

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

SOMMAIRE

Edito 3

EN COUVERTURE

Les retraites dans le collimateur de l'État	5
Le clou s'enfonce et ça fait mal !	5
La France passe la barre des 10 %	6
Salaires, ça freine des deux pieds !	7

LE POING SUR LA TABLE

Un bon coup de poing !	8
Et le chômage restera partiel !	8

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

Section Cegelec Nord & Est	10
Élections	12 et 13

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

FICHE TECHNIQUE

Mise à la retraite	15
Jours fériés en 2010	16 et 17
Carence et élections	17
Info pratiques/Adhésion	19

LA CRISE ÉCONOMIQUE présente

2010 : L'odyssée des DIFFICULTÉS

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

Nous aurions voulu commencer le premier édito de 2010 avec des mots réconfortants pour tous les salariés des secteurs de la construction. Malheureusement, la situation sociale de la France ne le permet pas. D'importants dossiers nous attendent comme le chômage ou le pouvoir d'achat. L'urgence est de mise pour un bon nombre d'hommes et de femmes qui risquent à tout instant de sombrer dans une précarité extrême. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même, cela est tout à fait inadmissible !

Le taux de chômage en France est alarmant et la destruction des emplois n'est pas prête de s'arrêter pour cette année. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande au gouvernement de prendre des mesures efficaces rapidement pour enrayer ce phénomène qui touche particulièrement les jeunes. Avec un jeune sur quatre sans emploi, c'est l'avenir de la France qui est directement menacé. Le parallèle avec les retraites est vite fait ! Comment peut-on remettre en cause à l'heure actuelle l'âge légal des retraites alors que de l'autre côté, on laisse de futurs cotisants sur le carreau ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'a pas peur de se répéter. Le chômage doit être pour l'instant l'unique priorité du gouvernement.

Un autre phénomène inquiète notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC depuis quelque temps. La Bourse n'a pas mis longtemps à se remettre de ce qu'elle avait créé et les conséquences sur les prix ne se sont pas fait attendre, ils augmentent ! Encore une fois, la victime de ce mécanisme est avant tout le salarié et sa famille. Le gouvernement a montré un piteux exemple aux chefs d'entreprise avec ses 0,5 % d'augmentation du SMIC. Et les patrons le suivent sans trop se plaindre ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est scandalisée devant les priorités non dissimulées de l'État. C'est donc à nous de prendre notre revalorisation en main et nous demandons à nos militants d'être ferme lors des négociations paritaires. Nous devons revendiquer un salaire permettant de vivre dignement. Et cette dignité a un prix, 1450 euros comme salaire minimal et une hausse équitable des échelons supérieurs. Cette situation intolérable demande que nous soyons tous unis et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sera toujours là pour vous appuyer dans ce sens !

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**



Retraites

Les retraites dans le collimateur de l'État

Nous vous en parlions déjà dans l'Écho BATI-MAT-TP de septembre 2009. Depuis cet article, le gouvernement a mis les bouchées doubles au sujet des retraites. Les négociations sont sur la table et les salariés... au menu ?

Petit rappel

Face au déficit toujours plus important de la branche vieillesse du régime général (salariés) de la Sécurité sociale, évalué à 7,7 milliards pour 2009, il devient urgent selon le gouvernement de trouver des solutions. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle à la prudence et surtout à la réflexion, car ce sujet sensible demande du temps !

Un régime... strict !

La solution envisagée dans les rangs du gouvernement est le report de l'âge légal. La seule

et unique réponse que l'on entend depuis des années ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC soutient que le report de l'âge revient à reporter tout simplement le problème des retraites à plus tard.

Une autre possibilité

Pour renflouer les caisses du régime général, plusieurs possibilités sont envisageables : augmenter les cotisations, cotiser plus longtemps ou augmenter le nombre de cotisants. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est favorable uniquement pour cette troisième voie. Il est temps pour le gouvernement de prendre ses responsabilités et de mettre en place une véritable politique créatrice d'emploi. La seule solution au problème du financement des retraites est une diminution significative du taux de chômage en France.

Pour le BTP

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est ferme et le restera. Nous n'accepterons aucune augmentation de l'âge de la retraite pour les secteurs de la construction. Au contraire, nous mettrons tout en œuvre pour que la pénibilité soit enfin reconnue et comprise dans le calcul de ce seuil. •



Salaires

Le clou s'enfonce et ça fait mal !

La situation actuelle est déjà dure pour les salariés, c'était sans compter sur le retour de l'inflation et ses conséquences désastreuses pour le pouvoir d'achat.

L'inflation est la hausse du niveau général des prix, entraînant une baisse durable du pouvoir d'achat de la monnaie. Elle est généralement évaluée au moyen de l'Indice des prix à la consommation (IPC).

L'INSEE a publié l'indice des prix à la consommation pour le mois de février. Il a augmenté

de 0,6 % par rapport à janvier. Sur un an, l'inflation atteint 1,3 %. Ce modeste retour de l'inflation va directement impacter le pouvoir d'achat des salariés. En effet, les revalorisations salariales dans les entreprises sont en moyenne de 0 à 1,5 %, autant dire, pas grand-chose ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande de prendre ces données en compte lors des négociations salariales, car les salariés ont déjà accepté beaucoup de sacrifices ces dernières années ! •



 **Emploi**

La France passe la barre des 10 %

Le 14 mars dernier, Teddy Tamgho explosait le record du monde du triple saut en salle. Pourtant, ce n'est pas cet exploit sportif qui nous intéresse ici, mais un autre record explosé par la France. Pourtant, celui-ci est beaucoup moins glorieux !

