



Le syndicat  
des salariés du BTP

# Echo

## BATI-MAT-TP



## Redresser la France, un vaste chantier!

### SOMMAIRE

ÉDITO	3
<b>EN COUVERTURE</b>	
1,2,3... millions!	5
Mauvaises prévisions	6
Accord amiante	7
<b>LE POING SUR LA TABLE</b>	
Les CDD majoritaires	9
<b>L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION</b>	
Section :	
Eiffage Travaux Publics Nord	10
Élections	12
<b>L'ACTIVITÉ DES SECTEURS</b>	
<b>FICHE TECHNIQUE</b>	
Budget du CE	19
Conés payés	20
Fin e contrat (CDD)	21
Info pratiques/Adhésion	23

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

**NOTRE  
PRIORITÉ  
DÉFENDRE  
VOS  
INTÉRÊTS**

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE



# ÉDITORIAL

## PATRICK DEL GRANDE

La rentrée de septembre signifie le retour des dossiers chauds suspendus le temps d'un été. Cette rentrée de septembre 2012 ne dérogera pas à cette règle et nous voyons déjà les dossiers s'entasser sur les bureaux de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Ce qui nous inquiète particulièrement, c'est l'augmentation croissante des plans sociaux et des licenciements. Tous les secteurs souffrent de ce fléau et malheureusement le salarié en est la première victime !

On nous dit que le secteur du BTP subit une grave crise et que nous devons envisager une perte de 35 000 emplois pour cette année. Malheureusement, ce chiffre nous semble optimiste au vu des indices que nous observons. Toutefois, nous nous devons d'être vigilants, car un grand nombre d'employeurs peu scrupuleux utilise ou utilisera l'argument de la crise pour réduire drastiquement leur effectif. Notre devoir, en tant que syndicat responsable, est de les démasquer et de les dénoncer.

Parallèlement, nous devons accompagner les salariés, les conseiller et négocier au mieux afin de défendre leurs droits. Il ne faut pas oublier que les chiffres du chômage en France sont dramatiques et que le retour à l'emploi devient un véritable parcours du combattant. Nous ne pouvons pas laisser ces salariés tomber dans la spirale de la précarité. C'est pourquoi chaque emploi préservé par nos actions compte !

L'autre sujet important qui arrive à grands pas est les élections des TPE qui serviront au calcul de la représentativité des syndicats. J'invite tous nos adhérents, militants et sympathisants à se mobiliser pour inciter les salariés de ces entreprises à voter CFTC. Sur le site web de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, vous avez accès au tract qui présente nos propositions pour améliorer leurs droits.

Cet événement est essentiel, car il donne enfin la possibilité aux 4,6 millions de salariés des TPE de connaître notre réseau et tous les avantages que nous pouvons leur apporter. Je sais que vous réussirez à porter haut et loin les valeurs qui font notre spécificité, à démontrer que nous ne sommes pas un syndicat de plus et que derrière la CFTC, il y a des femmes et des hommes responsables qui ont comme seules priorités la défense de leurs intérêts ! Si nous réussissons dans cette démarche, je suis convaincu qu'une belle victoire nous attend à l'arrivée et que nos convictions continueront d'améliorer le quotidien de tous les salariés.

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

# 1,2,3... millions !

**Cet été, la France passait le cap symbolique des trois millions de chômeurs. Alors que la machine économique fait du surplace, la précarité de l'emploi s'accélère et plus d'un actif sur quatre est en situation de mal-emploi. Des solutions rapides s'imposent.**

Derrière ce chiffre astronomique qui montre que notre pays a un sérieux problème de chômage de masse, il y en a un autre qui est beaucoup moins médiatisé. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC parle de celui des personnes qui sortent du parcours d'indemnisation de l'assurance chômage.

En effet, le nombre de bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), versée aux chômeurs en fin de droits qui ont pu justifier de cinq ans d'activité au cours des dix dernières années, a bondi de près de 15 % en un an.

De plus, en ajoutant aux 3 millions de demandeurs d'emploi les salariés à temps partiel subi, les personnes en contrats courts, ceux qui ont définitivement renoncé à chercher un travail et les 3,5 millions de salariés déclassés, dont le niveau de qualification est nettement supérieur à celui requis pour l'emploi occupé, on compte plus de 8 millions de personnes en situation de mal-emploi aujourd'hui en France.

Soit un peu plus d'un actif sur quatre, d'après les calculs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Il est temps pour le gouvernement de se pencher rapidement sur le problème de l'emploi et surtout trouver des solutions pour pérenniser l'emploi, car cette situation n'est pas acceptable. La précarité de l'emploi ne doit pas devenir une norme pour des millions de Français !

Une autre ombre plane au-dessus des salariés. De nombreuses entreprises annoncent vouloir mettre en place des plans sociaux. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime de 60 000 à 100 000 le nombre d'emplois menacés. Dans les travaux publics, 6 000 emplois permanents devraient être supprimés d'ici à la fin de l'année, et presque 15 000 d'ici à la mi-2013.

Cette hécatombe doit être à tout prix évitée. En effet, nous nous dirigeons vers un nouveau durcissement de l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés. Le chômage va donc automatiquement grossir, pour aboutir vers une augmentation des sous-emplois. Nous nous devons d'être fermes avec les pouvoirs publics et les entreprises, car cet avenir ne présage rien de bon pour les salariés ! •



## EN BREF...

## MESURE D'AUDIENCE

Un arrêté publié le 10 août 2012 fixe le calendrier du déroulement du scrutin relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés.

La publication des listes électorales se fera le 10 septembre 2012. Les recours relatifs à l'inscription sur les listes électorales pourront être formés jusqu'au 1er octobre 2012.



La période de dépôt des candidatures par les organisations syndicales est fixée du 10 septembre 2012 à 14 heures au 21 septembre 2012 à 16 heures. L'envoi du matériel de vote aux électeurs sera effectué au mois de novembre 2012.

Le déroulement du scrutin par Internet se déroulera du 28 novembre au 12 décembre 2012, et la réception des votes par correspondance se fera jusqu'au 17 décembre 2012. Le dépouillement aura lieu du 18 au 21 décembre 2012, date à laquelle les résultats seront publiés.

