

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

SOMMAIRE

Edito 3

EN COUVERTURE

TMS : où en est-on? 5

Médecine du travail réformée 5

Prévention des cancers professionnels 6

Santé, prévoyance : portabilité des droits 7

Maladies professionnelles : vers une reconnaissance plus rapide 7

LE POING SUR LA TABLE

L'injustice de la répartition des richesses 8

PRO BTP : du portable au quérable 8

Rupture conventionnelle : et l'indemnité? 9

Retraite complémentaire : ne baissons pas les bras! 9

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

Section Lafarge Granulats et béton 10

Élections 12

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

FICHE TECHNIQUE

Différence de rémunération : l'employeur doit justifier! 15

Danger sur les accords 35^H 16

Le représentant de la section syndicale 17

Infos pratiques/Adhésion 19

LE TRAVAIL... C'EST LA SANTÉ?



**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

Comment accueillir cette hausse minimale du SMIC ? Pour la troisième année consécutive, il n'y aura pas de coup de pouce, et notre minimum salarial ne progressera que d'1,3%.

D'un côté, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, opposée au tassement des salaires et qui, à chaque négociation, demande à respecter une augmentation générale, est au fait des impacts négatifs d'une hausse du SMIC sur les salaires qui lui sont supérieurs.

Le tassement, c'est le risque de voir son évolution ou son ancienneté rattrapées par les hausses artificielles du salaire minimum. À quoi servent l'ancienneté et l'investissement professionnel, si au final un salarié d'expérience gagne autant qu'un nouvel embauché ? À quoi bon se qualifier, mettre en valeur son savoir-faire, devenir expert en son domaine, si tout cela n'est pas récompensé ? Un salaire a deux objectifs : faire vivre tout d'abord, et aussi promouvoir l'engagement humain et les efforts.

Oui, mais ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le SMIC concernait 3,7 millions de salariés en 2008, dont 14% des actifs du privé. Ce pourcentage gonfle en proportion inverse de la durée du travail : il atteint 43% quand il concerne les salariés du privé à temps partiel. La taille de l'entreprise joue beaucoup, elle aussi, puisque la part d'actifs concernés dépasse le tiers dans les structures de moins de dix salariés, ultra majoritaires dans le BTP.

Est-il possible de laisser une telle quantité de gens dans le besoin, à l'heure où il est reconnu que le travail ne suffit plus toujours à nourrir son homme ? Peut-on se désintéresser d'une partie si conséquente de la population, quand le seuil de pauvreté grimpe en flèche ? Non, trois fois non !

14% des salariés du privé concernés, c'est près du double d'il y a 15 ans ! Les salariés bloqués au SMIC se font chaque année plus nombreux, malgré son augmentation annuelle et les bienheureux coups de pouce. Dans le BTP, je rencontre encore trop souvent une aberration qui me laisse pantois : des grilles dont les minima les plus bas sont inférieurs au SMIC, et bloquent le salarié au minimum légal sur les deux premières positions, au moins. D'autres, encore, présentent un pourcentage d'augmentation différent tous les deux coefficients, relevant les premiers salaires, abaissant les derniers, et rendant complexe leur calcul pour plusieurs années au moins.

Au travers de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, de nos actions et combats, je fais le double vœu, d'une part, que le salaire minimal atteigne le seuil salvateur de 1 400 euros, et que d'autre part, cette hausse entraîne la revalorisation des échelons supérieurs.

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**

Santé au travail TMS : où en est-on?

Encore méconnus jusqu'à cette dernière décennie, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont gagné en reconnaissance et sont mieux que jamais pris en charge. Répertoriés, classés, ils sont aujourd'hui étroitement associés à des activités ciblées. Pour autant, la prévention, qui reste une affaire de coût, n'impacte pas suffisamment les petites structures.

Prévenir les TMS, c'est bien. Personne n'ira prétendre le contraire. Si l'affaire semble bien engagée dans les grandes entreprises de la construction, il n'en va pas de même dans les petites, voire moyennes, entreprises. En question : le coût à engager pour la formation des salariés, la rotation des équipes, la mise à jour du matériel...

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, parce qu'elle représente les salariés des métiers les plus pénibles, sait bien qu'il ne suffit pas de signer des conventions et des partenariats avec des entreprises pourvues des moyens



d'assumer le coût de la prévention. L'incitation doit faire place à des obligations, car il en va de la santé des salariés.

Quelques chiffres, tous secteurs confondus :

- près de 75 % des maladies professionnelles reconnues par la Sécurité sociale ;

- 736 millions d'euros de frais couverts par les cotisations d'entreprise ;
- 7,5 millions de journées de travail perdues ;
- 70 % des cas de TMS provoquent des arrêts de travail de plus de trois mois ;
- une progression de 20% par an. •

Santé au travail Médecine du travail réformée

Le 28 avril, les partenaires sociaux se sont réunis pour la cinquième fois afin de négocier la réforme de la médecine du travail.

La difficulté à réformer la gouvernance des services de santé au travail (SST) témoigne des intérêts divergents des partenaires sociaux sur la question.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, très attachée à la prévention de la pénibilité dans les secteurs de la construction, reste vigilante à la prise en compte de ce facteur dans les négociations.

