



Le syndicat
des salariés du BTP

Echo

BATI-MAT-TP

La roue va-t-elle tourner en 2013 ?

SOMMAIRE

ÉDITO 3

EN COUVERTURE

En augmentation 5

Le Smic nouveau 6

Retraite des artisans 7

LE POING SUR LA TABLE

Bon marché ! 8

Générationnel 8

L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

Élections 14

FICHE TECHNIQUE

Travail illégal 15

Indemnités de licenciement 16

Succession de CDD 17

Info pratiques/Adhésion 19

À l'intérieur de ce
numéro :

**l'affiche A3
BATI-MAT-TP
CFTC**



Journal d'information trimestriel de l'APDS ISSN : 1955-5105

39 / DÉCEMBRE 2012 / 0,50€



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

PRO BTP
GROUPE



ÉDITORIAL

PATRICK DEL GRANDE

La fin de l'année avec ses moments de fêtes, mais aussi ses nombreuses augmentations qui font beaucoup moins plaisir. 2013 approche à grands pas et il est temps de faire le bilan de l'année qui vient de s'écouler.

Cette année 2012 a été riche en événements, mais si je devais en retenir qu'un pour définir les actions prioritaires de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour 2013 ce serait sûrement cette augmentation incessante du chômage en France. Tous les mois quand le chiffre tombait, nous battions un record ! Et à chaque fois, je ne pouvais pas m'empêcher de penser à tous ces travailleurs privés de leur emploi, de leur fierté.

En 2012, les restructurations et les plans sociaux se sont succédé dans de nombreuses entreprises. La plus grande crainte pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est que 2013 soit sous le signe de nombreuses faillites. C'est pourquoi notre devoir en tant que syndicat responsable sera de sécuriser au maximum de nos ressources l'emploi des salariés de la construction.

Ma deuxième pensée va directement à tous ces jeunes qui sont les grands perdants de cette crise. La tranche des 15/25 ans est la plus touchée par ce fléau qu'est le chômage. Que doit-on penser d'un pays qui n'est plus capable d'offrir un avenir à ses enfants ?

Pas grand-chose malheureusement ! Et autant être honnête, l'année qui arrive sera du même acabit que celle que l'on quitte, voire pire. Les derniers chiffres de l'année démontrent qu'il ne faudra pas attendre une amélioration avant de nombreux mois. Les marges de manœuvre sont étroites, mais j'ai toute confiance en vous, chers adhérents BATI-MAT-TP CFTC, pour défendre au mieux l'intérêt des salariés.

Même si la conjoncture n'est pas au vert, les revendications qui font la force de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sont toujours d'actualité. Nous devons continuer de lutter contre les bas salaires qui sont légion dans nos secteurs, nous devons continuer de négocier pour améliorer les conditions de travail, en 2013 nous continuerons de mettre l'humain et la solidarité au centre de toutes nos revendications !

Pour terminer sur une note d'optimisme, je me joins à toute l'équipe de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour vous souhaiter, très chers adhérents, de bonnes fêtes et nos meilleurs vœux syndicaux pour 2013.

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

En augmentation

Les fêtes de fin d'année sont toujours très attendues, malheureusement, le 1er janvier est aussi synonyme d'augmentation dans de nombreux domaines. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait le tour de ce qui nous attend !

Tout d'abord, les tarifs du gaz et de l'électricité augmentent respectivement de 2,4 % et de 2,5 %.

Ensuite, la SNCF relève les prix de ses tickets de 1,9 %. Et les automobiles émettant entre 135 et 140 grammes de CO₂/km sont désormais taxées à hauteur de 100 euros, le malus pouvant atteindre jusqu'à 6 000 euros (200 g/km).

Enfin, le timbre « rouge » passe de 0,60 à 0,63 euro et le « vert » de 0,57 à 0,58 euro. La redevance télé augmente de 6 euros pour la métropole (131 euros) et de 5

euros en outre-mer (85 euros). Les assurances augmentent de 2 à 7 %. Et les amoureux de la bière vont payer plus cher leur demi, en raison de l'augmentation des droits d'accises. Selon les Brasseurs de France, il pourrait valoir jusqu'à 3 euros. Bercy a calculé une hausse de 5,5 centimes pour 25 cl.

