

Echo

BATI-MAT-TP

Des chiffres
qui donnent
le vertige !

SOMMAIRE

ÉDITO 3

EN COUVERTURE

Urgence 5
Retour vers le futur 6
Que faire avec un Smic ? 7

LE POING SUR LA TABLE

La France en fête... 8
L'AFPA dans la tourmente 9

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

Section Cegelec Natterre 10
Élections 12

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

FICHE TECHNIQUE

Médecine du travail,
ce qui change 15
Expert et CHSCT 16
Info pratiques/Adhésion 19

À l'intérieur de ce
numéro :
**l'affiche A3
BATI-MAT-TP
CFTC**





ÉDITORIAL

PATRICK DEL GRANDE

Il y a un mois de ça, les Français ont été appelés aux urnes et ce grand moment démocratique a découlé vers un changement de gouvernance. Pourtant, la situation économique reste la même qu'avant les élections. Le pays est toujours en grande difficulté et les efforts pour endiguer notre dette seront énormes.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente que la facture sera, tôt ou tard, présentée aux Français, mais notre seule réelle préoccupation est de savoir que ce remboursement sera empreint de justice. En effet, depuis de trop nombreuses années, on taxe la classe moyenne sans ménagement et cet acharnement n'est pas sans conséquence sur leur pouvoir d'achat. Ajouté à cela un coût de la vie très élevé et nous nous trouvons dans une situation inacceptable, car elle met en danger des milliers de personnes quotidiennement. Vivre de son travail en 2012 n'est pas une utopie et c'est à nous de le prouver !

Les salariés ne sortent plus la tête de l'eau et ce n'est pas le soi-disant coup de pouce au Smic qui va régler tous les problèmes. Car après cette augmentation, combien de grilles des conventions collectives seront en dessous de ce minimum ? Bien trop ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même attendons bien plus et cette attente passe par une meilleure répartition des richesses. Nous sommes convaincus de ceci : un salaire doit permettre de vivre dignement !

C'est pourquoi nous devons continuer à être très vigilants. La période qui arrive sera déterminante pour l'ensemble des salariés. Rien que pour cette année, le pouvoir d'achat va baisser de 0,6 % pour l'ensemble des salariés selon les dernières données. C'est pourquoi nous devons tous être unis derrière les valeurs de notre syndicat. La justice sociale n'est pas un concept et c'est à nous de le prouver chaque jour avec nos actions dans les entreprises !

En parlant d'action, avec l'augmentation de 2 % du Smic, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a réévalué son minimum vital. À partir de cette date, nous revendiquerons 1500 € comme premier salaire de grille. Nous devons impérativement respecter ce chiffre et ne signer aucun accord en dessous. Nous sommes un syndicat responsable et il est de notre devoir de sécuriser un maximum le budget des familles. Cette conviction doit être le combustible qui alimente le moteur de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Le salarié est et restera au centre de l'ensemble de nos revendications.

Votre Président,
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**



Actu

Urgence

Après de nombreux sommets de la dernière chance, l'Europe est toujours ancrée dans une crise sans précédent. Le chômage européen a atteint un pic historique et dans le même temps, la France doit faire face à de nombreuses difficultés qui mettent en péril notre système social.

En Europe

Le taux de chômage dans la zone euro a dépassé les 11 % d'avril. C'est 17,561 millions de personnes au chômage en mai, soit 88 000 de plus que le mois précédent. Il s'agit du treizième mois consécutif au cours duquel le chômage a atteint ou dépassé le seuil de 10 % dans la zone euro.

La France

La situation en France n'est guère mieux ! Le pays devrait échapper de justesse à la récession pour cette année, mais la croissance sera au mieux légèrement positive. Selon les dernières prévisions de l'Insee, le chômage continuera d'augmenter. Tous ces signes annoncent un ralentissement de

l'économie française avec une croissance limitée à 0,4 %.

Le gouvernement pour tenir ses engagements de réduction du déficit public avait tablé sur une croissance de 0,5. Cette petite différence coûterait un milliard d'euros. Somme qu'il faudra trouver pour boucler le budget de cette année.

La croissance cale en France en 2012, le pouvoir d'achat des ménages a subi sa plus forte baisse depuis 1984. Cette détérioration de la conjoncture est due en grande partie aux dettes des pays de la zone euro et des tensions qu'elles génèrent.

C'est un véritable coup de massue pour les ménages. En effet, le pouvoir d'achat par unité de consommation reculerait ainsi pour la deuxième année consécutive (-0,1 % en 2011). Le pouvoir d'achat plus global diminuerait aussi, de 0,6 %, alors qu'il a augmenté de 0,5 % l'an dernier.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se souvient encore du discours de l'ancienne majorité qui s'était targuée d'avoir maintenu une progression constante.

