justifiée par un critère objectif, et les représentants BATI-MAT-TP CFTC de la catégorie des ouvriers peuvent revendiquer l'application généralisée des tickets, ainsi qu'un rappel de salaire.

On le voit, le principe « A travail égal, salaire égal » n'est pas facile à appliquer. En conflit avec le droit laissé à l'employeur de fixer lui-même les salaires, et encadré par une législation favorable aux interprétations, le droit à percevoir le même salaire que son collègue n'est pas facile à démontrer, encore moins à faire reconnaître. •





SALARIÉS DE L'ARTISANAT... ROMPEZ VOTRE ISOLEMENT !

BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** vous soutient,
quelle que soit la taille de votre entreprise.

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS

Si vous êtes salarié d'une entreprise artisanale et que vous souhaitez défendre votre statut, nous avons la possibilité de vous former à l'action sociale et syndicale par le biais du **CFESS** (budget 0,8/1000). C'est un dispositif actuellement en place au **FAF.SAB**. Nous prenons en charge pertes de salaires et frais de déplacements.



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Congé de	Nom :	Prénom :
Formation	Adresse :	
Economique,	
Sociale et	Code postal :	Ville :
Syndicale	Tél domicile :	Tél portable :

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :
Adresse de l'entreprise :

BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C.** (depuis le 1^{er} juillet 2008)
- Horaire brut : 8,71 € - Horaire net : 6,70 €
 - Mensuel brut : 1 321,02 € - Mensuel net : 1 037,53 €
- APPRENTIS**
- Salaire minimum (% du SMIC) : (Base 151,67 h)

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1	2	3
- de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et +	53 %	61 %	78 %

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1^{er} janvier 2009 :

- Nourriture : 1 repas = 4,30 € (soit 1 M.G.)
1 journée = 8,60 € (soit 2 M.G.)

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,31 € (depuis le 1^{er} mai 2008)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 2 859 € - Trimestre : 8 577 € - Année : 34 308 €

TITRES-RESTAURANT

La contribution patronale est exonérée de cotisations Sécurité Sociale si elle est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre et ne dépasse pas 5,19 €.

FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au logement sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour les salariés en situation de travail particulière, et sont présumées utilisées conformément à leur objet si elles ne dépassent pas les plafonds suivants.

- Remboursement des frais de repas (par repas) : salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant : en déplacement : 16,60 € à l'entreprise ; 5,60 € sur chantier ; 8,10 €

- Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 59,60 € - Province : 44,20 €

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 47,65 €. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 63,53 € après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DE TRAVAIL

- Indemnités journalières : 60 % du salaire journalier (171,67 € max. pour 2009), 80 % du salaire à partir du 29^e jour (228,89 € max. pour 2009), dans la limite de 0,834% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (286,12 € pour 2009).

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

(Indemnité journalière maximale)

- Alsace-Moselle : 74,97 €
- Autres : 76,54 €

CHÔMAGE & RÉINSERTION

CHÔMAGE ASSURANCE

- Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans) : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de l'Assédic sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. Montant et durée de l'indemnisation - cas général :

Revalorisation du salaire de référence 2008 : 2,5%		Montant journalier
Partie fixe (ARE)	10,93 €	
Allocation minimale (ARE)	26,66 €	
Seuil minimal ARE Formation	19,11 €	
Calcul du montant de l'association	57,4% ou 40,4% + partie fixe dans la limite de 75% du salaire journalier de référence.	

ALLOCATIONS ET PRIME

- Allocation d'insertion : 10,38 € par jour.
- Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 14,74 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 031,80 € pour un célibataire et 1 621,40 € pour un couple.
- Prime de retour à l'emploi : 1 000 € si le bénéficiaire de l'ASS a repris un emploi durant 4 mois à partir du 1^{er} septembre 2005.

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	D
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	14 mois sur les 24 derniers	27 mois sur les 36 derniers	27 mois sur les 36 derniers*
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)	1 277 jours (42 mois)

* et 100 trimestres d'assurance vieillesse

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	123,92 €
3	282,70 €
Par enfant en plus	158,78 €

Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans

Âges	Montant
11 à 16 ans	34,86 €
+ 16 ans	61,96 €

A.F.S. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Taux plein	116,18 €
Taux partiel	87,14 €

A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire 2007-2008)

Enfant âgé de 6 à 10 ans	272,59 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans	287,59 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans	297,59 €

C.L.C.A. (Complément de libre choix d'activité)

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	Vous ne recevez pas l'allocation de base de la Paje
Cessation totale d'activité	374,17 €	552,11 €
Activité < 50 %	241,88 €	139,53 €
Activité > 80 % max	419,83 €	317,48 €

Prime de déménagement

Montant pour 3 enfants	934,08 €
Montant pour 4 enfants	1 011,92 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e	77,84 €

A.E.S. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)

Décision CDES	Montants
Allocation de base	124,54 €
1 ^{ère} catégorie	93,41 €
2 ^{ème} catégorie	252,98 €
3 ^{ème} catégorie	358,06 €

R.M.I. (Revenu Minimum d'Insertion)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	454,63 €	681,95 €
1	681,95 €	818,34 €
2	818,34 €	954,73 €
Par enfant en plus	181,85 €	181,85 €

BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC 01 44 85 73 46 • Fax: 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg St-Martin 75 010 PARIS
E-mail: fede.batimattpcftc@noos.fr • Site: www.batimattp-cftc.fr

VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____

Adresse personnelle : CP Ville :

Tél. dom. : __/__/__/____ Portable : __/__/__/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :

Adresse : CP Ville :

Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité

Vous êtes du : Bâtiment TP Autres (préciser) : Date :

Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.

Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire	NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter	
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date :	Signature :	



Le syndicat des salariés du BTP

Echo BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Mars 2009 (1^{er} trimestre 2009)

N° de commission paritaire : 1008 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - pour la publicité s'adresser à la rédaction.

BATI-MAT-TP CFTC



Le **syndicat**
des salariés du **BTP**

251 RUE DU FAUBOURG ST-MARTIN 75010 PARIS
TÉLÉPHONE: 01.44.85.73.46 (LIGNES GROUPEES) - FAX: 01.44.85.73.47