## Actu

## Mauvaises prévisions

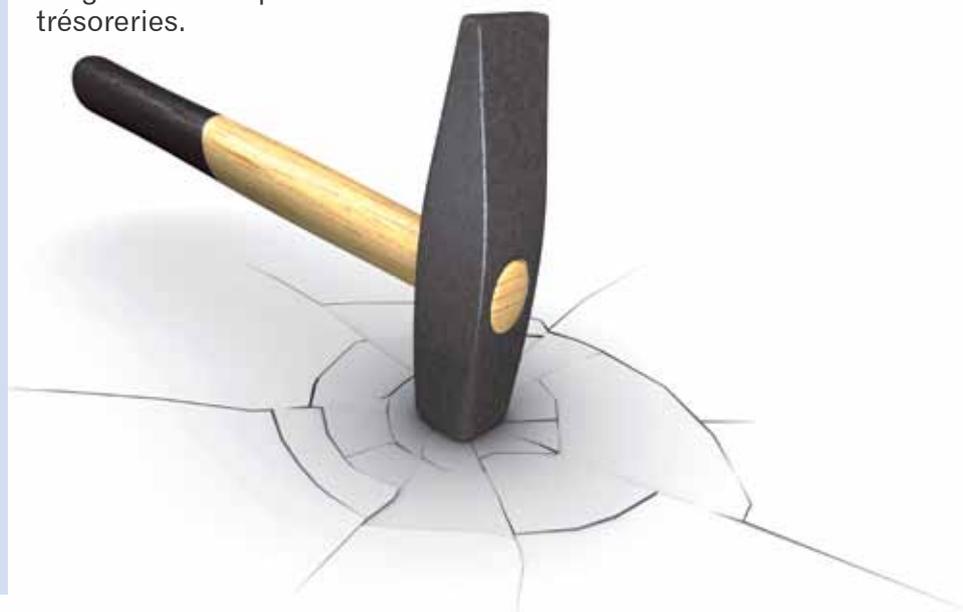
**Quand le BTP va, tout va ! On a pris l'habitude d'entendre cette expression depuis de nombreuses années. En 2012, cette expression pourrait passer de mode vu le contexte économique et social du secteur et plus généralement de la France.**

Le secteur du bâtiment en France c'est avant tout 1,1 million d'actifs au sein de 350 000 entreprises et il représente 7 % du PIB. Pourtant, ce secteur prévoit une perte de quelque 35 000 emplois en 2012 selon le patronat et notre Fédération table plus sur une perte sèche de 40 à 45 000. En effet, l'activité devrait baisser de 6 % au second semestre (elle avait augmenté de 4 % au premier).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC entend parler d'une situation d'urgence, les carnets de commandes n'ont jamais atteint des niveaux aussi faibles depuis le début de la crise. Cela a pour conséquence de réduire la visibilité des entreprises et de générer des problèmes de trésoreries.

Selon des patrons du secteur que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a questionné sur cette situation, ils l'expliquent tous par la sous-activité, des prix trop bas, des marges basses, voire négatives, des décalages de chantier et une trop grande frilosité des banques vis-à-vis des emprunts.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC comprend les difficultés qui touchent les entreprises du secteur puisque nous les avons prédits fin 2010. Toutefois, cela ne doit en aucun cas être un argument pour geler les salaires des salariés. Nous serons fermes sur ce point ! Il est impensable de sacrifier le pouvoir d'achat des employés sous prétexte que les entreprises du secteur réalisent un peu moins de bénéfice en temps de crise. Car il ne faut pas oublier que le coût de la vie n'est malheureusement pas impacté par cette mauvaise conjoncture ! •





Santé

## Accord amiante

**Le 27 juin 2012, les partenaires sociaux du BTP ont signé un nouvel accord définissant la couverture sociale des anciens salariés bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique les principales modalités de cet accord.**

### Dispositions applicables

L'accord du 27 juin 2012 est applicable aux salariés concernés par le dispositif de préretraite qui a été institué pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle, par les lois de financement de la sécurité sociale pour 1999 et pour 2000.

Il ne concerne que les salariés affiliés, lors de leur préretraite, à BTP prévoyance et dont la cessation d'activité intervient entre le 1er juillet 2012 et le 30 juin 2014.

### Les garanties apportées par cet accord :

#### L'indemnité de départ

L'ouvrier démissionnant de son emploi, après avoir obtenu de la Caisse d'Assurance Retraite de la Santé au Travail (CAR-SAT) notification de la prise en charge au titre de la préretraite amiante, bénéficie dès sa cessation d'activité, du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière prévue par le régime de prévoyance des ouvriers de BTP prévoyance. Celle-ci est calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail ;

### Frais médicaux

Les salariés préretraités de l'amiante peuvent adhérer, à titre dérogatoire, aux régimes individuels de frais médicaux proposés aux retraités par BTP Prévoyance. Ils bénéficient à ce titre de l'ensemble des réductions tarifaires sociales applicables à ces régimes ;

### Les garanties en cas de décès :

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de préretraite, il est assuré à son conjoint et à ses enfants, jusqu'à ce qu'ils bénéficient d'une pension de réversion :

- **Pour les ouvriers** : un capital décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 du Règlement du Régime National de Prévoyance des ouvriers du BTP ;

- **Pour les ETAM** : un capital décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 du Règlement du Régime National de prévoyance des ETAM du BTP ;

- **Pour les cadres** : un capital décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 du Règlement du Régime de Prévoyance de base des Cadres du BTP.

Ces garanties décès sont accordées sans contrepartie de cotisations. •



Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE  
SOCIAL EST PRIMORDIAL,  
NOUS NOUS ENGAGEONS  
À VOS CÔTÉS.

**Notre ambition :** accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

**Notre différence :** à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutualiste. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

Figurant parmi les tout premiers acteurs de la protection sociale complémentaire, Humanis est issu du rapprochement de deux groupes : **Humanis** et **Novalis Taitbout**.

► **Contactez-nous :** [os-contact@humanis.com](mailto:os-contact@humanis.com)



Actu

## Les CDD majoritaires

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce depuis longtemps la généralisation des contrats à durée déterminée et donc de la précarité des emplois en France. La dernière étude de la Dares nous montre que, sous l'effet de la crise, on est pas prêt de les voir disparaître !**

En effet, pour l'année 2011, l'étude souligne que seulement 12 % des embauches ont été réalisées sous CDI, contre 40,7 % sous CDD. Le tertiaire est le secteur qui a le plus recours à ce type de contrat, mais il est navrant de constater que cette envolée des CDD touche tous les secteurs. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est choquée par ces chiffres. Il ne faut pas oublier qu'un salarié en CDD ne peut absolument rien prévoir. De nombreuses démarches sont facilitées par un CDI (location d'appartement, prêt...)