Toutes ces augmentations mises bout à bout vont peser lourdement sur le pouvoir d'achat des ménages. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le salaire est la pierre angulaire du travail. Le problème est que de nos jours, il devient de plus en plus difficile de vivre avec sans tomber dans la spirale de l'endettement !

De prime abord, plusieurs allocations progressent. Le revenu de solidarité active (RSA) passe à 483 euros pour une personne

seule sans enfant, 724 euros pour un couple sans enfant. Les plafonds de ressources ouvrant droit aux prestations familiales sont revalorisés de 2,1 % et les aides au logement (APL) croissent de 2,15 %. L'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation équivalent retraite (AER) et l'allocation transitoire de solidarité (ATS) augmentent également.

En dernier lieu, le plafond du livret A est relevé de 25 %, le montant maximal de dépôt est ainsi porté à 22 950 euros. Par contre, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sait de source sûre que le taux d'intérêt du livret A devrait baisser prochainement. En effet, la formule de calcul du taux d'intérêt du livret A dépend en effet de deux paramètres : les taux des prêts entre banques (sur le marché interbancaire) et l'inflation. •





Actu

Le Smic nouveau

Le Smic détermine le montant du salaire minimum légal en France. Tous les 1er janvier, il est revalorisé sauf cas particulier. Donc dans moins d'un mois, le Smic se verra augmenté sûrement de 0,3 %.

À partir du 1er janvier 2013, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) devrait passer à 9,43 euros brut par heure. Cela représentera une augmentation du Smic très faible, puisqu'elle sera 0,3 %. Sur la base de 35 heures hebdomadaires, le montant mensuel du salaire minimum atteindra 1 429,97 euros brut, soit une revalorisation inférieure à 5 euros. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est scandalisée par cette augmentation qui n'aidera pas à améliorer le pouvoir d'achat des millions de Français qui touchent ce minimum.

Cette revalorisation du 1er janvier 2013 correspondra à la stricte augmentation légale, sans « coup de pouce ».

Jusqu'en 2009, le Smic était revalorisé le 1er juillet de chaque année. En 2010, la date de cette réévaluation est fixée au 1er janvier. L'ampleur de l'augmentation du Smic est calculée en additionnant : l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), précisément celui des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac et la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO)

En dehors de ces revalorisations annuelles, le Smic est également rehaussé lorsque l'indice des prix (hors tabac) augmente de plus de 2 %.

Pour finir sur une note d'optimisme, le gouvernement travaille sur une nouvelle formule pour calculer l'augmentation du Smic. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère qu'elle sera plus juste que l'ancienne! •



Date	Smic mensuel brut	Smic horaire brut
1er juillet 2005	1 217,88 €	8,03 €
1er juillet 2006	1 254,28 €	8,27 €
1er juillet 2007	1 280,07 €	8,44 €
1er mai 2008	1 308,88 €	8,63 €
1er juillet 2008	1 321,02 €	8,71 €
1er juillet 2009	1 337,70 €	8,82 €
1er janvier 2010	1 343,77 €	8,86 €
1er janvier 2011	1 365 €	9 €
1er décembre 2011	1 393,82 €	9,19 €
1er janvier 2012	1 398,37 €	9,22 €
1er juillet 2012	1 425,67 €	9,40 €
1er janvier 2013	1 430,22 €	9,43 €

Source : Insee



Actu

Retraite des artisans

Depuis le 1er janvier, les régimes complémentaires obligatoires des artisans et des commerçants et industriels ont fusionné. Si la totalité des droits acquis par chaque régime est conservée, quelques petits changements sont intervenus. De nouveaux calculs sont également apparus au cours de l'année dernière. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revient sur ces détails.

Traditionnellement, la nouvelle année débute avec son lot de décrets et autres lois qui entrent en application. Le secteur de l'artisanat n'échappe pas à cette règle. Ainsi, à partir du 1er janvier 2013, les régimes de retraite complémentaire obligatoires des artisans et des commerçants vont fusionner, engendrant quelques petites évolutions. Ce dispositif, émanant du décret n° 2012-139 du 30 janvier 2012, reprend cependant la totalité des droits acquis jusqu'à cette date dans les régimes actuels.