Ces perspectives ne présagent rien de bon pour l'économie française et par la même pour les salariés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a malheureusement prévu cette situation depuis 2010. Sans grande réforme structurelle de la part de notre pays et de la zone euro, les problèmes ne feront qu'empirer !

Il est temps de regarder la vérité en face, les chiffres parlent d'eux même. Pour relancer l'économie, il va falloir faire autrement. Les sommets capitaux se succèdent, les pays sont toujours au même point et au final ce sont les salariés qui souffrent toujours des mêmes problèmes. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle les gouvernements à prendre leurs responsabilités ! •

EN BREF...

PÔLE EMPLOI

Pour enrayer la dette publique, le gouvernement se doit d'effectuer des coupes franches dans ses dépenses. Dans cette ambiance morose, une bonne nouvelle est quand même arrivée. Le gouvernement prévoit d'embaucher 2 000 agents en CDI pour renforcer l'accompagnement des chômeurs à Pôle Emploi.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC félicite cette démarche qui à le mérite de remettre la recherche de l'emploi au coeur du système !

**AUGMENTATION**

Le mois de juillet est toujours synonyme d'augmentation. Parfois, c'est une bonne nouvelle comme pour le Smic et son coup de pouce et parfois, c'est le contraire.

Le prix du gaz devrait vraisemblablement augmenter une nouvelle fois de 5 % si le gouvernement choisit de ne pas intervenir en reportant à plus tard cette augmentation. Pour rappel, les salaires ont augmenté en moyenne de 2 % cette année. Une simple soustraction nous prouve qu'on est loin du compte et qu'à terme cela pèsera sur le pouvoir d'achat !

**Retraites**

Retour vers le futur

Pendant la période électorale, on nous avait promis un retour en arrière au sujet des retraites. Maintenant que celles-ci sont passées, le nouveau gouvernement applique sa « mesure de justice ».

On se souvient encore du passage des retraites de 60 à 62 ans et toute l'injustice qui allait avec cette mesure. Le nouveau gouvernement a, comme prévu, déposé un nouveau décret qui prévoit d'étendre le dispositif « carrières longues », actuellement réservé aux salariés ayant commencé à 17 ans et avant, à ceux ayant commencé à 18 ou 19 ans. Ce décret devrait entrer en application le 1er novembre.



Les modalités de cotisation
Jusqu'ici, seuls les trimestres effectivement cotisés dans le cadre d'une activité salariée étaient pris en compte dans le calcul de la période de cotisation. Une exception était faite au titre du service militaire et des arrêts maladie-maternité. Ces deux périodes pouvaient être « cotisées », dans la limite de quatre trimestres chacune.

Un geste pour les chômeurs

Le gouvernement a décidé de permettre de cotiser deux trimestres au titre du chômage, qui ne comptait pas jusqu'ici. Cette extension devrait bénéficier aux seniors chômeurs de longue durée à qui il manque un ou deux trimestres pour partir en retraite anticipée et ainsi limiter le transfert des futurs retraités vers l'assurance chômage comme l'avait pressenti notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC depuis le début.

Un geste pour les femmes

Deux trimestres supplémentaires pourront être déclarés « cotisés » au titre de la maternité seulement, et non de la maladie. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC félicite cette mesure qui devrait permettre aux femmes qui ont trois enfants ou plus, ou qui ont connu des arrêts maladie de longue durée, d'être moins pénalisées qu'auparavant. Actuellement, seul un quart des personnes qui partent dans le cadre du dispositif carrières longues sont des femmes.

Le coût

Les deux gestes pour les chômeurs et pour les femmes bénéficieront aussi bien aux salariés ayant commencé à 17 ans ou avant, qu'aux nouveaux bénéficiaires, les « 18 ou 19 ans ». Le gouvernement estime qu'avec son extension, entre 110 000 et 120 000 personnes de plus demanderont à profiter du dispositif « carrières longues » dès 2013. •



Salaire

Que faire avec un Smic ?

En ce moment, tout le monde parle du Smic et de ce fameux coup de pouce. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est allée dans la rue pour étudier le porte-monnaie des personnes qui vivent avec ce minimum.

Le gouvernement vient d'annoncer une augmentation du Smic de 2 % à partir du 1er juillet, soit 9,40 euros brut de l'heure (21,50 euros net en plus par mois pour un temps plein) pour les 2,7 millions travailleurs gagnant le salaire minimum. Toujours soucieuse de mettre sur la table les bons arguments, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est penchée sur les dépenses mensuelles des personnes au Smic.