Tous secteurs confondus, trois embauches sur quatre se font en CDD. On note pourtant un déséquilibre dans les secteurs. Si le tertiaire arrive en tête avec un taux de 51,7 %, la construction et l'industrie sont nettement en dessous. Si l'on se penche sur ces contrats, le plus choquant pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est leur durée. Un peu moins de 40 % des contrats dans la construction sont d'un ou deux mois. Comment peut-on se construire un avenir quand on sait pertinemment que deux mois après son embauche on se retrouvera à la recherche d'un emploi ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'interroge et demande aux pouvoirs publics de sécuriser l'emploi !

Un autre élément de cette étude a attiré l'attention de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Les établissements de 50 salariés et plus ont plus tendance à utiliser ce type de contrat (80,8 % des recrutements) alors que les TPE avoisinent les 72 %. Inversement, le taux de sorties est un peu plus important dans les établissements de un à 9 salariés (55,6 %) que dans ceux de dix à 49 salariés (47,7 %) et de 50 salariés ou plus (49,2 %). En 2011, ce taux est de 50,3 %.

Logiquement, la plus grande partie de ces sorties est constituée par la fin de CDD. Le taux de sortie pour fin de CDD est ainsi de 35,8 %, avec un taux particulièrement élevé dans le secteur tertiaire (46,4 %, contre 9,1 % dans la construction et l'industrie). Les démissions arrivent en deuxième position (68 salariés en moyenne sur 1 000) et là encore, le tertiaire se retrouve avec un taux supérieur (7,7 %) à celui de la construction (6,7 %) et de l'industrie (3,4 %). Les licenciements sont en troisième position et il nous semble important de noter que plus de trois licenciements sur quatre sont pour un motif autre qu'économique.

Enfin, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC aimerait ajouter que les ouvriers non qualifiés et les employés connaissent le taux de rotation le plus fort : respectivement, 85,1 % et 80,5 %, contre 29,7 % pour les cadres, 34,0 % pour les ouvriers qualifiés et 34,1 % pour les professions intermédiaires. •

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC

## Eiffage Travaux Publics Nord

Le 18 septembre a eu lieu une réunion Eiffage Travaux Publics Nord afin de préparer les actions pour les futures élections professionnelles dans ce périmètre. Tous les participants sont repartis avec toutes les clés pour réussir de belles élections !

Nous en avons profiter pour soumettre notre questionnaire à plusieurs délégué syndicaux BATI-MAT-TP CFTC. C'est donc Sylvie Desse, Alain Dubyck et Alain Serrurier qui répondent à nos questions.



*Comment les salariés on t-ils perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC ?*

SD (secteur Cambrai) : Cela fait déjà trois ans que nous développons la section. Les 430 salariés ont réagi très favorablement à l'implantation de notre section syndicale.

AD (secteur Mazingarbe) : Il y a environ 130 salariés et on peut dire qu'ils ont tous bien accueilli notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC lors de sa création, il y a quatre ans.

AS (secteur Coquelle) : Notre section existe également depuis

quatre ans et la réaction des salariés (environ 110) a été très positive

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

SD : L'année 2012 a été une bonne année pour notre évolution. Les salariés comprennent notre démarche et nos actions sont remarquées !

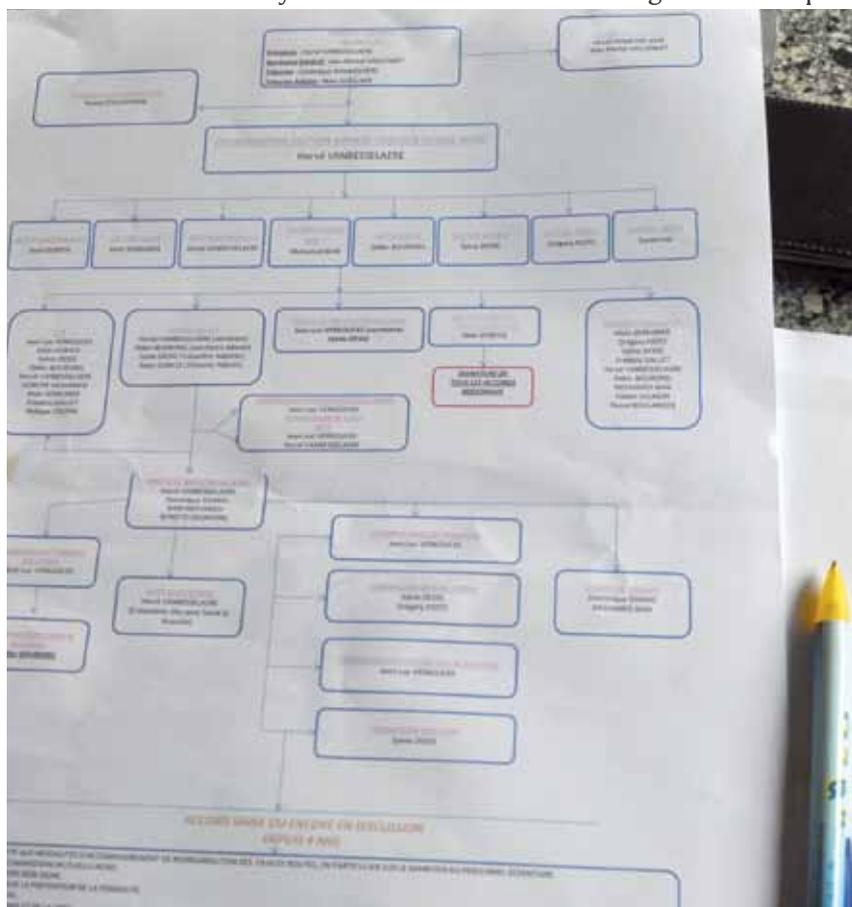
AD : Nous n'avons pas eu d'évolution significative. Nos actions sont toujours dans une optique d'amélioration des conditions de travail des salariés.

AS : Au départ, on représentait que le premier collège, mais à force de travail, on est rejoint par des ETAM.

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

SD : Nous avons créé la section pour répondre à un fort besoin des salariés.

AD : Dans notre cas, il manquait dans l'entreprise une représentation syndicale. Nous sommes devenus le maillon qui permet de faire remonter les doléances des salariés à la direction.





AS : Dans l'entreprise, un grand nombre de salariés se posaient des questions sur leurs droits et il n'y avait personne pour leur répondre.

*Comment a été vue votre implantation ?*

SD : À notre arrivée, la direction a vu d'un mauvais oeil notre implantation, mais devant notre sérieux les choses s'arrangent avec le temps !

AD : La direction était réticente à notre venue, car nous sommes le seul syndicat dans l'entreprise et donc les seuls à représenter les salariés.