Ce nouveau régime unique bénéficie désormais de nouveaux taux de cotisations appelées et instaure une règle de pilotage par le RSI (régime social des indépendants) qui garantit l'équilibre du régime de retraite à long terme. Ainsi, les taux de cotisation actuels sont fixés comme suit :

- 7 % dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale
- 8 % au-delà, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale
- -0.2 % pour le taux des régimes invalidité et décès

Parmi les changements, ceux appliqués aux pensions de réversion. En effet, de nouvelles modalités d'attribution ont été édictées, telles que l'abaissement à 55 ans (contre 60 ans jusqu'à présent) de l'âge auquel un conjoint survivant d'artisan peut prétendre au versement de la pension de réversion du nouveau régime complémen-

taire (60 % des droits acquis par le défunt). Cependant, notre fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ce versement sera soumis à une condition de ressources.

Au cours de l'année 2012, le régime de retraite complémentaire des artisans a été enrichi de deux autres décrets. Le premier décret n° 2012-503 du 16 avril 2012 permet aux artisans et commerçants de racheter des trimestres de cotisations RSI pour améliorer leur retraite.

Le décret n° 2012-1129 du 4 octobre 2012 a intégré de nouveaux calculs pour les artisans et commerçants ayant exercé leur activité non salariée avant 1973. Ainsi, certains droits à la retraite – comme le cumul emploi retraite, la majoration de pension de réversion ou le rachat de trimestres d'études – sont désormais calculés 31 sur les règles actuelles. •





Actu

Bon marché !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète de l'augmentation de la main d'œuvre à bas coût dans le BTP et surtout du non-respect de la directive sur le détachement des travailleurs.

Le détachement des travailleurs est une directive qui permet à des travailleurs d'exercer dans leur métier dans l'Union Européenne. Cette pratique est encadrée, puisqu'en cas de détachement, il faut appliquer les règles en matière de droit du travail (rémunération, durée du travail, santé et sécurité, etc.) en vigueur dans le pays d'accueil.

Sur le terrain, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate malheureusement que les

fraudes sont de plus en plus répandues. Le résultat de cette augmentation est dramatique pour la santé économique des entreprises qui ne peuvent pas lutter contre cette main-d'œuvre bon marché. De plus, les salariés sont exploités et ne sont pas couverts.

Cette mise en danger est intolérable ! Ce dumping social est de la responsabilité d'entreprises françaises peu scrupuleuses qui choisissent des sous-traitants seulement pour leur aspect financier en occultant les conséquences sociales.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas accepter cet ordre établi, car cela va

à l'encontre des valeurs que nous défendons. Même si la Commission et le Parlement européens travaillent actuellement pour renforcer la directive sur le détachement des travailleurs, il nous semble essentiel de sécuriser les droits pour les postulants et de les informer convenablement.

Le deuxième point important à mettre en place est d'engager davantage la responsabilité des entreprises qui recourent à ce type de sous-traitance, d'augmenter les sanctions et d'améliorer les contrôles. Avec un tel dispositif, la lutte contre la fraude serait plus efficace et ainsi permettrait de mettre fin à l'exploitation. •

Générationnel

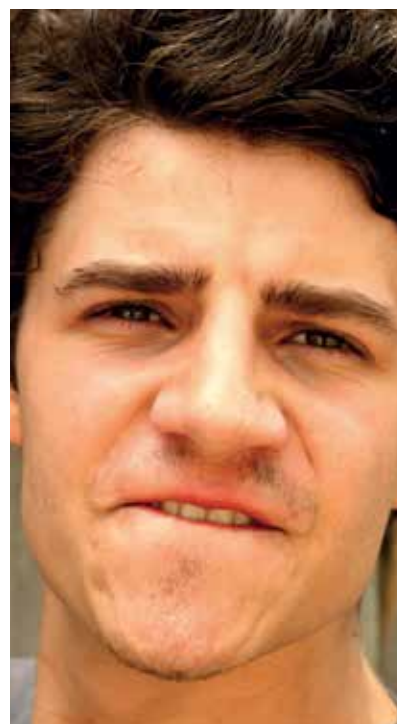
C'est dans les vieux pots qu'on fait la meilleure soupe ! Cette expression, le gouvernement l'applique au pied de la lettre quand il s'agit de lutter contre le chômage des jeunes peu diplômés.