Le premier pôle de dépense est le loyer. Il ampute plus de 30 % du salaire chaque mois. Bien sûr, celui-ci varie selon la zone, petite ou grande ville, zone urbaine ou rurale, mais il reste en moyenne trop élevé pour la majorité des salariés.

Le second problème qui ressort de ces entretiens est qu'il est devenu très difficile, voire impossible, d'épargner le moindre centime. Ce manque d'argent en cas d'imprévu peut s'avérer dramatique. Avec un Smic, le moindre accident est synonyme de grosses difficultés financières. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate ce phénomène tous les jours et la spirale du surendettement commence presque toujours comme ça !

Les autres pôles importants de dépense sont la voiture et les différentes énergies (essence, électricité, gaz). Avec la montée des prix, ce pôle de dépense va s'accroître de plus en plus à l'avenir. Vous l'aurez compris, le fameux coup de pouce ne va pas améliorer le quotidien de ces millions de travailleurs. Ils sont pris à la gorge en permanence et sans un réel encadrement des loyers, la situation ne fera qu'empirer ! •

Année	Smic horaire brut en euros	Smic mensuel brut en euros pour 151,67h de travail	Smic mensuel brut en euros pour 169h de travail
2012	9,22	1 398,37	-
2011	9,19	1 393,82	-
2011	9,00	1 365,00	-
2010	8,86	1 343,77	-
2009	8,82	1 337,70	-
2008	8,71	1 321,02	-
2008	8,63	1 308,88	-
2007	8,44	1 280,07	-
2006	8,27	1 254,28	-
2005	8,03	1 217,88	1 357,07
2004	7,61	-	1 286,09
2003	7,19	-	1 215,11
2002	6,83	-	1 154,27
2001	6,67	-	1 127,23





Logement

La France en tête...

Et nous ne parlons pas ici de football ! La France détient le triste record de l'immobilier le plus cher d'Europe selon une enquête auprès de douze pays de l'UE. Cela démontre au final que le logement pèse de plus en plus sur le budget et sans une intervention du gouvernement, ce phénomène ne fera qu'empirer !

En juin est sortie une étude qui montre qu'après le Danemark, la France est le pays où le coût total du logement (location, services, réparations, reconstructions...) est le plus élevé, dépassant de 41 % la moyenne de l'UE (un peu plus de 3 200 euros par personne par année). Cela démontre que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a raison de continuer d'alerter les pouvoirs publics et de faire des propositions pour enrayer cette hausse qui au final pèse lourdement sur les foyers les plus modestes.

C'est en France que les logements neufs sont les plus chers : ils y atteignent entre 3 500 et 4 000 euros le mètre carré en moyenne, devant le Royaume-Uni (environ 3 000 euros) et l'Italie (entre 2 500 et 3 000 euros). Ce phénomène prive les jeunes familles d'accéder à la propriété et elles sont par conséquent condamnées à payer des loyers en totale inéquation avec le montant des salaires et le coût de la vie.

Le problème s'accroît encore lorsqu'on parle de la capitale. En termes de transactions, Paris est la plus chère parmi les grandes villes, avec des transactions dépassant 8 000 euros par mètre carré en moyenne dans le neuf. Autant dire que pour un salarié, acheter une résidence à Paris est tout simplement impossible.

Pour ne rien arranger à ce casse-tête, la France affiche aussi la plus forte hausse des prix sur un an (+ 6,2 %), suivie par l'Allemagne (+ 4 %), l'Autriche (+ 3,14 %) et la Belgique (+ 3 %). Cette hausse démontre ce que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne cesse de clamer, les augmentations de salaire ne sont plus en corrélation avec la flambée des prix actuelle et le niveau de vie.

Pour preuve, la France se distingue également pour l'accessibilité des logements à l'achat par rapport au salaire moyen national. Pour acheter un appartement de 70 mètres carré, il faudra en France 9,1 années de salaire, le niveau le plus élevé. À l'autre bout de l'échelle, au Danemark, 2,43 années de salaire suffisent. •



Actu

L'AFPA dans la tourmente

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a toujours défendu et promu la formation professionnelle et celle des chômeurs. Nous pensons qu'elle reste le meilleur moyen à une personne qui le désire d'évoluer dans son travail et donc d'améliorer son pouvoir d'achat. L'AFPA est un acteur historique de la formation professionnelle depuis 60 ans, pourtant aujourd'hui, l'association accuse des problèmes de trésorerie qui remettent en cause son existence.