AS : Pas trop bien ! Notre direction n'avait pas l'habitude de dialoguer et de négocier et encore moins d'avoir des demandes concernant les conditions de travail.

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

SD : Nous axons notre travail syndical sur le dialogue et l'écoute des salariés.

AD : Notre secret est le travail de proximité, être à l'écoute des demandes des salariés et un grand

travail de communication pour expliquer les enjeux des accords que nous négocions.

AS : Nous avons toujours été à l'écoute des besoins des salariés et nous sommes présents et disponibles sur le terrain.

*Pour l'avenir, que peut-on souhaiter à la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC ?*

SD : Nous souhaitons continuer d'évoluer en nombre et en actions dans le respect des droits des salariés et de toujours répondre au mieux à leurs besoins.

AD : Que notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC puisse continuer de s'agrandir et de continuer à répondre présente quand les salariés en ont besoin !

AS : Pour rester simple, la meilleure chose que l'on puisse nous souhaiter est bonne chance et ainsi de rester une force de proposition responsable qui permet d'améliorer les conditions de travail des salariés de l'entreprise.

**Merci à tous,  
et bonne continuation. •**



# ÉLECTIONS 2012

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

***En somme... Qui aime bien élit bien!***

## **ETP NORD BOULOGNE 62**

***Carton plein pour nos candidats***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 1<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

## **ETP NORD ARRAS 62**

***Tous nos candidats sont élus***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
3<sup>e</sup> collègue  
1 suppléant

## **ETP NORD DUNKERQUE 59**

***Une vague bleue!***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
3 titulaires - 3 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

## **ETP NORD FRETIN 59**

***Une belle progression pour la CFTC***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaires - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

## **ETP NORD COQUELLES 62**

***Un vote massif pour la CFTC***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 3 suppléants

## **ETP NORD HAINAUT DENAIN 59**

***Un vote massif pour la CFTC***

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant



## **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](mailto:cftc5@wanadoo.fr)

## GÉOMÈTRES

### CPNEFP - Plan de formation

Outre le CQP Techniques Topographiques et Foncières mis en place début 2011, qui permet aux salariés d'évoluer au Niveau 3 Échelon 1, la CPNEFP (Commission Paritaire de la Négociation de l'Emploi et de la Formation), poursuit ses travaux par la mise en place d'un accord sur les trajectoires professionnelles des salariés, pour leur permettre une évolution par la formation.

Il ne faut pas perdre de vue qu'en 2005 au moment de la signature de la nouvelle convention collective et suite à la suppression de la prime d'ancienneté, l'engagement a été pris de mettre en place une formation par an, pour permettre aux salariés d'évoluer dans leur poste et dans la grille de classification.

À ce jour, nous devrions pouvoir proposer un minimum de 6 à 7 formations. Nous en sommes bien loin hélas ! C'est pourquoi la CFTC se félicite de la mise en place de cet accord, il donne une ligne claire, pour une évolution de carrière sans équivoque.

Toutefois, nous tenons à rappeler et nous n'avons pas hésité à le faire lors des réunions de travail, que la formation ne doit pas rester le seul outil permettant aux salariés d'évoluer dans leur entreprise. Il faut tenir compte aussi de l'expérience et du savoir-faire de chacun.

En effet, pas mal de salariés occupent déjà un poste supérieur, mais sont en revanche classifiés à un niveau inférieur. En témoigne les nombreux messages que nous recevons à la CFTC de la part des salariés s'estimant à juste titre sous classifiés.

### CPNNC - Accord trajectoires

L'accord sur les trajectoires professionnelles a été signé, une fois n'est pas coutume, par l'ensemble des organisations syndicales, employeurs et salariés.

Que prévoit cet accord :

Niveau, échelon actuel du salarié	Nombre d'années d'expérience nécessaire	Niveau, échelon obtenu après un CCP	Durée de la formation en centre
Niveau2 Echelon1	1 an	Niveau2 Echelon2	Deux semaines
Niveau2 Echelon2	1 an	Niveau2 Echelon3	Trois semaines
Niveau3 Echelon1	1 an	Niveau3 Echelon2	Quatre semaines
Niveau3 Echelon2	2 ans	Niveau3 Echelon3	Quatre semaines
Niveau4 Echelon1	3 ans	Niveau4 Echelon2	Quatre semaines
Niveau4 Echelon2	3 ans	Niveau4 Echelon3	Quatre semaines
Niveau4 Echelon3	3 ans	Niveau5 Echelon1	Quatre semaines

Les cabinets et entreprises de Géomètres Expert, Géomètres Topographes, Photogrammètres, et Experts Fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune disposition du présent accord, sauf dans un sens plus favorable pour le salarié.

À souligner également que ces formations seront prises en charge par l'OPCA PL. Frais pédagogiques, de transport, d'hébergement et la perte de salaire. Je ne manquerai pas de vous donner d'autres informations dès la mise en route, afin que vous puissiez communiquer auprès de vos collègues.

### Assemblée générale de l'APGTP

La raison a fini par l'emporter. Le régime dit « régime retraité » que la CFTC avait dénoncé dès sa mise en place il y a 3 ans, a été supprimé. Nous reprochions à ce régime de ponctionner les réserves financières du paritarisme pour financer un retraité de la branche.

### CPR

Pour ceux d'entre vous qui participent aux CPR « Commissions Paritaires Régionales », voici quelques sujets que vous pouvez proposer :

- Rappeler aux partenaires, qu'ils doivent remplir ou finaliser le document unique, sans oublier de faire participer les principaux concernés « les salariés ».
- Présenter les élections à venir dans les TPE « Très Petites Entreprises », et mettre en avant la présence de la CFTC dans le dialogue social et la participation d'un grand nombre dans les commissions paritaires régionales.

## ARCHITECTE

### Compte-rendu de la Sous-Commission Santé/Prévoyance

#### ADAPTATION DES GARANTIES EN FRAIS DE SANTÉ PAR POSTE DE SOINS

##### Régime de base

• Hospitalisation médicale et chirurgicale : il y a des frais réels sur les honoraires, les frais de séjour, les frais de salle d'opération. Les organismes sont plutôt enclins aujourd'hui à plafonner ces garanties pour éviter les factures qui pour-raient être abusives et sur lesquelles il n'y aurait aucun moyen de revenir. Dans le cadre hospitalier, des actes de chirurgien se sont vus facturés avec un zéro de trop. En hospitalisation, tous les cas lourds sont payés à 100 % par la SS, il n'y a donc pas de dépassement ou très peu. Différents frais se retrouvent en hospitalisation :

- des frais de séjour

- des frais de salle d'opération

- des consultations en milieu hospitalier qui peuvent avoir des dépassements. Globalement, on estime à 3 fois la base de remboursement, soit + de 80 % des dépassements. Il existe des dépassements à 10 fois ou à 15 fois la base, mais sur des petites sommes ; au niveau de la SS, les actes sont remboursés 50 cts et sont facturés 20 ou 30 €, mais ils ne représentent rien en masse.