Le constat

Les chiffres du chômage ont grimpé au quatrième trimestre 2009 à un niveau jamais vu depuis dix ans. L'INSEE révisé ses calculs et annonce un taux de chômage de 9,6 % en métropole et en incluant les DOM on dépasse les 10 % ! En décembre, l'institut prévoyait que la France ne franchirait ce seuil DOM inclus qu'en juin 2010.

Les jeunes payent le prix fort

La dégradation de l'emploi des jeunes hommes de 15-24 ans est préoccupante. Plus d'un quart (25,3 %) était au chômage fin 2009. Notre Fédération BATI-

MAT-TP CFTC demande au gouvernement de prendre très rapidement ses responsabilités devant un tel phénomène. Ne rien faire devant le sacrifice d'une génération entière au nom d'un système économique est tout à fait inacceptable.

Le plus dur arrive !

Le gouvernement et les économistes sont unanimes, le chômage ne baissera pas avant la mi-2010. La situation sociale va s'endurcir encore plus ces prochains mois pour devenir catastrophique.

Cette augmentation constante du chômage pose un réel problème, les nouveaux chômeurs s'ajoutent aux anciens et de plus en plus de personnes vont tomber en fin de droits. Encore une fois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se doit de tirer la sonnette d'alarme devant une telle situation. Le sujet des chômeurs en fin de droits doit être une priorité pour le gou-

vernement si nous ne voulons pas assister à une crise sociale désastreuse pour les Français !

Autre problème

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se devait d'en parler, car il y a urgence. Nous parlons bien sûr des 400 000 chômeurs arrivant en fin de droit. Le gouvernement doit trouver rapidement des solutions adaptées pour ne pas laisser des femmes et des hommes aux portes de la misère.

Un léger frémissement

Le redémarrage de l'emploi passera d'abord par des temps partiels et de l'intérim, donc des emplois précaires qui ont pour effet de camoufler une triste réalité. Pourtant, ils ont l'avantage de permettre, par exemple, de payer un loyer. Pour la première fois en vingt mois, le nombre d'intérimaires a faiblement augmenté en février. On est encore loin de parler de reprise ! •

2009

2010

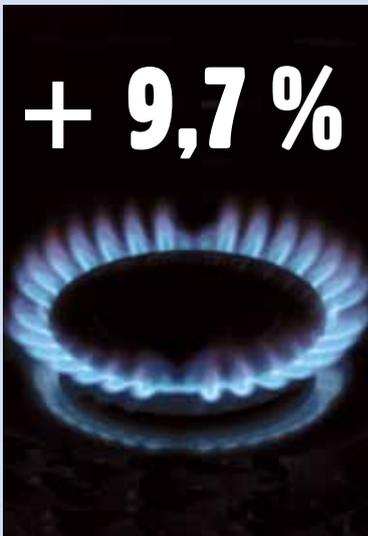
EN BREF...

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Il remplace le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), le contrat d'avenir, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat initiative-emploi (CIE).

ÇA GAZ !

Au 1^{er} avril, les tarifs du gaz vont augmenter de 9,7 % (40,3 centimes d'euros par kilowattheure). Ainsi, la facture augmentera en moyenne de 10 euros par an (hors TVA) pour les 1,5 million de foyers qui n'utilisent le gaz que pour faire la cuisine. Pour ceux qui s'en servent aussi pour leur eau chaude (1,2 million de clients), la hausse sera un peu plus forte: 21 euros par an. Enfin, les consommateurs qui se chauffent aussi au gaz (6 millions de clients) verront leur facture gonfler de 70 euros sur l'année.



TAXE CARBONE ÉPISODE 3

Taxe carbone, mythe ou réalité ? Cette taxe est enterrée pour le moment par le gouvernement pour ne pas handicaper la compétitivité des entreprises françaises. À suivre...

Salaires

Salaires, ça freine des deux pieds !

L'économie reprend calmement, mais sûrement son rythme de croisière. On est en droit alors de se poser une question fondamentale lorsqu'on travaille : pourquoi les salaires augmentent-ils de si peu ?

Une grande enquête a été menée dans les entreprises d'au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics) pour étudier l'évolution du salaire mensuel de base (SMB). Il en ressort que le SMB a progressé au quatrième trimestre 2009 de 0,2 %, après + 0,5 % au troisième. Sur un an, la progression des salaires atteint 1,9 %.

Cette petite progression du SMB est toutefois suffisante pour compenser la hausse des prix sur cette période.