Les anciens gouvernements français ont toujours tenté de lutter contre la difficulté pour un jeune sans qualification de trouver un emploi en mettant en place des contrats aidés.

Et pour ne pas échapper à cette règle, le gouvernement propose comme mesure phare la création de 150 000 emplois d'avenir d'ici à 2014. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne remet pas en question ce dispositif qui permet à des jeunes de trouver un travail,

mais plutôt sa finalité. Avec le temps, on connaît les raisons de cet échec : les qualifications acquises sont faibles et ne correspondent pas aux attentes du marché du travail et le secteur associatif ou public ne maintient en poste ces nouvelles recrues que le temps de la subvention.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pense que pour lutter efficacement contre cette difficulté, il faut surtout s'attaquer au problème de la qualification du jeune. Et pour cela, la formation professionnelle est le meilleur moyen de donner toutes les chances à un jeune de se former et de pérenniser son emploi ! •



GÉOMÈTRES

Le document unique d'évaluation des risques :

La CPNNC a mis en place sur le site du paritarisme (www.apgtp.com) une trame du document unique, accessible avec le numéro d'adhésion d'HUMANIS. À ce jour seules 50 entreprises l'ont finalisé. Il serait utile de rappeler à vos employeurs qu'ils ont l'obligation de mettre en place le document unique. (code du travail) Pour ceux d'entre vous qui participent aux commissions régionales, ne manquez pas de le leur rappeler. Il doit être remis à jour régulièrement, et au minimum une fois par an en collaboration avec les salariés.

Égalité Femmes Hommes

Environ 600 bulletins de salaires ont été collectés afin de comparer les écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes ; par poste, par niveau, échelon et indice (voir tableau ci dessous) ; ceci afin de pouvoir en tenir compte lors des négociations salariales.

Le Ministère impose à chaque extension d'accord de salaires, que ce sujet soit évoqué. De ce fait, cette enquête sera reconduite tous les ans.

Répartition de l'effectif par sexe et par catégories :

Emploi	Homme	Femme	Total
Assistant technicien	962	783	1744
Technicien	1432	666	2098
Cadre	341	96	800
Divers (non défini)	452	348	800
Total	3187	1892	5079

Chiffres APGTP sur la base de 556 entreprises.

Rémunération moyenne mensuelle, base 35h00 :

Niveau	Échelon	Salaires minimum	Hommes	Femmes
I		1400,00€	1430,62€	1457,92€
II	1	1414,44€	1531,32€	1506,26€
	2	1524,34€	1728,78€	1627,88€
	3	1629,46€	1759,65€	1745,02€
III	1	1748,91€	1881,60€	1866,38€
	2	2026,05€	2178,28€	2159,60€
	3	2436,97€	2583,37€	2744,23€
IV	1	2666,94€	2846,42€	2877,11€
	2	3003,71€	3343,43€	3287,46€

Chiffres APGTP sur la base de 556 entreprises.

GÉOMÈTRES (suite)

Négociation des salaires minimaux de la branche :

C'est la première fois depuis ma participation aux négociations salariales, que j'assiste à un tel événement! L'UNGE syndicat patronal regroupant 80% d'adhérents, était venu à cette réunion, sans avoir la moindre intention de négocier quoi que ce soit.

Quant à l'autre organisation patronale (CSNGT) pour environ 30% des employeurs, l'idée était plutôt d'ouvrir des négociations minimalistes, avec éventuellement une alternative parallèle (avec mise en place d'éléments d'épargne).

Voici le déroulé de cette négociation :

Proposition des employeurs : En 2012, nous avons été assez généreux envers les salariés, nous avons donné plus qu'il ne fallait, nous proposons d'attendre le mois de juillet 2013 pour faire un point.

Ce qui se traduit par (cette année nous ne proposons rien 0%).

Les topographes sont sur la même lignée, plutôt surprenant pour des employeurs enclins à vouloir faire évoluer leurs salariés.