##### Recommandation :

Sur les honoraires, les frais de séjour et les frais de salle d'opération, au lieu de mettre 100 % des frais réels, mettre 100 % des frais réels limités à 300 ou 400 % de la base, ce qui montrera aux organismes assureurs que la branche essaie de dire que la mutualisation est là pour couvrir 80 ou 90 % de ce qui est normal, mais s'il y a des abus de praticiens, elle ne sera pas là pour les payer. Cependant, s'il y avait un cas exceptionnel ou grave qui demanderait à ce que la mutualisation joue à plein et éventuellement rembourse, il faudrait que la commission ait les moyens d'aller au-delà des sommes disponibles dans un fonds social. C'est à la commission de définir les critères pour répondre à de tels cas, exemple, des soins dentaires particulièrement élevés.

Proposition : supprimer du régime de base la couverture des frais médicaux dans les établissements non conventionnés.

• Chambre particulière : frais réels dans la limite de 3 % du PMSS par jour, soit 90.93 €.

Pour la chambre particulière, comme pour tous les actes, les coûts ne sont pas identiques en fonction de la zone géographique. Couvrir 90.93 € en province pour une chambre particulière n'a pas de sens, elle est autour de 50 €, est-ce qu'il faut traduire un biais avec 3 % du PMSS et couvrir des suppléments comme le téléphone ou la télévision. Sur l'Ile de France, 90.93 € ne seront peut-être pas toujours suffisants, il risque d'y avoir un petit reste à la charge des assurés.

Certaines branches souhaitent avoir un remboursement correct, voire même plutôt bien pour couvrir la province à 100 % et l'option doit permettre, moyennant un coût raisonnable, de couvrir de la même façon les personnes qui sont dans des zones qui valent plus cher. Par contre, le différentiel de l'option n'est pas au niveau du national, c'est à chaque structure, en fonction de sa localisation, d'arriver à discuter de ce différentiel. La couronne dentaire en céramique sur Paris à 600 € vaut 400 à 450 € en province : que faut-il couvrir, 400 ou 600 € ? La même question doit se poser sur tous les postes. 400 ou 450 € est une garantie raisonnable pour une couronne en céramique en province alors qu'à Paris, elle sera en métal.

Les régimes couvrent bien de plus en plus la province et ensuite, il y a des différentiels qui sont liés aux coûts d'exploitation dans certaines zones urbaines, mais ces différentiels sont des accords nationaux et non régionaux. S'il faut mettre en place des accords régionaux qui vont au-delà pour certaines régions, c'est un autre débat. La branche est tout à fait en droit de dire qu'elle souhaite avoir quelque chose d'assez haut au national, comme couvrir la chambre particulière à 100 €. Il n'y a pas vraiment de vrais biais sur la chambre particulière parce que l'hospitalisation n'est pas voulue et de plus, en province, le coût de la chambre particulière ne sera pas adapté à la garantie.

Proposition : conserver les frais réels de la chambre particulière dans la limite de 3 % du PMSS.

• Lit d'accompagnant (enfants âgés de - de 16 ans) : inchangé

• Prime de naissance : inchangé

• Consultations, visites (généraliste ou spécialiste) : 100 % de la BR

Le régime de la branche est au même niveau de couverture entre les généralistes et les spécialistes, or, les coûts ne sont pas les mêmes. Il couvre environ 38.10 € par consultation, que ce soit chez le généraliste ou chez le spécialiste. Il y a un vrai problème de garantie, les généralistes sont un peu encouragés à faire des dépassements et certains spécialistes ne sont pas suffisamment couverts (ils devraient l'être autour de 50 €).

Le principe serait de séparer les deux lignes et de passer les spécialistes à 150 % de la BR, ce qui couvrirait 49.60 €. En ce qui concerne les généralistes, pour être juste sur le ticket modérateur et sur le différentiel entre les 15.10 € (BR) et les 23 € (consultation d'un généraliste), il faudrait passer à 30 % de la BR.

Proposition : passer la couverture des généralistes à 50 % de la BR et celle des spécialistes à 150 %.

- Analyse et auxiliaires médicaux (40 % de la BR) : inchangé
- Frais de déplacement (30 % de la BR) : vérifier avec les opérateurs 30 ou 35 % ?
- Frais d'électroradiologie et radiothérapie (30 % de la BR) : inchangé
- Actes techniques médicaux, petite chirurgie : 100 % de la BR.

Il peut y avoir des dépassements, généralement, il faut essayer de les couvrir de la même façon que les spécialistes. À partir du moment où les spécialistes sont couverts à hauteur de 150 % de la BR, la logique voudrait que les actes médicaux le soient de la même façon.

Proposition : passer la couverture des actes médicaux et de petite chirurgie à 125 % de la BR.

- Frais de transport (35 % de la BR) : vérifier avec les opérateurs 30 ou 35 % ?
- Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étio-pathie, micro kinésie) limitée à 5 séances/an/famille : 20 €/séance : inchangé

La médecine douce coûte en moyenne 50 € la visite. Compte tenu de la demande et de la consommation, ces garanties existent de plus en plus dans les régimes.

- Prothèses médicales diverses (orthopédie...) : 100 % de la BR : inchangé
- Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses/an/bénéficiaire) : frais réels dans la limite de 20 % du PMSS (participation de 600 €) : inchangé

Le coût d'une prothèse auditive est de 1600 €, il y a très peu d'utilisation et elle concerne plutôt les salariés retraités. La prothèse auditive est un vrai sujet en soi parce que les opticiens glissent vers cette spécialisation, même les réseaux essaient de négocier les prix.

- Frais pharmaceutiques remboursés :
  - vignettes blanches : 35 % de la BR (à vérifier)
  - vignettes bleues : 65 % de la BR (à vérifier)
  - vignettes orange : 15 % de la BR (à vérifier). Ce sont les médicaments qui ont été jugés inefficaces ou de peu d'effet qui sont passés de la vignette blanche à la vignette orange en laissant une petite part de remboursement pour que les mutuelles complémentaires les prennent en charge. La question est de savoir si ces vignettes orange vont durer et si ces médicaments sont inefficaces, il faudra quand même les couvrir. Problème au niveau du tiers payant : le pharmacien ne dissocie pas en matière de tiers payant, la vignette blanche de la vignette bleue ou de la vignette orange. Or, si la base de remboursement ne couvre pas la vignette orange, le salarié peut se voir refuser le tiers payant par certains pharmaciens.