En effet avec la crise, la hausse des prix a ralenti puisque l'augmentation est de 0,4 % au cours du trimestre et de 0,8 % entre décembre 2008 et décembre 2009, autorisant des gains de pouvoir d'achat du SMB sur un an de 1,1 point (contre 2,4 points au trimestre précédent). En revanche, par rapport au trimestre précédent, les salariés concernés enregistrent un ralentissement des gains de pouvoir d'achat de 1,3 point.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le pouvoir d'achat des salariés est une priorité absolue. Même si les salariés des secteurs de la construction enregistrent depuis un an les gains de pouvoir d'achat les plus importants (+ 1,4 point), nous continuerons de revendiquer un salaire minimum de 1450 euros par conviction. En effet, ce gain de pouvoir d'achat reste insignifiant au vu du coût de la vie et nous pensons qu'il ne permet toujours pas aux salariés de vivre dignement ! •



 **Salaires**

Un bon coup de poing !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC en est encore tout étourdie ! 1^{er} janvier 2010, tout le monde attendait avec impatience la revalorisation du SMIC. Le chiffre est tombé et l'impatience générale remplacée par un KO général. 0,5% d'augmentation en tout et pour tout !

Pour la première fois, le SMIC est revalorisé au 1^{er} janvier. Pour une première, les salariés étaient en droit d'attendre une revalorisation extraordinaire, à un sérieux coup de pouce attendu comme une délivrance pour beaucoup d'entre eux. Eh bien non, avec ce minimum seule la date restera dans les annales.

Stricte application

Le 30 novembre, le groupe d'experts sur l'évolution du SMIC recommandait au gouverne-

ment une stricte application des mécanismes légaux. Raison invoquée: Ne pas compromettre la santé économique des entreprises, rendue fragile par la crise. Cet avis sera débattu lors de la réunion de la CNNC (Commission nationale de la négociation collective). Et devinez quoi, c'est le strict minimum qui a été retenu !

Vous avez 6 euros ?

Eh oui, à 6 euros brut en plus par mois, peut-on encore utiliser le terme de revalorisation ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pense aux 2,6 millions de travailleurs touchant ce minimum. Qu'en est-il de leur santé économique à eux ? Le gouvernement oublie un peu trop souvent que la santé des entreprises passe également par celle des salariés. Ce n'est pas un coup de pouce qu'on attendait, mais

une main salvatrice tendue vers les salariés pour les aider à vivre dignement avec le fruit de leur travail. À la place, on laisse des millions de travailleurs étendus et sonnés au bord du précipice de la rémunération ! •

 **Emploi**

Et le chômage restera partiel !

Avec la crise, un bon nombre de mesures fut échafaudé rapidement par le gouvernement pour en limiter les dégâts. Et maintenant que fait-on ?

En 2009, la destruction des emplois était tellement violente que le gouvernement, pour endiguer ce phénomène, augmentait l'indemnisation et le contingent d'heures du chô-

mage partiel. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'y trouvait rien à redire, car cette mesure permettait la conservation des salariés dans l'emploi.

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts et surtout beaucoup de salariés ont perdu leur emploi. Presque un an après, cette mesure est renouvelée pour toute l'année 2010. On peut donc en conclure que les problèmes

sont toujours les mêmes ! Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, on est en droit d'attendre autre chose de la part du gouvernement que des mesures artificielles pour conserver les salariés dans l'emploi. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ces conventions ont une durée déterminée et que tôt ou tard, elles arriveront à échéance ! •



GÉOMÈTRE

Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences

Suite aux ateliers nationaux organisés par l'association paritaire, où différents documents ont été finalisés paritairement « employeurs et salariés », le prestataire France conseil nous a fourni le résultat de son travail. Il comporte deux volets, la gestion des emplois et des compétences, reste à venir le volet prévisionnel qui nous sera restitué par l'OMPL « Observatoire des Métiers et des Professions Libérales ».

Le CQP Technique Topographique et Foncière

La sous-commission qui a travaillé sur ce projet avec l'OPCAPL, nous a présenté le programme de ce CQP. Il est destiné en premier lieu aux salariés du niveau N2, pour leur permettre d'accéder au niveau N3-E1. Il sera possible de passer des modules dans le cadre d'une VAE, pour permettre aux salariés de changer d'échelon. Nous espérons un démarrage en septembre 2010.

Audit Formation

Les établissements qui dispensent notre activité sont audités par un prestataire, le but étant de les référencer puis de leur donner un label pour s'assurer de la qualité de la formation qu'ils dispensent. La finalité de ce projet est de permettre aux salariés souhaitant se former d'accéder via le site du paritarisme www.apgtp.fr aux divers organismes de formations qui existent.

Sous commission Actions Sociales

La sous-commission Actions Sociales s'est réunie le 25 novembre 2009, elle étudie différentes pistes pour la mise en place d'un CE de branche, afin de permettre à tous les petits cabinets qui n'auront jamais la possibilité d'avoir un CE du fait de petit effectif, d'accéder aux loisirs et à la culture, via l'association paritaire. Je ne manquerai pas de vous tenir informé régulièrement.

Pour information

Noureddine Benyamina délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC, membre de la commission paritaire des affaires sociales de la branche et de la CPNEFP propose aux salariés de la branche géomètre de prendre contact avec lui pour être informé régulièrement des actualités du secteur.

cftc5@wanadoo.fr

ARCHITECTE

Les négociations sur l'égalité hommes/femmes sont en cours et nous vous en parlerons plus en détail prochainement.