Tout a commencé en 2009, l'état ne subventionnera plus l'Afpa et elle devra répondre aux appels d'offres comme les autres opérateurs de la formation. L'activité d'orientation des demandeurs d'emploi a été transférée à Pôle emploi et celle de la formation des personnes handicapées a été transférée à l'Agefiph. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce le « démantèlement » de cette association née en 1949, gérée par le patronat, les syndicats et l'État, et qui emploie 9 150 salariés.

Trois ans après, l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) est en proie à d'importantes difficultés de trésorerie. L'association, premier organisme de formation en France, est désormais suivie par le Comité interministériel chargé d'aider les entreprises en difficulté (Ciri). Une obligation qui fait suite à la décision d'une banque de quitter le soutien bancaire de l'Afpa. Ce déstabilisation place l'association face à un risque de cessation de paiements dès le mois de juillet. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette situation est intolérable tant pour les salariés que pour les stagiaires !

Après cette annonce, le président de l'Afpa a démissionné dans l'espoir de « décisions rapides » pour sauver l'institution. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande au gouvernement de prendre des mesures rapides et efficaces. En effet, nous considérons qu'en temps de crise, nous ne pouvons pas nous passer des 60 ans d'expérience de l'association en matière de formation des chômeurs.

Devant cet épineux problème, le gouvernement se veut rassurant. Ils s'engagent de façon urgente à sécuriser l'accès aux financements de l'association. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère un geste plus large de la part du gouvernement. En effet, nous pensons que l'Afpa est un acteur primordial en temps de crise et de fort chômage. Leur expérience est un atout pour former les chômeurs dans les secteurs qui recrutent afin de redonner confiance à des milliers de personnes grâce au travail. •



SECTION BATI-MAT-TP CFTC

Cegelec Nanterre

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. Cegelec Nanterre c'est 350 salariés, et des chantiers sur l'ensemble de l'Île de France.

Rolland Sabatier, délégué syndical central BATI-MAT-TP CFTC, répond à nos questions.



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

Les salariés de l'entreprise réagissent positivement à la présence syndicale et plus précisément à celle de notre syndicat BATI-MAT-TP CFTC pour 3 raisons. La première est qu'ils ont régulièrement les informations essentielles concernant leur entreprise. Ce

travail est essentiel pour conserver un lien avec les salariés et nous permettre d'être sur le terrain pour recueillir leur ressenti !

La seconde est qu'ils savent qu'ils sont bien représentés. La troisième est qu'ils se savent bien assistés et défendus quand la situation l'exige.

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

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Cegelec existe depuis un peu plus de 10 ans. Les élections professionnelles sont un bon moyen pour faire un bilan. Nous sommes passés de troisième syndicat de l'entreprise à premier avec une représentativité de 43 %.

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

Cette mise en place répondait surtout aux deux. Le manque d'information et d'analyse a été notre priorité lors de la création de notre section syndicale. Et en parallèle, nous répondions au besoin des salariés d'avoir une représentation sérieuse et responsable au sein de l'entreprise.

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

Les salariés ont mis plusieurs années pour s'apercevoir que nous étions différents des syndicats déjà présents. Maintenant, c'est différent. Les résultats aux dernières élections professionnelles parlent d'eux-mêmes !





Et les autres syndicats, la direction ?

L'implantation de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Cegelec à la fin des années 90 n'a pas été simple par rapport aux syndicats déjà en place. De nos jours, ils ont compris que notre syndicat apporte un autre point de vue et maintenant nous sommes respectés et parfois enviés !

Au début, la direction n'avait que du dédain pour notre section. Au fil des années, ce sentiment s'est transformé en méfiance, car elle connaît notre sérieux en réunion et surtout nous connaissons nos dossiers.

Avec des chantiers dans toutes la France, comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?

C'est le plus difficile, effectivement nous avons peu de temps et de moyens pour faire la tournée des chantiers. Nous communiquons beaucoup via internet et diffusons notre communication toujours au siège sous forme classique et via e-mail. Nous avons mis à la disposition des salariés de Cegelec un site web pour toujours plus de réactivité.

Votre section BATI-MAT-TP CFTC progresse à chaque élection. Quel chemin avez-vous parcouru pour cela ?

Nous avons parcouru un long chemin semé d'embûches. Le syndicalisme souffre d'un « turn-over » important dû à la pyramide des âges. Cela engendre une nécessité de se renouveler régulièrement et de former les nouveaux entrants. Néanmoins, ceux qui entrent jeunes acquièrent un niveau de professionnalisme redoutable.