Proposition : couverture de toutes les vignettes à 100 % du ticket modérateur

- Vaccins non remboursés : frais réels dans la limite de 1.5 % du PMSS par bénéficiaire et par an, soit 45 € : inchangé
- Soins dentaires : 30 % de la BR - Frais réels dans la limite de 300 % de la BR par dent

Une prothèse dentaire se codifie par rapport à une lettre clé de la SS qui s'appelle la « SPR » qui vaut 2.15 €. Ces 2.15 € sont multipliés par un coefficient qui dépend du type de prothèse.

- couronne :  $SPR 50 \times 2.15 \text{ €} = 107.50 \text{ €}$  (BR), soit 76.50 € remboursés par la SS.

$76.50 \text{ €} + 300$  (soit 3 fois 107.50 €) = 322.50 €

$322.50 + 76.50 \text{ €} = 399 \text{ €}$  (ce qui couvre une couronne en céramique en province et une couronne en métal à Paris).

Question : faut-il rester à 300 % ou augmenter un peu ? Parmi les prothèses, il y a aujourd'hui « l'inlay-core » (tige métallique permettant à la dent de mieux tenir) qui, dans certains cas, est facturé au coût de la prothèse dentaire.

Dans le régime, la couronne comme l'inlay-core est remboursée dans la limite de 300 % de la BR. Un inlay-core qui vaut normalement 122.50 € est donc remboursé 3 fois plus. L'inlay-core est un soin qui est codifié en prothèse, mais plus cher que la couronne à la demande des dentistes pour pouvoir pratiquer des dépassements; aujourd'hui, les dentistes font une couronne à 400 € et un inlay-core au même prix pour facturer 800 € et ainsi se récupérer 400 € de marge.

Constat des régimes : un inlay-core est facturé pour deux couronnes, cependant, un certain nombre de praticiens facturent l'inlay-core à 122.50 €.

Un inlay-core (SPR 57) est facturé autour de 230 € et 122.50 € ne représentent plus que 10 % des actes. En estimant que la SS va donner 70 % de 122.50 €, il ne faut pas dépasser un complément de 200 €.

Solution : dissocier l'inlay-core de la couronne.

1) inlay-core (SPR 57) = 100 % de la BR → 208 € (SS : 85 € + complément de 122 €)

2) inlay-core (SPR 67) = 100 % de la BR → 245 € (SS : 101 € + complément de 144 €)

Conclusion : 100 % de la BR pour le régime de base paraît tout à fait confortable.

Comme pour les autres prothèses (ex. couronnes, bridges), 300 % de la BR = 400 €, faut-il mettre ou pas 400 € pour toute la bouche. Aujourd'hui, il y a des garanties qui dissocient les soins des dents de devant et les soins des dents du fond. Reste à savoir si la branche souhaite entrer dans ce genre de dissociation.

Aujourd'hui, le régime couvre une couronne jusqu'à 397.75 € (3 fois la base). Si la branche souhaite passer à 2.5 fois, la base pour les dents du fond et 3.5 fois la base pour celles de devant, cela ramène la couverture à 344 € (coût d'une dent du fond en métal) et à 450 € (coût d'une dent de devant en céramique). L'idéal est d'être presque à 4 fois la BR pour les dents de devant, soit 500 €.

Proposition : 250 % de la BR pour les dents du fond (344 €/dent) et 400 % pour les dents de devant (500 €/dent).

- Prothèses dentaires non remboursées par la SS : 12 % du PMSS par dent (363 €) : inchangé

Info : si lors de la pose d'un bridge, le dentiste est obligé de dégrader une dent saine, la SS refuse de rembourser le soin.

- Implantologie dentaire (par an et par bénéficiaire) : 12 % du PMSS (363 €) : inchangé

Le coût d'un implant dentaire est d'au moins 1000 €. La SS estime que l'implant dentaire c'est du confort et que d'autres appareils sont aussi bien pour un coût moindre.

- Orthodontie remboursée ou non par la Sécurité Sociale (pour les enfants de – de 16 ans uniquement) : frais réels dans la limite de 150 % de la BR : inchangé

La SS rembourse 193.50 € (TO 90 x 2.15 €), soit 100 % pour un traitement semestriel et à partir du moment où il est accepté. À cela vont s'ajouter les 1.5 fois du régime, soit  $1.5 \times 193.50 \text{ €} + 193.50 \text{ €} = 483.75 \text{ €}$

Aujourd'hui, le coût moyen semestriel en province se situe entre 500 et 600 € et jusqu'à 800 € à Paris. 150 % de la BR est plutôt une moyenne basse.

- Optique : verres, montures et lentilles remboursés ou non par la Sécurité Sociale (y compris lentilles jetables) : consommation d'un seul forfait/an

- 11 % du PMSS par bénéficiaire et par an pour les unifocaux + montures et lentilles

- 19 % du PMSS par bénéficiaire et par an pour les verres progressifs + montures et lentilles

Il n'est pas intéressant d'avoir une couverture en optique telle qu'elle est référencée aujourd'hui, il faudrait plutôt avoir une couverture dans laquelle les verres et les montures seraient dissociés, ainsi que les remboursements adulte et enfant.

- Montures (adultes et enfants) :

La participation pour les montures est en moyenne de 150 €/adulte et un peu moins de 100 €/enfant. Où positionner la monture, en sachant que l'opticien fera toujours des vases communicants entre la monture et les verres? Un verre et surtout une monture ne sont pas remboursés de la même façon. La monture est remboursée 60 % de 2.84 € pour un adulte et 60 % de 30.49 € pour un enfant, la même garantie monture n'a donc pas de sens.

Proposition pour les montures : 150 € de participation pour une monture adulte et 100 € pour une monture enfant.

- Verres (adultes) :

En ce qui concerne les verres, il faudrait faire une « grille optique », à savoir mettre en place des remboursements en € qui dépendent du type de correction, en sachant que les types de correction vont se retrouver à plus de 90 % des actes dans 6 valeurs de remboursement de la SS :

- 4 valeurs pour les adultes : 2 verres simples et 2 verres complexes (progressifs)
- et 2 valeurs pour les enfants.

Ensuite, il y a les cas « extrêmes » avec de très fortes corrections (> 6) qui peuvent être mieux remboursés compte tenu qu'ils ne sont pas nombreux. La norme c'est d'être sur deux valeurs de remboursement avant 45 ans, 2 valeurs au-delà de 45 ans et 2 autres pour les enfants. L'idée serait donc de bâtir une grille optique avec des montants en € des verres qui correspondraient aux remboursements, sans abus.