Complémentaire santé

Est prévue une baisse des cotisations employeurs/salariés au titre de la prévoyance santé 2010. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de cette baisse bénéfique au pouvoir d'achat de tous les salariés de la branche.

Site web

Un nouveau site internet sur l'actualité de la branche est en cours de réalisation. Plus fonctionnel, il devrait remplacer l'ancien vers le 2^{ème} trimestre de cette année.



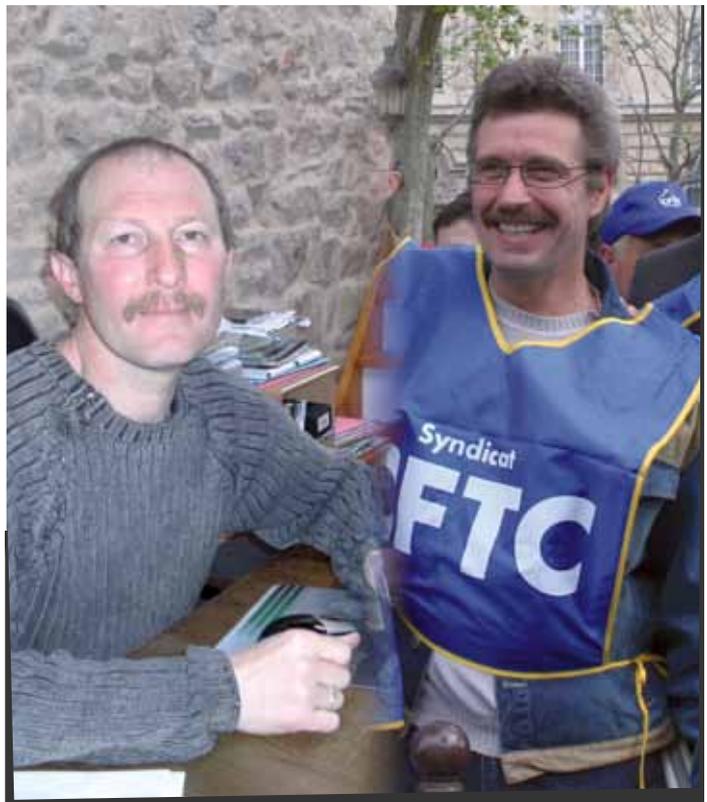
SECTION BATI-MAT-TP CFTC

CEGELEC Nord & Est

L'histoire de Cegelec est intimement liée aux développements qu'ont connus les secteurs de l'énergie et de l'électricité. Ses racines plongent jusqu'en 1913, date de la création de la CGEE (Compagnie générale d'entreprises électriques).

De succès en expansion, la compagnie est devenue un groupe international de services technologiques aux entreprises et aux collectivités. Elle a été filiale de grands groupes comme ALCATEL ou ALSTOM. Depuis quelques mois, des discussions sont engagées pour son intégration dans le groupe VINCI.

Thierry Braun délégué syndical BATI-MAT-TP CFTC et Jean-Michel Vaillendé délégué syndical central, conseiller fédéral et trésorier fédéral, répondent à nos questions.



Comment réagissent les salariés de la société CEGELEC face à la présence syndicale ?

Ils y sont plutôt favorables. Ils sont attentifs aux informations que nous leur apportons par nos publications. Ils apprécient notre soutien et nos prises de positions

différentes des autres organisations. Hélas, ils peinent à s'engager à nos côtés pour défendre leurs intérêts.

Depuis combien de temps votre section BATI-MAT-TP CFTC CEGELEC Nord & Est existe-t-elle ?

La section BATI-MAT-TP CFTC Cegelec Nord & Est existe depuis les années 90. Je l'ai rejointe lors des élections de 1999. J'ai été nommé Délégué Syndical en 2005, et depuis, la section s'agrandit. Malgré la garantie de discrétion que nous offrons à nos adhérents, franchir le pas de l'adhésion est laborieux pour certains. Le système d'augmentation « à la tête du client » de l'entreprise y est sûrement pour quelque chose. Et puis, les clichés sur le syndicalisme ont la vie dure. Pourtant, être adhérent de la section BATI-MAT-TP CFTC Cegelec ne veut surtout pas dire « je vais casser la boutique et bouffer du patron ». Le véritable développement de la section fut dans les années 2000 quand nous avons pris position pour la défense des accords SERCE (différentes primes qui sont octroyées aux salariées,





salissure, etc.). Ils sont d'ailleurs toujours en vigueur dans l'entreprise suite à un mouvement de plusieurs semaines.

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

D'un besoin ! Certains syndicats ne voulaient pas discuter avec la direction et d'autres étaient prêts à tout signer pour être tranquille. Je me voyais attiré par aucun et seul la CFTC avec ses valeurs telles que le respect, la famille et surtout sa capacité à apporter de véritables solutions aux problèmes rencontrés par les salariés !

Comment les salariés ont-ils perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC CEGELEC NORD & EST ?

Au départ, nous étions qu'un syndicat de plus. Néanmoins, nos positions sérieuses et argumentées, notre sens du dialogue et notre volonté de négociation ont rapproché les salariés de notre section. Ils nous confient leurs problèmes et sont attentifs à nos conseils.