Inaptitude

Nous rejetons la possibilité, avancée par le patronat, de faire constater l'inaptitude physique d'un salarié par un seul examen médical, puis à transférer la contestation directement devant le Conseil de prud'hommes.

Les visites médicales

Sur la question de la baisse de la fréquence des visites périodiques, qui est déjà passée d'une obligation annuelle à une visite tous les deux ans, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC suit l'avis de la délégation CFTC qui

se montre favorable à un allongement de la période à quatre ans, à la double condition :

- d'un entretien médico-professionnel annuel ;
- de laisser la possibilité au salarié (et à l'employeur) de demander une visite médicale quand il le souhaite. •

EN BREF...**SMIC : PAS DE COUP DE POUCE**

Pour la troisième année consécutive, le SMIC ne bénéficiera pas d'un coup de pouce. Il sera donc revalorisé conformément à l'inflation et ne dépassera pas 1,3 % d'augmentation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, fidèle à ses principes, continue à revendiquer et négocier un minimum mensuel à 1400 €.

**RSA : FAITES LE TEST !**

Le revenu de solidarité active, qui remplace le revenu minimum d'insertion (RMI) depuis le 1^{er} juin, s'adresse aussi aux salariés au revenu modeste.

Pour vérifier votre éligibilité, la Caisse d'allocation familiales met à disposition un test sur son site internet www.caf.fr.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore la faiblesse des moyens mis en œuvre pour répondre à la forte affluence des demandes.

GAZOLE : ÇA MONTE !

Le prix du carburant continue à grimper. Le baril de pétrole a pris 15 % depuis décembre 2008, pour atteindre 60 \$ actuellement.

Bien que cette augmentation soit modérée, sa répercussion sur les prix à la pompe reste pénalisante : le litre de gazole y était en avril à 0,97 € et devrait dépasser l'euro dans le courant de l'été.

Santé au travail**Prévention des cancers professionnels**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et les partenaires sociaux ont leur rôle à jouer dans la prévention des cancers liés à l'activité professionnelle. Au coeur du dispositif : les Cram et les branches professionnelles.

Conclue en décembre, la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG), réalisée par le branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP) de la Cnam, met la barre haute, en proposant d'ôter à 100 000 salariés tout risque de contracter un cancer professionnel. Avec l'ambition d'atteindre cet objectif d'ici 2012.

Le déploiement de ce dispositif implique la participation des services de santé au travail (des associations d'employeurs-adhérents) et des branches professionnelles « prioritaires ».

Si le dispositif a de quoi motiver, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se demande dans quelle mesure les organismes paritaires

tels que les Cram auront leur mot à dire, et quels critères définissent les branches « prioritaires ». En outre, nous regrettons la friolité des méthodes de contrôle qui, pour l'heure, se contentent d'un « accompagnement » de 5 000 entreprises (PME et TPE incluses ?) dans l'identification des produits et leur remplacement, et de la mise en place d'un site internet (Substitution CMR), sorte de guide en ligne pour les entreprises.

100 000 salariés d'ici 2012 : le pari est risqué, et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC veillera à sa résolution. •



Santé au travail

Santé, prévoyance : portabilité des droits

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du travail créait les bases de la possibilité, pour le salarié licencié, de conserver sa couverture santé et prévoyance.

La délégation CFTC avait été, à l'époque de l'accord, à l'initiative de cet article 14 visant à mettre en place la portabilité des droits santé-prévoyance. C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se félicite aujourd'hui de la signature de l'avenant du 18 mai 2009 sur la portabilité des droits de prévoyance et santé, qui touche non seulement les bénéficiaires d'un contrat longue



durée comme le CDI, mais aussi les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Nous regrettons cependant que la portabilité des titulaires d'un contrat temporaire ne puisse aller au-delà d'une période égale à la période de travail effectuée.

A nos yeux, ce point est préjudiciable aux salariés qui cumulent de petits contrats.

Nous regrettons également que notre idée d'un préfinancement – par exemple au travers d'une mutualisation – n'ait pas été conservée. •

Santé au travail

Maladies professionnelles : vers une reconnaissance plus rapide



Les longs contentieux liés à l'origine d'une maladie ou d'un accident ne permettraient prochainement plus aux employeurs de fuir leurs responsabilités. C'est ainsi que l'envisage un projet de décret déposé en mars au Conseil d'État.

Le projet précise que le délai de contestation de l'employeur courrait « à compter de la date à laquelle les CPAM sont en possession de la déclaration AT-MP et du certificat médical initial ». Cette nouveauté raccourcirait à deux mois la période au cours de laquelle l'employeur peut

contester sa responsabilité. Pour le moment, l'employeur est libre d'attendre l'impact qu'aura la reconnaissance professionnelle de la maladie ou de l'accident sur le taux de cotisation qu'il verse à la CRAM. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se montre favorable à une réduction de ces délais, car les longues procédures nuisent à l'indemnisation des salariés victimes.