- myopie ou hypermétropie sans astigmatisme (pour les adultes de moins de 45 ans) : le prix moyen trouvé sur le marché est d'env. 80 €/verre (90 € avec astigmatisme), il faudrait donc proposer cette somme comme BR. 40 % des yeux sont myopes ou hypermétropes et 60 % sont myopes ou hypermétropes et astigmatés. Il y a donc plus de verres à 3.66 € qu'à 2.29 €, le différentiel entre les deux est de 10 €.

Les grilles optiques sont établies en € pour essayer de contraindre et de bloquer ; dans les réseaux optiques, les verres à 90 et 100 € valent 60 €.

La garantie actuelle représente 11 % du PMSS, soit la couverture d'une monture à 150 € + 2 verres à 360 € (180 €/verre).

- presbytie (pour les adultes de plus de 45 ans) : un verre à 7.32 € (le myope ou l'hypermétrope qui devient presbyte = env. 200 € et un verre à 10.37 € (le myope ou l'hypermétrope + l'astigmaté qui devient presbyte) = env. 250 €. 200 et 250 € sont les prix moyens constatés ; dans les réseaux optiques, on les trouve entre 150 et 180 €.

Question : jusqu'où aller sur le verre ? La garantie actuelle représente 19 % du PMSS, soit la couverture d'une monture à 150 € + 2 verres à 425 € (212.50 €/verre).

Proposition pour les verres : 90 €/verre (myopie ou hypermétropie sans astigmatisme) et 100 €/verre (myopie ou hypermétropie + astigmatisme) ; 200 €/verre (myopie ou hypermétropie + presbytie) et 250 €/verre (myopie ou hypermétropie + astigmatisme + presbytie).

- Verres (enfants) :

Proposition : 65 €/verre (myopie ou hypermétropie sans astigmatisme) et 75 €/verre (myopie ou hypermétropie + astigmatisme).

- Chirurgie réfractive : aucun remboursement par la SS ; inexistante dans le régime de base actuel ; 11 % du PMSS dans le régime optionnel 1 (300 €/œil) et 22 % du PMSS dans le régime optionnel 2 (666 €/œil) en sachant qu'une opération de myopie coûte environ 1000 €/œil.

Question : comme une économie a été réalisée sur les verres simples, que faire pour la chirurgie réfractive ? Ce sujet a déjà été évoqué par la branche il y a deux ans, il en est resté au stade de la discussion.

Proposition : participation de 650 €/œil pour la chirurgie réfractive (idem option 2).

JLR (UNSA) : si la chirurgie réfractive est intégrée dans le régime de base à raison de 650 €/œil, il est hors de question qu'il y ait une augmentation des cotisations.

Arra C : l'économie réalisée sur les verres simples adultes et sur les montures enfants permettra d'intégrer la chirurgie réfractive.

- Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement) : frais réels dans la limite de 10 % du PMSS / bénéficiaire / an : inchangé

Conclusion :

Arra Conseil va mettre à jour les garanties du régime de base telles qu'elles ont été définies ce jour en sous commission et refondre les deux régimes optionnels en un seul.

# ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

---

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - [www.dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:www.dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)



**AG2R LA MONDIALE** le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ACTION SOCIALE

## Comité d'entreprise Budget du CE

**Il est important de connaître le fonctionnement d'un Comité d'Entreprise (CE) lorsqu'on est ou devient un élu. Au niveau du budget, le CE en dispose de deux. Le premier pour assurer son fonctionnement et le deuxième pour financer des activités sociales et culturelles.**

Premier point important, ces deux budgets font l'objet d'un calcul, d'une comptabilité et d'une utilisation distincts.

Le budget de fonctionnement minimum est de 0,2 % de la masse salariale. L'employeur peut déduire de ce montant les sommes et moyens qu'il met à la disposition du CE. Par exemple, si l'employeur avance les frais de fourniture de bureau, ceux-ci peuvent être déduits du montant total. Par contre, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que l'employeur ne peut pas déduire des dépenses qui lui incombent légalement (frais d'aménagement du local...). Il est possible de fixer avec un accord collectif ou un usage d'entreprise d'un montant supérieur au 0,2 % :

– l'accord ou l'usage fixe deux taux de subvention distincts, l'un pour financer les activités sociales et culturelles (ASC) et l'autre pour le fonctionnement du CE ;

– l'accord ou l'usage fixe un taux de contribution globale, par exemple égal à 2 %. Dans ce cas, l'employeur est toujours redevable de la subvention de 0,2 %. Toutefois, l'employeur a la possibilité de prouver que la contribution globale conventionnelle est bien répartie entre deux budgets distincts.

Le budget alloué aux ASC est versé chaque année par l'employeur. Il n'y a pas de taux minimal fixé par le Code du travail, mais trois minima à respecter :

**Minimum en valeur absolue :** la subvention des ASC ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes consacrées par l'employeur aux dépenses sociales lors des trois dernières années précédant la prise en charge des ASC par le CE. L'année au cours de laquelle les dé-

penses sociales ont été les plus élevées est l'année de référence ;

**Minimum en pourcentage :** le rapport de la subvention à verser à la masse salariale ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ;

**Minimum en valeur relative :** la subvention ne peut être inférieure au montant affecté aux dépenses sociales le plus élevé atteint au cours de l'une des trois dernières années. Ce minimum varie toutefois en fonction de l'évolution de la masse salariale. Ainsi, dès lors qu'en raison d'une réduction d'effectifs la masse salariale diminue, le montant de la subvention subit la même diminution.

Les dépenses consacrées par l'employeur aux activités sociales et culturelles (cantine, chèques-vacances, crèche, etc.), qu'elles aient été directement gérées par lui-même ou par un organisme extérieur, sont à prendre en compte pour dans le calcul du budget. •



## Droit

# Congés payés

**L'hiver arrive avec les congés de Noël. Afin de vous aider à préparer aux mieux vos vacances de fin d'année, nous avons décidé de vous proposer un bref rappel sur l'accumulation et la prise des congés payés.**

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail que l'on soit à temps complet ou à temps partiel. Le total cumulé représente 30 jours soit cinq semaines de congés.

Nous accumulons ces congés pendant une période dite de référence qui court en principe du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Dans le BTP, les droits à congés s'acquiescent du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Durant cette période d'acquisition, il peut arriver que l'on soit absent pour une raison ou pour une autre. Tantôt, le nombre de congés acquis au cours du mois sera réduit au prorata, tantôt, l'absence n'aura aucune incidence. Il s'agit de garder à l'esprit que le principe est la réduction au prorata sauf dispositions légales ou stipulations conventionnelles contraires.