Avec des chantiers répartis sur près de 15 départements, comment la section BATI-MAT-TP CFTC Cegelec NORD & EST tire-t-elle son épingle pour assurer un contact régulier avec les salariés ?

Notre plus gros challenge est de réduire l'éloignement géographique avec les salariés. En plus de Dunkerque où est basé Jean-Michel Vaillandet, notre Délégué Syndical Central et l'agence Lorraine Alsace Nord où je suis basé, nous avons créé des sections à Wasquehal, dans la banlieue de Lille et à Douvrin, à côté d'Arras et Amiens. Évidemment, nous nous servons des moyens de communication actuels. Le site www.cftc-cegelec.fr créé par la

section BATI-MAT-TP CFTC Cegelec de Paris nous apporte un soutien de poids et une mine d'informations pour les salariés de l'entreprise.

Comment a été perçu le rachat de CEGELEC par VINCI ? Quelles différences pour les salariés ?

Depuis sa création, CEGELEC a changé de nombreuses fois d'actionnaire principal. Depuis 2001, ce sont différents fonds d'investissement qui ont été nos actionnaires. Nos salaires, nos conditions de travail, nos avantages acquis, les effectifs de l'entreprise ont été sacrifiés sur l'autel de la spéculation financière. Nous avons perdu beaucoup et les actionnaires se sont largement enrichis.

Rejoindre un grand groupe du BTP, ce qui n'est pas encore effectif, fait naître beaucoup d'espoir chez les salariés. Pour notre part, nous serons vigilants sur les

conditions de cette intégration à VINCI et éviter comme nous l'avons déjà vu avec d'autres entreprises dans le passé, un démantèlement et des licenciements.

Pour l'avenir, que peut-on souhaiter à la section BATI-MAT-TP CFTC Cegelec NORD & EST ?

Que notre sérieux, notre sens de l'écoute et du dialogue, notre volonté de défendre les intérêts de nos collègues amènent toujours plus de salariés à nous rejoindre. De voir la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Cegelec être présente sur tous les sites et de rester représentative dans notre entreprise. De rester une force de proposition connue et reconnue par les salariés et les autres syndicats qui d'ailleurs, accaparent très souvent nos idées.

Merci Thierry et Jean-Michel, et bonne continuation. •



C'est aux actes que le salarié reconnaît la valeur d'une section syndicale!

En somme... Qui aime bien élit bien!

ALTEA 69

Un sans faute pour la CFTC!

DU 1^{er} collègue
1 titulaires **100%**

BFCL CITEOS 21

Nos élus ont remporté 100% des sièges DP

DP collège unique
1 titulaire - 1 suppléant **100%**

SIMMONS 07

De beaux résultats pour cette nouvelle section

CE 1^{er} collègue
2 titulaires - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire

DP 2^e collègue
1 titulaire

BANCEL LENS-LIEVIN 62

Nos élus obtiennent tous les sièges du 1^{er} collège

CE 1^{er} collègue
4 titulaires - 4 suppléants **100%**

DP 1^{er} collègue
5 titulaires - 5 suppléants

EGGER 88

Nos élus sont majoritaires

CE 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
1 titulaire

DP 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
1 titulaire - 2 suppléants

A-T-P ANJOU TRAVAUX PUBLIC 49

Un sans faute, nos élus remportent 100% des sièges DP

DP 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant **100%**

SOGEA SUD-OUEST TP 31

Nos élus réalisent plus de 50% des voix

DU 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant **50%**

SCREG AGENCE D'AUXERRE 89

Carton plein, nos élus obtiennent la totalité des sièges

DU 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant **100%**

GCC

Nos élus sont représentatif avec plus de 50% des voix

LES MUREAUX 78

DP 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

CE 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
3 titulaires - 2 suppléants
3^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

TOULOUSE 31

DP 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant **50%**

NOMMAY 25

DP 2^e collègue
1 titulaire

LYON 69

DP 2^e collègue
3 titulaires

LAUDUN 30

DP 2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

VITROLLES 13

DP 2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

ONS 2010



BOUYGUES CONSTRUCTION SCE NUCLÉAIRE

Nos élus réalisent un carton dans le 2^e et 3^e collège

- CE** 2^{ème} collège
1 titulaire - 1 suppléant
- 3^{ème} collège
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 2^{ème} collège
1 titulaire - 1 suppléant
- 3^{ème} collège
2 titulaires - 1 suppléant

LAFARGE BÉTON AGENCE ALSACE 68

Un 100 % pour nos élus!

- DP** collège unique
1 titulaire - 1 suppléant
- CE** collège unique
3 titulaires - 3 suppléants

100%



ENCER 68

Vague bleue, avec 100% des sièges

- DP** collège unique
2 titulaires - 2 suppléants
- # 100%

AUBE IMMOBILIER 10

Nos élus sont majoritaires

- DUP** 4 titulaires - 4 suppléants

SPIE EST GEISPOLSHHEIM 67

La CFTC est représentative au niveau filiale

- CE** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
- 2^e collège
1 titulaire - 2 suppléants
- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
- 2^e collège
2 titulaire - 2 suppléants