Seul bémol de ce projet : si la non-reconnaissance professionnelle de la maladie ou de l'accident est déclarée, le salarié plaignant devrait rembourser les prestations perçues. •

Salaires 

L'injustice de la répartition des richesses



Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'Insee et auteur d'un rapport sur le partage de la valeur ajoutée, pointe du doigt des déséquilibres croissants dans la répartition des richesses en entreprise. Édifiant.

Le rapport de Jean-Philippe Cotis met en avant la régularité de la part de la valeur ajoutée¹ dédiée à la masse salariale², autour des deux tiers depuis 1982. Cependant, à l'intérieur de cette stabilité règne un chaos d'inégalités salariales: alors que le rapport souligne une progression « ex-

trêmement faible » des salaires nets depuis deux décennies, les très hauts salaires, eux, subissent une forte poussée régulière. Également pointée du doigt, la part du profit redistribuée aux salariés est, elle, bien loin d'atteindre les deux tiers puisqu'on arrive à ce triptyque: 57% à l'investissement, 36% aux actionnaires et seulement 7% aux salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se demande quelle part notre gouvernement a prévu de réguler aux trois tiers. S'il s'agit de la valeur ajoutée, le salarié y sera perdant. S'il s'agit du profit,

la part détournée vers le salarié le serait inmanquablement depuis celle destinée à l'investissement, ce qui peut également avoir des conséquences sur le salarié: ses conditions de travail, la prévention des risques, la formation, etc. De deux maux, vaut-il mieux choisir le moindre? Commençons plutôt par réfléchir à une troisième voie. •

1. La différence entre la production et la consommation de l'entreprise.

2. La masse salariale inclut les charges sociales, les primes, avantages en nature, abondements, participation et intéressement.

Retraite et prévoyance 

PRO BTP: du portable au quérable

PRO BTP améliore son offre et facilite les démarches.

Tous les cinq ans, les administrateurs de PRO BTP se réunissent pour déterminer la politique de l'organisme pour les cinq années suivantes. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est l'occasion de revoir les conditions d'attribution et de versement des indemnités versées dans le cadre

de la prévoyance et de la retraite. Nous avons obtenu une grande avancée: le caractère portable des indemnités.

Auparavant, les indemnités de retraite et de naissance étaient quérables: le bénéficiaire devait en formuler la demande. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Également, nous avons ouvert l'indemnité de naissance aux ouvrières. •



Rupture de contrat

Rupture conventionnelle : et l'indemnité ?

Un récent projet de circulaire de la direction générale du travail (DGT) lève une partie du brouillard qui entoure l'application de la rupture conventionnelle. Sans pour autant trancher sur les modalités de l'indemnité.

Les éclaircissements apportés par la DGT sont bienvenus, car ils précisent les types de salariés concernés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC voit d'un bon oeil l'encadrement de la rupture conventionnelle, trop sujette à diverses interprétations pour être vraiment bénéfique aux salariés. La rupture conventionnelle concerne donc :

- les salariés dont le contrat est suspendu¹;
- les salariés français travaillant dans une entreprise étrangère en France et titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de droit français;
- les assistances maternelles

et autres salariés de particulier employeur;
- les avocats salariés;
- les médecins du travail²;
- les anciens salariés protégés.
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se félicite en outre que soit confirmée l'impossibilité de mettre en place une « automatisation » de la rupture conventionnelle dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ou d'un plan social économique (PSE). Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attire l'attention sur la capacité du salarié à se faire assister, lors du ou des entretiens de rupture. Nos conseillers du salarié BATI-MAT-TP CFTC sont à votre disposition. Si vous-mêmes souhaitez

devenir conseiller du salarié pour soutenir d'autres salariés, l'assistantat est compensé dans les conditions habituelles de prise en charge d'un conseiller du salarié. •

1. Hors dispositions particulières, telles que les congés parental d'éducation, sabbatique, de création d'entreprise ou autre.
2. Il doit leur être appliqué la même procédure que pour les salariés protégés.



Retraite et prévoyance

Retraite complémentaire : ne baissons pas les bras !

Les retraites complémentaires sont menacées, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne laissera pas faire.

Quelle sera la part d'influence de la crise boursière sur les capitalisations qui constituent le fond de notre épargne ? Une étude, réalisée par le cabinet d'actuariat Ad-ding, affirme que le rendement d'un investissement effectué en 1988 aurait chuté, en un an, de 10,27 % à 3,66 %!

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui a activement contri-

bué à la mise en place de dispositifs d'épargne collective comme le Perco, n'est à aucun moment prête à envisager la possibilité que le salarié puisse voir sa rente dévaluée par les manipulations de quelques boursicoteurs. La gestion des organismes proposant des Perco est paritaire, le conseil d'administration de surveillance des Perco est paritaire : nous saurons faire entendre la voix des salariés !