Cela se voit dans les réunions. Nous sommes devenus incontournables dans les négociations.

Comment se déroulent les négociations ? Quelle est l'ambiance avec la direction ? Les autres syndicats ?

Chaque négociation chez Cegelec est une épreuve de force. La volonté de la direction est d'imposer des accords qui vont encore amoindrir les droits des salariés. Donc nous signons peu ou pas d'accord, car ils sont toujours plus restrictifs. Par contre, si les propositions permettent l'amélioration des salaires, des conditions de travail, etc., nous serons toujours présents pour signer.

Merci Rolland, et bonne continuation. •



ÉLECTIONS 2019

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

En somme... Qui aime bien élit bien



AXIANS M2S INTERACT SYSTEMES 92

Nos élus progressent

- DU** 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

HERAUT 24

Encore un 100 %

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

CABINET GTA 75

Un vote massif pour la CFTC

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

SCREG SUD-EST 63

Une vague bleue!

- CE** 2^e collègue
2 titulaires - 1 suppléant
DP 2^e collègue
2 titulaires - 1 suppléant

ERT TECHNOLOGIES 88

Une belle progression pour la CFTC

- DP** 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants

MARANDEAU CHIGNARD 49

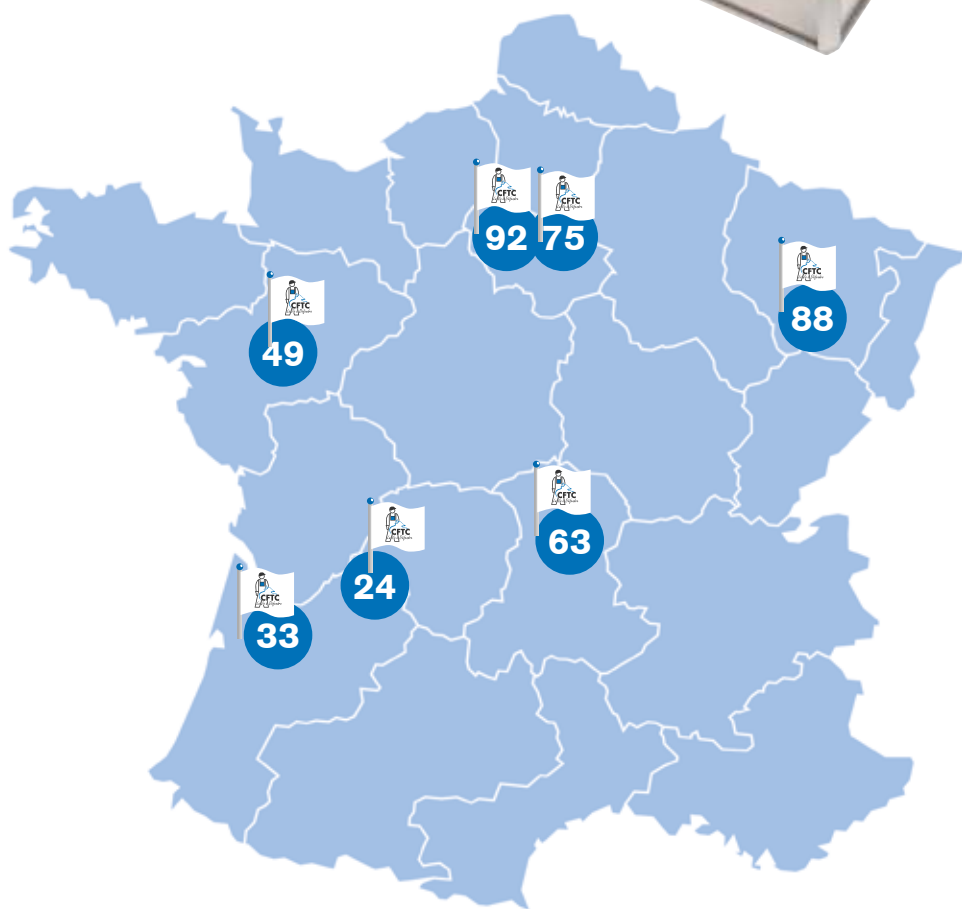
Le score parfait pour notre section

- DP** collègue unique
1 titulaire - 1 suppléant

COLAS SUD-OUEST 33

Un jolie score pour nos élus

- CE** 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
DP 1^e collègue
1 titulaire



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

GÉOMÈTRES

GPEC

Exceptionnellement, c'est une commission mixte qui s'est tenue, entre les membres de la CPNEFP et de la CPNNC, avec pour unique sujet la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences).