SOGECOFA 68

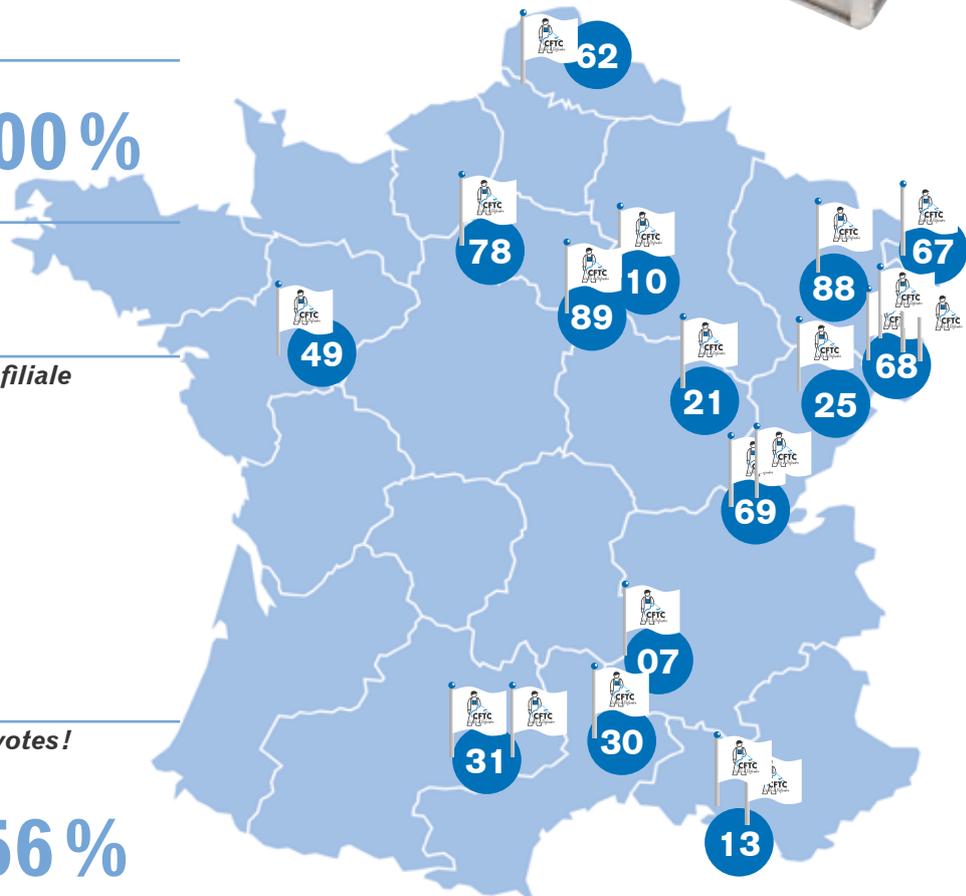
Nos élus obtiennent plus de 56% des votes!

- DU** 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléant
 - 2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants
- # 56%

LAFARGE PLATRES OTTMARSHEIM 68

Un 100 % pour nos élus!

- DP** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
 - 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
 - CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
 - 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- # 100%



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
ou cftc5@wanadoo.fr

CARRIÈRE ET MATÉRIAUX

Négociations paritaires UNICEM sur l'égalité entre hommes-femmes

Petite illustration de la maxime : c'est le cordonnier qui est toujours le plus mal chaussé.

Les négociations sur l'égalité hommes/femmes ont débuté entre les partenaires sociaux et l'UNICEM, le 18 novembre 2009. La délégation patronale, c'est mis la barre haute quant au respect d'égalité hommes et femmes, avec des aménagements progressistes pour aider les femmes à avoir une évolution de carrière et de progression salariale comparable à leurs homologues masculins. Tout ceci, bien entendu, à compétences égales.

On apprend quelques jours après (voir sud-ouest, édition du 24 novembre 2009) que le conseil des prud'hommes de Bordeaux vient de condamner l'UNICEM pour non-respect de l'égalité. L'UNICEM est condamné à verser plus de 95 000 € d'indemnités dont la moitié à titre de rappel de salaires à une de ses anciennes salariées cadre. Que penser alors de cet accord en cours et de la sincérité des négociations ?

Dans l'accord en cours de négociation il n'y a aucun garde-fou pour encadrer les modalités d'application et de contrôle de l'accord. En bref, il y a la bonne foi des uns contre la mauvaise foi des autres.

Il est navrant de devoir recourir à un accord pour simplement appliquer une règle de bon sens : à travail égal, salaire égal. Espérons que cet accord ne sera pas que du vent...

BTP

Négociations paritaires sur l'égalité entre hommes/femmes

En 2007, les femmes représentaient 10 % des effectifs du secteur. Malgré une réelle progression, de gros efforts restent à faire pour améliorer l'intégration des femmes.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC proposait :

- Afin que les femmes puissent au mieux s'épanouir dans les métiers du BTP et afin d'assurer des conditions de travail en adéquation avec leur condition féminine, les entreprises désigneront un correspondant.
- Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, le correspondant sera désigné par le CHSCT dont il sera obligatoirement membre.
- Dans les entreprises non dotées de CHSCT, le correspondant sera désigné par les DP ou à défaut par le chef d'entreprise.
- Les entreprises s'engagent à modifier leur règlement intérieur en rappelant les sanctions pouvant résulter d'un comportement discriminatoire ou vexatoire envers les femmes.
- Équiper systématiquement la « base vie » du chantier de vestiaires et de toilettes séparés et fermant à clé.
- À ce qu'aucune femme ne travaille seule et de façon isolée sur un chantier.
- Interdiction de porter des poids supérieurs à 15 Kilos.
- Afin de prendre en compte les particularités physiques des femmes, celles-ci bénéficieront d'une pause de 10 minutes par demi-journée de travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'a pas signé cet accord car les propositions retenues sont en deçà de la notion que nous nous faisons de l'égalité dans le secteur du BTP.