Les partenaires sociaux, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC

en tête, veillent aussi à préserver les retraites complémentaires Agirc-Arrco. La mobilisation des salariés lors des manifestations de ce début d'année a permis de faire reculer le patronat qui prévoyait, dans un projet de texte, l'allongement à 61 ans de l'âge de départ en retraite avec un taux plein de retraite complémentaire. Le régime est donc maintenu en l'état jusqu'en décembre 2010. Nous nous félicitons de cette victoire, mais continuons à nous battre pour empêcher l'augmentation des cotisations. •

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

Lafarge Granulats et bétons

Lafarge Granulats et béton est une branche du groupe Lafarge, leader mondial des matériaux de construction. L'entreprise, qui compte 4500 salariés répartis en 600 sites sur tout le territoire, est en amont de la chaîne de construction.

Notre section BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton, militante et active, vient de voir ses efforts récompensés par une victoire exemplaire aux élections professionnelles. Projecteur sur un représentant motivé et consciencieux: Philippe SPRINGINSFLED, et sa section.



Lafarge est un grand groupe, sa branche Granulats en est une des entités les plus importantes: comment la crise est-elle vécue?

Pour le moment, la situation est bien gérée par la direction qui nous fait part des actions éventuelles à mettre en place. Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton sont régulièrement sollicités, et leur accord est requis.

Depuis combien de temps votre section BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton existe-t-elle?

Cela fait maintenant plus de trois ans. Je me suis lancé dans la course

en janvier 2006, lors des élections à la délégation unique du personnel.

Comment a-t-elle évolué dans le temps? En nombre? En actions?

En janvier 2006, nous étions cinq militants déterminés. Cette année, la moitié de l'effectif de l'établissement a sa carte CFTC.

Sa mise en place relevait-elle d'un manque, d'un besoin?

Oui. Un seul syndicat négociait (mal) pour les salariés. Nous nous sommes présentés en tant que liste BATI-MAT-TP CFTC pour relever le niveau de la négociation.

Comment les salariés ont-ils perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton?

Au début, les salariés ont toujours peur de franchir le cap de l'adhésion, par peur de la direction. Mais notre présence forte sur le terrain les a convaincus de nous rejoindre, pour moitié d'entre eux.

Et la direction?

Nous sommes un syndicat constructif, avec un sens aigu du dialogue. La direction a décelé ces qualités dès notre formation, et nous avons su en profiter dans l'intérêt des salariés.

Et les autres syndicats?

Le seul syndicat présent à l'époque de notre constitution a été battu par notre liste, et il est aujourd'hui hors de la table des négociations.

Lafarge Granulats et béton réunit 600 sites: comment le syndicalisme est possible, avec un tel éparpillement? Comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu?

C'est effectivement un problème majeur pour nous, car il faut beau-





coup se déplacer. Mais ma présence au sein des instances nationales (Unicem, Forcemat, Ceficem, etc.) facilite bien les choses.

Comment assurez-vous un contact régulier avec les salariés? De quels moyens et outils disposez-vous pour entretenir le dialogue?

Je dispose d'outils mis à disposition par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, notamment une voiture, qui me permet d'effectuer les nombreux déplacements qu'impliquent mes fonctions. Pour le reste, les principaux outils sont ma volonté et ma fierté d'aider les salariés qui en ont besoin.

Votre section BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton a réussi un exploit lors des dernières élections : s'imposer de façon écrasante et obtenir une majorité de sièges. Quel chemin avez-vous parcouru pour ce résultat?

Nous avons obtenu 16 sièges sur 18. C'est une grande victoire, qui nous a fait ressentir beaucoup de joie parce qu'elle a été le résultat du travail bénévole de salariés motivés.

Comment se déroulent les négociations? Quelle est l'ambiance? Votre victoire aux élections a-t-elle joué dans votre crédibilité à la table des négociations?

La victoire de notre liste BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton en 2008 nous a donné plus d'appui. Les négociations sont plus faciles, mais il vous faut aussi devenir plus exigeant, car vous représentez plus de salariés!

Comment sont appliqués les accords dans les établissements dispersés aux quatre coins de l'Hexagone?

En octobre 2008, nous avons mis en place, avec la direction, des ins-

tances nationales, un comité de sous-groupe Granulats/Bétons dont j'ai été élu secrétaire. Ceci afin de créer les unités économiques et sociales regroupant les 600 sites.