Nous devons passer en revue les différents articles qui composent cette GPEC, et arriver à une signature à l'issue de ces deux jours.

C'était sans compter sur la fébrilité du collège patronal. D'entrée, l'article sur le compte épargne temps, a été écarté. Pour les autres articles, nous ne progressions que phrase après phrase. Inutile de préciser que la volonté de signer l'accord n'y était pas. Rendez-vous est donc pris aux prochaines commissions.

Les formations de la branche

Propriété et encadrement

Nous avons déjà abordé cette formation lors de notre compte rendu précédent, voici quelques informations complémentaires.

C'est une formation qui sera proposée aux salariés du Niveau 3 Echelon1, sous la forme d'un CCP « Certificat de capacité professionnelle ».

À l'issue de la formation, les stagiaires seront classifiés au Niveau 3 Echelon2.

C'est une suite donnée au CQP Techniques Topographiques et Foncières.

Objectifs de la formation

Partie foncière :

- Opérations techniques et juridiques liées à la propriété.
- Rappel sur le droit
- Le droit de propriété
- L'application des limites de propriété
- Les documents fonciers
- La division foncière
- Les surfaces

Partie organisation encadrement :

- Définir le contexte d'intervention du manager
- Le rôle du chef d'équipe
- Cas pratique de gestion opérationnelle

Organisation de la formation :

La durée totale en centre de formation est de 4 semaines.

À raison d'une semaine de cours tous les 2 mois, auxquelles s'ajoutent 2 journées de bilan pédagogique.

La totalité des frais sera prise en charge par l'OPCA PL (frais pédagogiques, transports, hébergement).

C'est une formation qui sera opérationnelle à la fin de cette année. Un accord sera probablement finalisé à la prochaine CPNEFP.

CPR

Pour ceux d'entre vous qui participent aux CPR « Commissions Paritaires Régionales », voici quelques propositions de sujets d'ordre du jour :

- À compter du 1er juillet 2012, l'employeur doit désigner un salarié en tant que « responsable sécurité ». À défaut de compétence en interne, il recourra à un intervenant externe. Code du travail article L.4111-1 et L.4644-1 : le salarié doit être compétent dans ce domaine, ce qui sous-entend qu'il doit être formé à ces nouvelles fonctions. Dans les entreprises où il existe un représentant du personnel, il est préférable de lui confier cette tâche.

ARCHITECTE

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE des entreprises d'architecture

Approbation de l'ordre du jour

La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 24 mai 2012 sous réserve :

- de regrouper les points 5 & 6 : comptes-rendus des sous-commissions «Égalité professionnelle hommes/femmes, "sénior" et "Statistiques"»
- et d'ajouts en questions diverses : information sur l'avenant n° 6 à l'accord formation, Information sur l'AG de Malakoff-Médéric "Prévoyance" et signature de l'avenant n° 4 relatif à la Convention de Gestion Prévoyance.

Finalisation de la négociation de l'avenant à la CCN

La CPNNC acte la suppression de la mention "sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail" figurant à deux reprises à l'article VII.2.4.5 de la CCN (heures supplémentaires - repos compensateur obligatoire).

La CPNNC acte la modification suivante de l'article VII.3.4.2 de la CCN (salariés non soumis à l'horaire collectif - conventions de forfait annuel en jours) : "... Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 213 jours par an

La CPNNC acte la modification suivante de l'article II.8 (protection) : '.... Ladite protection est maintenue pendant 12 mois après le terme du mandat si celui-ci a été exercé pendant au moins 1 an ...'

La CPNNC acte qu'un délai de 15 jours est accordé aux organisations syndicales pour qu'elles relisent et approuvent la CCN mise à jour et ce, pour qu'elle soit soumise à signature à la réunion du 28 juin prochain. Au-delà du 08 juin, aucune remarque de la part des organisations syndicales ne sera prise en compte.

Comptes-rendus des sous-commissions 'Égalité professionnelle hommes/femmes', 'Séniors', 'Statistiques'

la sous-commission 'Statistiques' a travaillé à partir de l'étude réalisée par le cabinet Ithaque et à réfléchi à la manière d'exploiter les chiffres. Elle a repris les articles du Code du Travail relatifs à la négociation collective et elle a préconisé l'élaboration d'un rapport qui permettra, tant au niveau national que régional, de négocier en toute connaissance de cause.