Retraites

Mise à la retraite

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 a modifié le régime de la mise à la retraite. A compter du 1er janvier 2010, de nouvelles conditions sont applicables.

Quelle est la différence entre le départ à la retraite et la mise à la retraite ?

Dans le cas de la mise à la retraite, c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture.

Dans le cas d'un départ à la retraite, c'est le salarié qui prend l'initiative de partir à la retraite (l'âge légal reste fixé pour le moment à 60 ans).

Quel âge pour une mise à la retraite ?

Trois situations en fonction de l'âge du salarié :

- La mise à la retraite avant 65 ans n'est plus possible.
- Concernant les salariés âgés de 65 à 69 ans, la mise à la retraite est soumise à une procédure particulière.
- La mise à la retraite d'office est possible si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

Quelles sont les conditions applicables pour mettre à la retraite un salarié entre 65 et 69 ans ?

Le salarié doit être interrogé par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire (Article D 1237-2-1 du Code du travail). Si le salarié manifeste son accord à l'occasion de cette consultation, l'employeur pourra alors le mettre à la retraite.

Néanmoins, si le salarié oppose son refus dans le délai d'un mois ou si les formalités requises n'ont pas été respectées, l'employeur ne pourra en aucun cas mettre le salarié à la retraite et ce pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Cette

consultation devra être réitérée chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Que se passe-t-il si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies ?

La rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement (Article L 1237-8 du Code du travail). Il sera nul car fondé sur l'âge du salarié et donc sur un motif discriminatoire.

Quel est le délai de préavis ?

Le salarié mis à la retraite par son employeur a droit :

- Soit le préavis légal auquel il aurait en cas de licenciement
- Soit le préavis conventionnel si celui-ci lui est plus favorable

Calcul de l'indemnité

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le calcul est le suivant :

- Détermination du salaire de référence : pour déterminer le salaire de référence, c'est le calcul le plus favorable au salarié qui est retenu :
- Soit 1/12ème de la rémunération brute (salaires, primes, des 12 mois précédant la notification de la mise à la retraite)
- Soit 1/3 des trois derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail.
- Calcul par rapport à l'ancienneté : en prenant soit les dispositions légales, soit les dispositions conventionnelles si celles-ci sont plus favorable.

En cas de mise à la retraite, il n'est pas précisé que le salarié doit faire simultanément liquider sa retraite.

Par contre, s'agissant de l'indemnité de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de l'indemnité que s'il fait liquider sa retraite.

Quel est le régime social des indemnités ?

L'indemnité est exonérée de charges sociales dans une certaine limite. Elle n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS, dès lors qu'elle ne dépasse l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Si elle dépasse ce montant, elle est exonérée dans la limite du plus élevé des deux montants suivants :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail.
- Soit la moitié du montant total des indemnités versées.

Ces deux limites ne peuvent dépasser 5 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale. Il faut également préciser que la CSG et la CRDS sont dues au-delà du montant légal ou conventionnel.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que l'âge de mise à la retraite soit désormais fixé à 65 ans. Il n'est pas tenu compte de la pénibilité dans nos secteurs d'activité. Néanmoins, nous conseillons aux salariés d'accepter une mise à la retraite car les indemnités étant plus favorable qu'à l'occasion d'un départ à la retraite. Nous souhaitons attirer l'attention sur le caractère impératif de demander une notification écrite à l'employeur en cas de proposition de mise à la retraite pour éviter que ce dernier n'interprète l'accord du salarié comme une volonté de partir à la retraite de sa propre initiative.



Emploi

Jours fériés en 2010

Ils sont au nombre de 11 en France et pour l'année 2010, ils sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques (5 avril), 1er mai, 8 mai, Ascension (13 mai), lundi de Pentecôte (24 mai), 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint (1er novembre), Armistice (11 novembre) et Noël (25 décembre).

Il faut rappeler également qu'en Alsace-Moselle, deux jours fériés supplémentaires existent : le 26 décembre et le vendredi saint. Une distinction est à opérer entre les jours fériés ordinaires (c'est-à-dire les jours de fêtes légales hors le 1er mai) et le 1er mai.

Fête du travail (1er mai)

Principe : il s'agit d'un jour férié obligatoirement chômé (article L.3133-4 du Code du travail). Par conséquent, l'employeur ne peut pas pratiquer une diminution du salaire en invoquant le chômage du 1er mai. Cette règle est valable quelle que soit la périodicité et le mode de rémunération ; les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement doivent donc recevoir une indemnité égale au salaire perdu. Le salarié a droit au maintien de son salaire de base et de tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire (à l'exception donc des remboursements de frais professionnels).