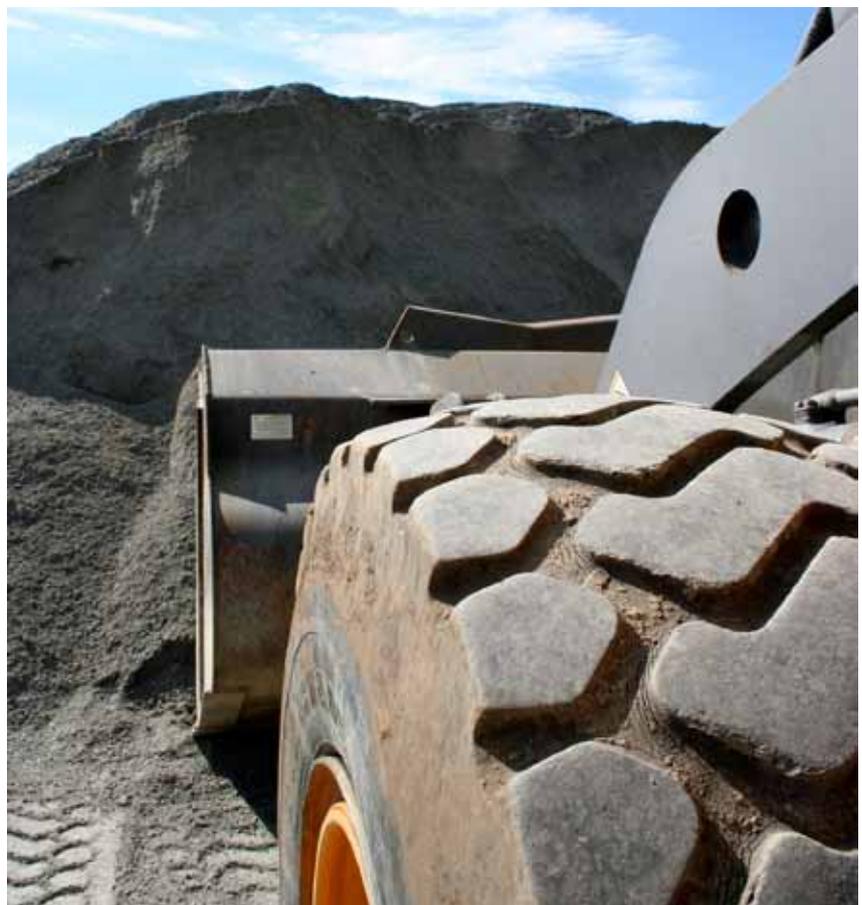
L'importance du groupe est-elle un handicap ou un avantage dans le respect du droit syndical?

Pour notre groupe, les choses se déroulent avec un respect mutuel. Chacun est dans son rôle, le droit syndical est respecté, mais il faut que les délégués syndicaux soient intègres et constructifs. Et nous le sommes.

Pour l'avenir, que peut-on souhaiter à la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton?

Nous avons besoin de jeunes motivés pour nous épauler et, plus tard, reprendre le flambeau. Notre section BATI-MAT-TP CFTC Lafarge Granulats et béton craint l'individualisme auquel sont poussés les salariés par leur situation de plus en plus précaire. Nous devons rester soudés et placer de grandes ambitions dans nos valeurs, car nous sommes un syndicat constructif, nous sommes à l'écoute et surtout nous défendons avec force nos adhérents.

Merci, et bonne continuation. •



AVIS DE DÉCÈS

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris la disparition d'un doyen du syndicat, mémoire de la CFTC : **Étienne Gerold**, décédé à 74 ans dans sa ville de Sarreguemines. Ancien secrétaire général de la Fédération nationale du bâtiment CFTC, élu Président d'honneur de l'Union locale CFTC de la région de Sarreguemines, il était un modèle inspiré et inspirant, un écrivain militant. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC présente toute ses condoléances à sa famille.