La sous-commission 'Statistiques' a recherché la nature des informations pertinentes propres à alimenter les échanges entre partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations de la valeur du point. Elle estime utile de disposer, tant au niveau national que régional, des données suivantes :

- Nombre de salariés (femmes et hommes)
- Âge des salariés
- Ventilation par catégorie socio professionnelle
- Type de contrat (CDI, CDD, intérim)
- Poste occupé ou fonction
- Coefficient
- Salaire brut annuel
- Temps de travail (en équivalent temps plein)
- Emploi actuel (selon la nomenclature retenue pour l'enquête GPEC de la branche)
- Emploi souhaité en termes d'évolution (selon la même nomenclature)
- Ancienneté dans l'entreprise
- Ancienneté dans la branche
- Diplôme détenu
- Taille de l'entreprise (effectif)
- Année de la dernière formation suivie
- Nombre de formations suivies sur les cinq dernières années.



Santé au travail

Médecine du travail, ce qui change

La réforme de la médecine du travail donne une place grandissante à la prévention. Deux décrets d'application relatifs à la médecine du travail et aux services de santé au travail entrent en vigueur le 1er juillet 2012 et nous allons voir ce qu'ils apportent !

Médecin du travail et CE

Les missions du médecin du travail sont presque identiques. La nouveauté se porte sur la santé mentale et sur le maintien dans l'emploi des salariés.

Les visites médicales

Lors de l'examen d'embauche, le médecin du travail doit s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs. À ces trois prérogatives, on doit ajouter maintenant l'information du salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ainsi que la sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre (C. trav., art. R. 4624-10).

L'examen périodique continue d'avoir lieu tous les 24 mois. Toutefois, cette période peut être augmentée si les Services de Santé au Travail (SST) le permettent. Par permission, on entend la mise en place d'entretiens infirmiers et d'actions pluridisciplinaires annuelles et quand elles existent des recommandations de bonnes pratiques existantes sont mises en place.

Action du SST

Ces actions sont la visite des lieux de travail, l'étude des postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi, l'identification et l'analyse des risques professionnels, l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise, la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence, la participation aux réunions du CHSCT, la réalisation de mesures métrologiques, l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle, les enquêtes épidémiologiques, la formation aux risques spécifiques, l'étude de toute nouvelle technique de production, l'élaboration des actions de formation à la sécurité et des secouristes (C. trav., art. R. 4624-1).

Surveillance médicale

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2, et les travailleurs handicapés sont visés par une surveillance médicale (C. trav., art. R. 4624-18). Cette surveillance doit comprendre au moins un ou des examens périodiques selon une périodicité n'excédant pas 24 mois (C. trav., art. R. 4624-19). •





CHSCT

Expert et CHSCT

Le CHSCT est devenu au fil des années un acteur incontournable dans la prévention des risques dans l'entreprise. Pour l'aider dans sa tâche, il peut faire appel à un expert, mais dans quel cas ?

Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;

En cas de projet important, le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant :

- les conditions de santé,
- les conditions de sécurité,
- les conditions de travail.

Avant toute transformation importante des postes de travail :

- l'outillage,
- changement de produit,
- l'organisation du travail.

Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Pour l'existence d'un risque grave, il n'y a pas de définition précise de cette notion. Par contre, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne qu'il revient au CHSCT de prouver l'existence d'un risque grave.

Pour prouver l'existence d'un risque grave, le CHSCT peut s'appuyer sur :

- le rapport annuel du médecin du travail,
- sur les données du bilan social relatives au taux d'absentéisme,
- au nombre d'accidents du travail, au taux de rotation du personnel,
- sur les constatations qu'il a pu faire lors d'inspections ou d'enquêtes.

Lorsque le CHSCT est consulté sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT ne peut pas automatiquement faire appel à un expert [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826].

Désignation de l'expert

Dès lors que le projet figure à l'ordre du jour, le CHSCT peut décider de désigner un expert, même si cette désignation n'y est pas elle-même inscrite [Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205].

Lorsque le CHSCT souhaite faire intervenir un expert, il doit adopter une délibération en ce sens, à la majorité des membres présents [C. trav., art. L. 4614-2].

Pour faire échouer la désignation d'un expert, l'employeur doit démontrer la présence dans l'entreprise d'une structure fiable et efficace permettant au CHSCT d'étudier le risque grave.

Par contre, la prise en compte du mal-être des salariés par l'employeur en engageant lui-même une expertise ou à une étude sur les risques psychosociaux en lien avec le médecin du travail [CA Paris, 23 janv. 2012, n° 11/11122] n'empêche pas le CHSCT de désigner un expert.



Rémunération, moyens et obligations de l'expert

Le CHSCT doit nommer un expert agréé dans la liste fixée par arrêté ministériel [Arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc.].