À titre d'exemple, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- Les congés payés de l'année précédente ;
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Les congés de maternité, d'adoption et de paternité...

Une fois les congés accumulés, il conviendra de fixer les dates de départ.

La période de prise de congés est fixée par accord collectif ou à défaut par l'employeur sur la base des usages en vigueur dans l'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit inclure la période du 1er mai au 31 octobre.

C'est l'employeur qui fixe l'ordre des départs de chacun en congés après consultation des délégués du personnel. Il devra notamment tenir compte de la situation de famille du salarié, de son activité ou non chez un ou plusieurs autres employeurs et de l'ancienneté dans l'entreprise. La fixation des dates de congés relève du pouvoir de l'employeur sauf abus manifeste.

Les salariés sont ensuite informés de leur date de congés au moins un mois avant leur départ. Une fois fixée, l'employeur a la possibilité de les modifier à condition de le faire au moins un mois avant. Bien évidemment, le salarié qui fixe unilatéralement des dates de congés risque le licenciement pour faute grave.

Le congé principal est en principe de 24 jours. Son fractionnement est possible sous réserve que l'employeur et le salarié soient d'accord et qu'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire et attribués entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Dès lors qu'il prend au moins trois jours de congés payés de 24 jours en dehors de cette période, le salarié aura droit à 1 jour supplémentaire lorsqu'il prend 3 à 6 jours entre le 1er novembre et le 30 avril et 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1er novembre et 30 avril.

Enfin s'agissant de la cinquième de congés, l'employeur est libre de l'accorder quand et comme il veut dès lors qu'elle n'est pas accolée au congé principal ?

Vous avez constaté que la marge de négociation est faible puisque c'est l'employeur qui décide presque de tout. Il est dès lors indispensable de garder à l'esprit que tant vos congés ne sont pas devenu définitif (un mois avant le départ), votre employeur pourra les modifier ! •





**Droit**

## Fin de contrat (CDD)

**Comme nous l'avons vu plus haut, les CDD prolifèrent dans le paysage français. C'est pour cette raison que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revient sur les éléments importants lorsqu'un contrat à durée déterminée se termine.**

L'employeur doit remettre au salarié, sous peine de sanction pénale, les documents suivants :

- **Un certificat de travail** contenant la date de son entrée et de

sa sortie dans l'entreprise, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus ;

- **Un reçu pour solde de tout compte ;**
- **Une attestation Pôle Emploi.**

Si à la fin du CDD, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, l'employeur doit verser au sa-

larié une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

- **L'indemnité est égale à 10 %** de la dernière rémunération brute perçue par le salarié pendant la durée du CDD.
- Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.
- Elle doit être versée en même temps que le dernier salaire. •

CDD			
NATURE DES SOMMES	TERME NORMAL	RUPTURE ANTICIPÉE	MONTANT
Indemnités de fin de contrat (précarité)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Non-paiement si fin d'un :</b> CDD d'usage ; CDD d'activité saisonnière ; CDD de vendanges ; CDD dispositifs de lutte contre le chômage ; CDD emploi des seniors ; CDD complément de formation professionnelle ;</li> <li>• <b>Non-paiement si au moment de la fin du CDD :</b> refus du même emploi sous CDI par le salarié sous CDD ; transformation du CDD en CDI ; paiement dans tous les autres cas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Non-paiement si rupture anticipée en raison de :</b> fin de la période d'essai ; faute grave du salarié ; force majeure ; départ du salarié ayant trouvé un CDI dans une autre entreprise.</li> <li>• <b>Paiement si faute grave de l'employeur à l'origine de la rupture anticipée constatée lors d'une action en résiliation judiciaire du salarié.</b></li> <li>• <b>Paiement ou non-paiement selon accord des parties si rupture anticipée par accord commun.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % du montant des rémunérations globales brutes perçues par le salarié pendant le CDD (dont majorations, primes diverses, etc. et le maintien du salaire en cas de maladie).</li> <li>• Sont exclus par contre les éléments n'ayant pas directement la nature d'un salaire : remboursement de frais, intéressement, participation, etc.</li> <li>• Le montant peut être ramené à seulement 6 % si un accord collectif le prévoit et si le salarié bénéficie d'actions de formation spécifiques pendant la durée de son CDD.</li> </ul>
Autres sommes	<p><b>Paiement au salarié :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Éventuelle indemnité compensatrice de congés payés ;</li> <li>• Prorata (s'il est prévu) de primes et gratifications prévues par la convention collective, le contrat de travail lui-même, un usage, etc. ;</li> <li>• Paiement d'heures supplémentaires et/ou régularisation de solde de repos compensateur ;</li> <li>• Solde des jours de RTT ;</li> <li>• Solde et liquidation du compte épargne temps (sauf transfert) ;</li> <li>• Régularisation des droits acquis (ou des dettes) du salarié en cas de présence dans l'entreprise d'un dispositif dérogatoire à la durée du travail (modulation, cycle, forfait annuel en heures ou jours, etc.) ;</li> <li>• Épargne salariale (si demande de déblocage de la part du salarié).</li> </ul> <p><b>À noter :</b> en présence d'une clause de non-concurrence produisant ses effets, l'employeur devra, postérieurement à la fin du CDD, commencer à verser la contrepartie financière au salarié respectant l'engagement de non-concurrence.</p>		



# 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.

<b>Congé de</b>	Nom : .....	Prénom : .....
<b>Formation</b>	Adresse : .....	
<b>Economique,</b>	.....	
<b>Sociale et</b>	Code postal :	Ville : .....
<b>Syndicale</b>	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<sup>er</sup> juillet 2012)
  - **Horaire brut** : 9,40€ - **Horaire net** : 7,37€
  - **Mensuel brut** : 1 425,67€ - **Mensuel net** : 1 118,36€
- 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<sup>er</sup> janvier 2012 :

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

## MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,49€ (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012)

## 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 42,18€.  
Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 56,25€ après le 31<sup>ème</sup> jour.

## ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (182 € max. pour 2012), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>e</sup>	79,80 €

A.E.S. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)		
Décision CDES	Montants	
Allocation de base	127,68 €	
1 <sup>ère</sup> catégorie	95,76 €	
2 <sup>ème</sup> catégorie	259,35 €	
3 <sup>ème</sup> 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 différé 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<sup>er</sup> 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 : Septembre 2012 (3<sup>e</sup> 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