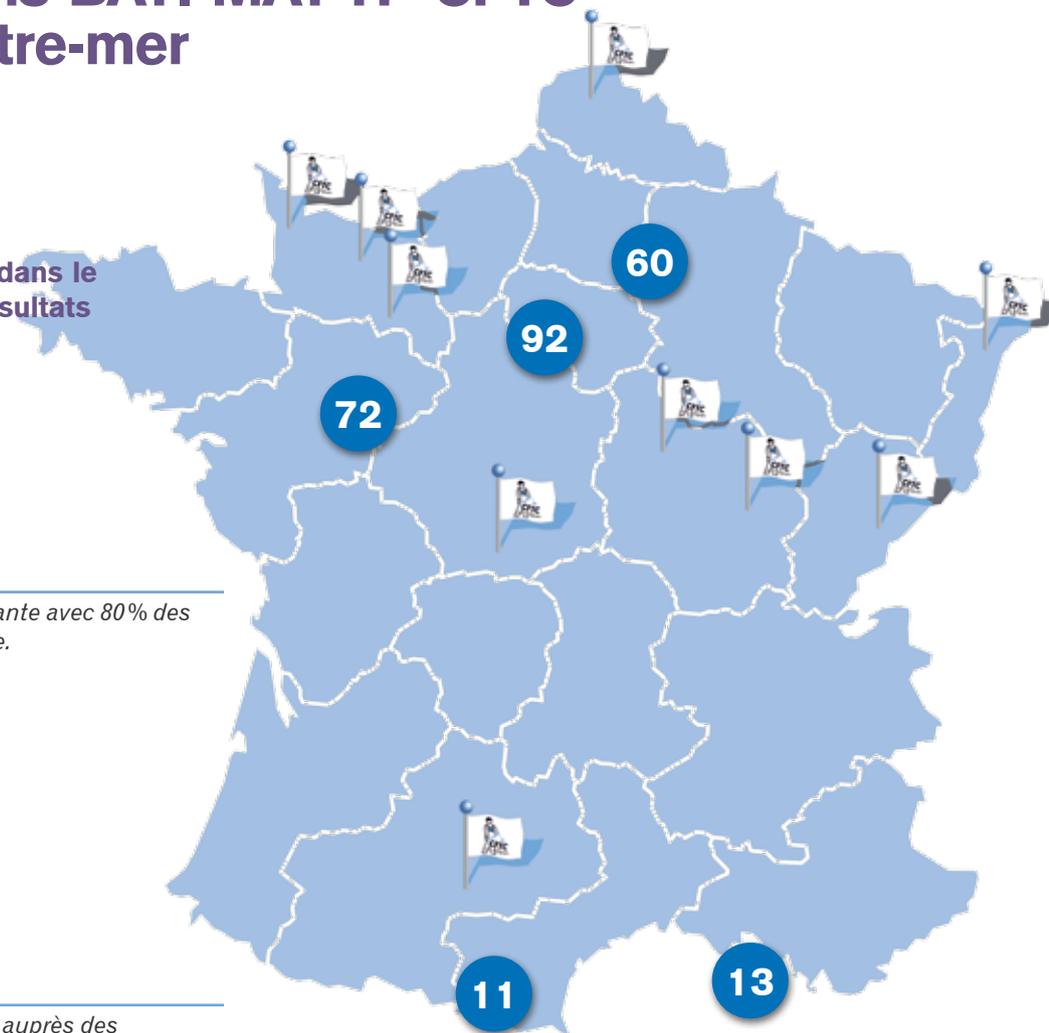
ÉLECTIONS 09

Les implantations BATI-MAT-TP CFTC en France et outre-mer

FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS !

Pour faire figurer votre section dans le magazine, envoyez-nous vos résultats d'élections !

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY



TÉRRÉAL LE SÉGALA 11

Nos élus confortent leur position dominante avec 80% des sièges. La CFDT n'est plus représentative.

- CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
2 titulaires
- DP** 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
2 titulaires

GTM BÂTIMENT 92

Nos élus sont majoritaires sur le terrain, auprès des Compagnons.

- CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants

LOGIREM 13

Avec plus de 50% des suffrages exprimés, nos élus ont remporté la totalité des sièges CE et DP au 3^e collège.

- CE** 3^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

SOGEA PICARDIE 60

Nos élus remportent quatre sièges sur quatre chez les DP.

- DP** Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

VALLÉE SAS 72

Nos élus sont majoritaires avec près de 40% des suffrages exprimés.

- CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants



Carrières et matériaux

Rémunération des apprentis

Les apprentis rémunérés à 30% du SMIC, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'en veut pas. Même s'il faut le former, un apprenti est un soutien supplémentaire dans l'entreprise. À ce titre, il ne peut pas être considéré comme un salarié au rabais : l'insertion professionnelle ne doit pas servir d'excuse à un sous-marché de la main d'oeuvre.

Avec insistance, notre délégation BATI-MAT-TP CFTC a obtenu des minima décents :

	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année	40%	50%	60%
2 ^e année	50%	60%	70%
3 ^e année	60%	70%	85%

Formation

La formation des chauffeurs poids-lourds doit prochainement faire l'objet d'un accord. Nous voulons que cet accord prévoie une clause sur les obligations de l'employeur à permettre aux salariés de bénéficier de cette formation pendant son temps de travail.

Période d'essai

Un travail de fond doit être entrepris sur les périodes d'essai. Tout d'abord, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite supprimer définitivement la clause permettant le renouvellement de la période d'essai.

Également, il est très important, à nos yeux, de réduire cette période pour éviter les abus. Au-delà d'une réduction globale, il convient d'appliquer une spécificité selon la position. Nous revendiquons donc :

- un mois pour les ouvriers
- deux mois pour les ETAM
- trois mois pour les cadres.

De prochaines négociations seront l'occasion de revenir avec force sur cette problématique qui nous tient à coeur.

Chaux

La parité

Les entrepreneurs du secteur se font fort d'appliquer la loi sur la parité dans leurs établissements. Cependant, ils avancent à reculons, de l'avis de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, qui souhaiterait davantage ouvrir la profession aux femmes. Malgré les évidentes contraintes liées à la pénibilité d'une chaîne de production industrielle, nous pensons que la parité pourrait déjà se mettre en place au niveau du personnel administratif et d'encadrement. La pénibilité ne doit pas servir de faire-valoir au conservatisme des patrons du secteur.

Le développement durable

Phénomène de société, le développement durable passe par la réduction de la pollution. Les partenaires sociaux, mis à contribution dans le dispositif, veillent à ce que les répercussions sur les coûts ne soient pas reportées sur les salariés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC refuse le chantage à la délocalisation et à la concurrence étrangère pour faire pression sur les salaires : la France fait partie des pays où la main d'oeuvre est la plus qualifiée. Cette qualification se rémunère.

Salaires

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a négocié avec fermeté une revalorisation des minima de 1,5% au 1^{er} mai, qui sera suivie d'une seconde revalorisation en cours d'année. En outre, nous avons obtenu l'augmentation de la prime de vacances à hauteur de 1 590€.

Architectes

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

La négociation se poursuit sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la GPEC. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC place la parité et l'égalité de salaire au coeur de ses préoccupations.