Frais d'expertise et moyens

Les frais sont pris en charge par l'employeur [C. trav., art. L. 4614-13, al. 1er]. Toutefois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'employeur peut saisir le juge s'il estime que le coût de l'expertise est trop élevé.

Un employeur ne peut pas s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. De plus, il doit lui fournir toutes les informations utiles à l'exercice de sa mission [C. trav., art. L. 4614-13, al. 3].

L'expert du CHSCT est tenu aux obligations de secret et de discrétion imposées aux membres du comité [C. trav., art. L. 4614-9 et L. 4614-13, al. 4]. Il est ainsi tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Il doit en outre respecter le secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Lorsqu'il est appelé pour analyser un projet important, l'expert doit rendre son expertise dans un délai d'un mois. Celui-ci peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise, sans toutefois pouvoir excéder 45 jours [C. trav., art. R. 4614-18]. À l'inverse, aucun délai n'est imposé à l'expert s'agissant de l'étude d'un risque grave.

Choix de l'expert. L'employeur ne peut mettre en cause la compétence de l'expert dès lors qu'il a reçu l'agrément [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676]. Le juge ne peut contrôler le choix de l'expert opéré par le CHSCT, sauf abus manifeste, lequel est notamment caractérisé lorsque le coût de l'expertise est manifestement surévalué [Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-18.249].

Expert en nouvelles technologies

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert en cas d'introduction de nouvelle technologie [C. trav., art. L. 2325-38]. Avant la recodification de 2008, le Code du travail prévoyait que le CHSCT pouvait faire appel à ce même expert s'il souhaitait un complément d'expertise. Cette disposition n'a pas été reprise, mais selon nous la règle continue de s'appliquer, la recodification ayant été effectuée à droit constant. •





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



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 **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 :



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

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C.** (depuis le 1^{er} juillet 2012)
 - **Horaire brut** : 9,40€ - **Horaire net** : 7,37€
 - **Mensuel brut** : 1 425,67€ - **Mensuel net** : 1 118,36€
- APPRENTIS**
 - **Salaires 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 2011 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4,45€
1 journée = 8,90€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,44€ (depuis le 1^{er} décembre 2011)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 031€ - Trimestre : 9 093€ - Année : 36 372€

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 5,90€.

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 : 17,40€ à l'entreprise : 5,90€ sur chantier : 8,40€
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 62,20€ - Province : 46,20€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- MALADIE (Indemnités journalières)**
Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 41,38€.
Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 55,17€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (182 € max. pour 2012), 80% du salaire à partir du 29^e jour (242,67€ max. pour 2012). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ (Indemnité journalière maximale)

- Alsace-Moselle : 78,39€
- Autres : 80,04€

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)	11,34€	
Allocation minimale (ARE)	27,66€	
Seuil minimal ARE Formation	19,82€	
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 Temporaire d'Attente (ATA)** : 11,01€ par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 15,63€ par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 094,10€ pour un célibataire et 1 719,30€ 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	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)

* et 100 trimestres d'assurance vieillesse

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

A.F. (Allocations Familiales)	
Nbre d'enfants	Montant
2	127,05 €
3	289,82 €
Par enfant en plus	162,78 €

Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans	
Âges	Montant
11 à 16 ans + 16 ans	35,74 € 63,53 €

A.S.F. (Allocation de soutien familial)	
Qualité	Montant
Par enfant à charge	89,34 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	88,44 €

A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire 2009-2010)	
Enfant âgé de 6 à 10 ans	287,84 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans	303,68 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans	314,24 €

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	383,59€	566,01€
Activité = au plus à 50 %	247,98€	430,40€
Activité entre 50 % et 4/5	143,05€	325,47€

Prime de déménagement	
Montant maximum	: 957,60 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e	: 79,80 €

A.E.S. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)		
Décision CDES	Montants	
Allocation de base	127,68 €	
1 ^{ère} catégorie	95,76 €	
2 ^{ème} catégorie	259,35 €	
3 ^{ème} catégorie	367,08 €	

R.S.A. (Revenu de Solidarité Active)		
Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	474,93€	712,40€
1	712,40€	854,88€
2	854,88€	997,36€
Par enfant en plus	189,97€	189,97€

BULLETIN D'ADHÉSION

Fédération BATI-MAT-TP CFTC 01 44 85 73 46 • Fax: 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS
E-mail: fede.batimattpcftc@noos.fr • Site: www.batimattp-cftc.fr

à remplir et adresser à :

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	
N° national d'émetteur		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter	
N° d'émetteur interne			
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : Signature :	



BATI-MAT-TP CFTC



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 2012 (2^e trimestre 2012)

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