Il existe une exception à ce principe : certains salariés employés dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, hôtels, hôpitaux, entreprises de gardiennage, etc.) peuvent être contraints de travailler le 1er mai. Dans pareil cas, les heures de travail accomplies par le salarié sont payées double.

Précision : dans l'hypothèse où le 1er mai tombe un jour habituellement non travaillé, il ne donne pas lieu à une indemnité particulière, sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Jours fériés ordinaires

La loi n'impose pas à l'employeur d'accorder un repos les jours fériés ordinaires. Cependant, les jours fériés sont en général chômés en application de la convention collective ou d'un usage. En Alsace-Moselle, l'ensemble des jours fériés est obligatoirement chômé.

Rémunération des jours fériés ordinaires

Il faut distinguer selon si le jour férié est travaillé ou chômé.

Concernant les jours fériés travaillés, le salarié n'a droit à aucune majoration de salaire, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable.

Dans le cas des jours fériés chômés et pour les salariés en CDI, il convient d'opérer, ici encore, une distinction.

Soit le jour férié coïncide avec le repos hebdomadaire et dans ce cas le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité.

Soit le jour férié correspond à un jour habituellement travaillé et dans ce cas le jour férié chômé ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés remplissant les conditions suivantes : avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié, avoir été présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Il y a alors maintien intégral du sa-

laire (salaire de base et tous les éléments ayant la nature d'un complément de salaire à l'exception des remboursements de frais professionnels).

Pour les salariés qui ne rempliraient pas ces conditions, ils ne peuvent subir d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Cas spécifiques de certaines catégories de salariés

Les salariés en contrat à durée déterminée ont droit au paiement des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

Les travailleurs temporaires bénéficient du paiement des jours fériés intervenant en cours de mission dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Les salariés à temps partiel ont droit au paiement d'un jour férié chômé dans l'entreprise uniquement si celui-ci tombe un jour où normalement ils travaillent.

Enfin, sont exclus de la règle du maintien de salaire les travailleurs à domicile, saisonniers ou intermittents sauf accord collectif plus favorable.

Une précision importante doit être apportée : il est strictement interdit aux employeurs de faire récupérer les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés. >>



➤➤ **Que se passe-t-il lorsque le jour férié intervient pendant les congés payés d'un salarié ?**

Si le jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire ou si ce jour férié est non chômé dans l'entreprise, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés. En revanche, si le jour férié est chômé dans l'entreprise, le congé payé doit être prolongé d'un jour ou l'employeur devra décompter un jour de congé de moins.

Rappel sur la notion de ponts

Constitue un jour de pont le chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, un autre jour chômé de la semaine ou un jour précédant les congés annuels.

Sauf disposition conventionnelle ou usage en vigueur dans l'entreprise plus favorable, l'employeur n'a pas d'obligation

d'accorder un pont. Néanmoins dans l'hypothèse où l'entreprise accorde un jour de pont, les heures de travail correspondant à ce jour peuvent être récupérées mais seulement si elles ont eu pour effet de réduire à moins de 35 heures la durée hebdomadaire de travail. Les heures de récupération sont alors rémunérées au taux normal sans majoration.

Les règles en matière de jours fériés sont complexes et il existe une pluralité de situation notamment au regard des conventions collectives applicables au sein de chaque entreprise. C'est pourquoi notre Fédération BATI MAT-TP-CFTC conseille vivement aux salariés, afin de faire respecter leurs droits, de vérifier les dispositions conventionnelles qui leur sont applicables ainsi que les usages en vigueur au sein de leur entreprise. •



Exercice syndical

Carence et élections !

Le 10 février 2010 dans un arrêt, la Cour de cassation lève le voile sur une zone d'ombre instituée par la loi du 20 août 2008 sur la représentativité. En effet, en l'absence de candidature syndicale lors des dernières élections professionnelles, est-il possible de désigner, par un syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, un délégué syndical (DS) ?

Petit rappel

La loi du 20 août 2008 instaure, entre autre, une mesure d'audience pour déterminer la représentativité d'un syndicat. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a dénoncé depuis le début

cette loi scélérate qui bafoue la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, à savoir, le principe de liberté syndicale.

Période de transitoire

Dans le cas de la représentativité dans les entreprises, ce sont les nouvelles élections professionnelles qui déterminent la représentativité de chacun. En attendant celles-ci, on présume représentatif :

- La CFTC, FO, CFE-CGC, la CGT et la CFDT ;
- Tout syndicat ayant réussi à prouver sa représentativité selon les anciens critères antérieurs au 21 août 2008 ;
- Tout syndicat regroupant plusieurs syndicats dont au moins un est affilié à l'un des cinq

grands [L. n° 2008-789, art. 11, IV, JO 21 août].

En cas de carence syndicale

Si les dernières élections professionnelles sont postérieures à la loi du 20 août 2008 et en l'absence de candidature syndicale elles débouchent sur un procès-verbal de carence et la possibilité de désigner un DS dans l'entreprise reste possible pour un syndicat affilié à une organisation représentative. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne que cette période de présomption se terminera définitivement au 22 août 2012. •





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 0,08/1000). C'est un dispositif actuellement en place au **FAFSAB**. 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**

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