Géomètres

Nouvelle classification

C'est le chantier du printemps dans ce secteur. Actuellement, la grille n'est plus adaptée, aux yeux de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, car bien que se basant sur des critères classants, elle ne reflète pas l'évolution de la profession. Nous y constatons un net tassement, peu bénéfique à l'ancienneté et propice au blocage des salaires.

Une enquête a été menée auprès des salariés pour déterminer les axes d'évolution de la future grille.

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

L'autre problématique de ce premier semestre est la GPEC, désormais obligatoire. Un bureau d'études a été dépêché pour enquêter auprès des salariés sur tout le territoire français (DOM-TOM compris) pour faire ressortir les problématiques posées par la GPEC dans notre secteur.

Création d'un fonds social

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a déposé une saisine auprès de la commission paritaire chargée de la négociation collective, afin que soit votée une ligne budgétaire lors de la prochaine assemblée générale de l'APGTP, et que soit constitué un groupe de travail paritaire, chargé de réfléchir au développement de la culture sociale des salariés et employés de la branche, ainsi que l'éventualité de la mise en place d'un fonds social.

Tuiles & briques

Salaires

Les employeurs du secteur freinent des quatre fers pour la négociation de nouveaux minima. Lorsque notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a donné son accord à l'annualisation des salaires, il était question de maintenir des salaires décents, et de pourvoir à leur augmentation régulière – ce qui a été le cas au début.

Aujourd'hui, le collège patronal entend remettre en question ce principe, en proposant une timide augmentation générale : 1,2%, sans clause de revoyure.

En outre, nous déplorons l'absence, dans cet accord, de vraies conditions de modernisation du travail, et notamment nos propositions.

Un autre accord prévoit que les cadres verraient leurs minima augmenter de 10%. Mais non seulement cette augmentation intervient avec quelques années de retard, mais en plus elle s'appuie sur l'ancienne grille des minima, totalement obsolète, et dont notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande la révision.

BTP

Formation

Des négociations se sont ouvertes sur la réforme de la formation à la conduite de poids-lourds. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste vigilante à ce que ces lourdes formations aient lieu pendant le temps de travail et que les salariés non soumis à l'obligation de formation puissent être sensibilisés aux conditions de sécurité.

D'autres négociations se sont ouvertes sur les priorités de formation triennale. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est interrogée sur la nécessité d'un tel accord alors qu'un bouleversement de la formation professionnelle va avoir lieu dans les mois qui viennent, et qu'un accord national interprofessionnel a été signé le 7 janvier 2009.

Salaires Différence de rémunération : l'employeur doit justifier !

A travail égal, salaire égal. Nous avons déjà abordé cette problématique dans nos colonnes, car la réalité est tout autre. Comment démontrer une inégalité de traitement ? Le salarié n'a pas à le faire, c'est l'employeur qui s'y soumet.

Un critère essentiel: l'objectivité
C'est le Conseil de prud'hommes qui est apte à contrôler la pertinence et le bien-fondé des arguments apportés par l'employeur pour justifier une différence de rémunération. Les motivations de l'employeur doivent reposer sur des raisons objectives: notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille aux salariés qui se sentent victimes d'une telle discrimination de quantifier leur travail, faire noter les éventuelles heures supplémentaires, les déplacements. Ce genre d'éléments sera « à charge » pour l'employeur, lorsque celui-ci devra justifier « objectivement » d'une discrimination au salaire.

Apporter la preuve matérielle
L'employeur devra aussi apporter la preuve des éléments « objectifs et pertinents » qu'il aura avan-

cés. Par exemple, si une prime est versée à un salarié et pas à un autre, l'employeur devra fournir la preuve matérielle de cette différence de traitement: accord sur les objectifs à remplir, contrat individuel, etc. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste ici aussi sur l'importance de bien encadrer ses responsabilités et son autonomie, et de coucher sur papier, si possible, les missions qui relèvent de la fonction du salarié.

La libre appréciation ne fait pas exception !

Les primes et gratifications non contractuelles sont-elles à charge pour l'employeur? Oui, répond la Cour de cassation dans son arrêt du 25 octobre 2007. La notion de « libre appréciation », qui permet à l'employeur de fixer le montant des primes qu'il verse, va à l'encontre du principe « à travail égal, salaire égal ».

Si l'employeur reste libre de verser une prime du montant de son choix et pour les raisons qui le regardent, il faut cependant qu'il s'attende à ce que cette motivation particulière et non justifiée se retourne contre lui si d'autres salariés n'y ont pas droit. •



PRATIQUE

ENTRETIEN PRÉALABLE

La convocation doit obligatoirement indiquer le lieu, la date et l'heure de l'entretien, ainsi que l'objet du licenciement. Elle doit aussi préciser, en cas d'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, que l'employé peut se faire assister par un conseiller du salarié.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

En cas d'absence d'accord pré-électoral spécifiant une date limite de dépôt des listes, l'employeur ne peut refuser une candidature soumise à une date ultérieure à celle qu'il a fixée seul, à condition que celle-ci soit déposée dans des délais raisonnables permettant l'organisation du vote.



INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement perçue par le salarié est égale au double de l'indemnité légale de licenciement, et non pas de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Temps de travail



Danger sur les accords 35^H



La crise, même si son impact sur la France reste mesuré, a des conséquences sur l'activité. S'appuyant sur la loi 2008-789 du 20 août 2008, certaines entreprises envisagent déjà de renégocier leur accord 35 heures. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous offre de quoi vous prémunir contre les clauses abusives.

Il existe trois façons de renégocier l'accord relatif au temps de travail :

- négocier un accord pour la première fois, car il n'existe pas encore d'accord dans l'entreprise
- renégocier l'accord, à condition que l'accord original prévoit la possibilité d'être révisé ou que l'ensemble de ses signataires se prononce pour une révision
- dénoncer l'accord pour négocier un accord de substitution.

Les conditions de révision ou de substitution

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attire l'attention sur le fait que la constitution d'un nouvel accord sur le temps de travail ne peut se faire sans la signature des organisations syndicales ayant cumulé 30% et plus des suffrages exprimés aux dernières élections

professionnelles. En outre, l'accord ne doit pas être contesté par une force syndicale représentant la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections. Autant dire que votre employeur a fort à faire s'il souhaite réviser ou substituer l'actuel accord sur le temps de travail dans votre entreprise.



L'amplitude hebdomadaire

L'amplitude hebdomadaire est la première chose à négocier car elle déterminera le nombre d'heures maximal travaillé par semaine, qui peut monter, depuis la loi du 20 août 2008 à 48 heures ou 44 heures en moyenne sur douze semaines. Également, elle permettra de situer le déclenchement des heures supplémentaires.

Cette amplitude prend la forme, dans l'accord, d'une période de référence maximale d'un an, qui établira un planning hebdomadaire. Cette feuille de route, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille de la négocier longue et représentative.

Le délai de prévenance

Entre la prise de décision du changement d'amplitude et son application, le délai de prévenance doit permettre au salarié de prévoir l'impact de ce changement. Par défaut, ce délai est de sept jours, mais reste librement négociable. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC incite ses représentants à ne pas négocier un délai inférieur, et à allonger ce délai si l'amplitude hebdomadaire est importante, par exemple avec un plafond minimal à zéro en cas d'inactivité forcée de l'entreprise.

Le déclenchement des heures supplémentaires

Directement lié à l'amplitude hebdomadaire, il doit ouvrir les droits des salariés à la majoration. C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande de déclarer comme supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne ►

► de 35 heures calculée sur la période de référence, et non pas les heures effectuées au-delà de la limite annuelle de l'accord, afin d'éviter une annualisation des majorations.

Le taux de majorations

Un accord d'entreprise pourrait menacer le taux de majoration que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a négocié au niveau de la branche. Depuis le 20 août 2008, la majoration peut en effet librement déroger au régime de branche, tant qu'elle ne passe pas sous les 10%. Battons-nous dans nos entreprises pour faire appliquer une majoration à 25% dès la première heure!



Le contingent d'heures supplémentaires

Il détermine le nombre d'heures supplémentaires qu'un salarié peut effectuer sans que son employeur n'ait à demander l'accord de l'Inspection du travail. Un accord de révision du temps de travail peut réévaluer le contingent. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle à la vigilance.

Les conventions de forfait en jours

C'est un principe bénéfique aux employés qualifiés ou aux cadres, mais pas aux ouvriers ou employés de début de classification. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attire l'attention sur le critère de l'autonomie, décisif dans la mise en place d'une convention de forfait, et qui, selon nous, ne devrait pas concerner les salariés qui sont sous l'autorité d'une hiérarchie à plusieurs échelons.

En outre, la convention de forfait en jours doit donner lieu à une majoration de salaire d'au moins 10%! •

Représentation du personnel

Le représentant de la section syndicale



La réforme de la représentativité poursuit son chemin et l'échéance approche, qui va demander à tous les militants de soutenir nos représentants dans les entreprises – ou de le devenir. Le délégué syndical sera bientôt remplacé par le représentant de section syndicale. En voici le portrait.

Pour préserver la représentativité syndicale en entreprise, les partenaires sociaux, dont notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ont revendiqué la création d'un statut particulier qui rassemblerait autour de lui la section.

Comment est nommé le représentant de section syndicale?

Comme précédemment le délégué syndical, il est désigné par son syndicat.

Quel syndicat peut désigner un représentant en entreprise?

L'article L. 2142-1 du code du travail précise que seuls les syndicats non représentatifs peuvent désigner un représentant, à la condition qu'une section soit constituée dans l'entreprise.

La taille de l'entreprise importe-t-elle?

Non. Tant que le syndicat n'est pas qualifié de « représentatif » tel qu'entendu par la réforme sur la représentativité, il peut désigner un représentant à sa section dans une entreprise ou établisse-

ment de 50 salariés et plus, tout autant que dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Et en attendant les élections?

Ce sont les élections professionnelles qui permettront de désigner les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel. En attendant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC continue à désigner des délégués du personnel. Soutenez la représentativité syndicale et les valeurs que nous défendons: constituez votre section et proposez-vous en tant que délégué syndical! •





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 : Juin 2009 (2^e 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