Quant aux représentants de salariés, dont la CFTC: nous proposons en ces temps difficiles, et dans l'incertitude de 2013 (tant annoncé) de faire une proposition à 2%, l'inflation pour la fin de cette année 2012 étant annoncée à 2,1%, sans oublier la refiscalisation des heures supplémentaires depuis le mois de septembre, qui a fait perdre en moyenne 50 à 60€ aux salariés.

Conformément à notre convention collective Art. 7.5, la CFTC propose une nouvelle réunion début janvier, avec pour unique sujet, les salaires.

BTP

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP

Travaux d'observation à dimension territoriale et sectorielle et développement des partenariats territoriaux pour enrichir les données de l'OPMQ. Ce travail doit s'appuyer au préalable sur la réalisation d'une étude permettant de faire un état des lieux permettant de :

- Recenser les ressources quantitatives et qualitatives existantes (études, chiffres, références) dans la branche (y compris au niveau régional) ainsi que celles à créer ;
- Étudier la pertinence de ces ressources au regard des enjeux et des missions de l'OPMQ ;
- Identifier les centres d'informations du BTP ayant un rôle d'observation et/ou de prospective permettant d'alimenter la démarche prospective de l'OPMQ en précisant ces ressources et les instances pour lesquelles elles sont leur champ d'intervention (régional ou national) ;
- Établir une cartographie permettant de mettre en lien les organismes producteurs de ces ressources et les instances pour lesquelles elles sont utiles (CPNE, CPREF, CERC...).

Les objectifs sont :

- mutualiser et faire connaître l'information régionale ;
- repérer les partenariats possibles.

Cette étude débouchera sur une proposition de plan d'action et un calendrier de travail, à soumettre aux CPNE Conjointes du BTP.

L'appui à la mise en œuvre des accords de branche

L'observatoire apporte un appui à la mise en œuvre des accords de branche notamment en proposant des outils et démarches de sensibilisation des entreprises et des salariés du BTP aux problématiques traitées dans ces accords et de faciliter leur mise en œuvre.

BTP (suite)

CPNE BTP

Point d'actualité sur les négociations interprofessionnelles et leurs incidences sur le BTP

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir
(JO 27/10/12)

Objectif : création de 150 000 emplois d'avenir.

Jeunes visés : jeunes de 16 à 25 ans et jeunes jusqu'à 30 ans si précédemment dans l'entreprise en CDD, en contrat de formation en alternance ou en contrat aidé.

Seniors visés : maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus, embauche de seniors de 55 ans et plus.

Nature des contrats : CDI

Obligations des entreprises : logique d'incitation pour les entreprises de moins de 300 salariés (aide de l'État) et logique de sanction pour les entreprises de 300 salariés et plus si elles ne concluent pas d'accord intergénérationnel.

Entreprises 300 salariés et plus : conclusion d'un accord d'entreprise intergénérationnel ou un plan d'action.

Entreprises 50 à moins de 300 salariés : seront couvertes dans le BTP par un accord de branche.

Entreprises moins 50 salariés : signature d'une convention de génération entre l'entreprise, le senior et le jeune.

Contenu des accords à négocier : dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors, la transmission des savoirs et des compétences (objectifs chiffrés, modalités d'intégration des jeunes et du maintien dans l'emploi des seniors, mise en place d'entretiens...)

Transmission des compétences : l'accord doit préciser les actions à mettre en œuvre. L'ANI précise qu'il sera possible de mettre en place un référent senior. Il faudra étudier la possibilité que ce référent soit un maître d'apprentissage confirmé déjà en poste dans l'entreprise.

Mise en conformité : les entreprises et les branches d'activité auront 6 mois après la publication au JO de la loi et de son dernier décret d'application pour se mettre en conformité avec la réglementation.

ANI relatif à la sécurisation de l'emploi : Cette négociation est encore en phase de délibération. Elle s'articule autour de plusieurs thèmes, dont un qui intéresse plus particulièrement la formation (compte individuel de formation, GPEC, DIF, CIF). Les parties s'accordent sur la volonté de rationaliser et de coordonner les dispositifs existants et non pas d'en créer de nouveaux.

Point sur les évolutions des effectifs en apprentissage

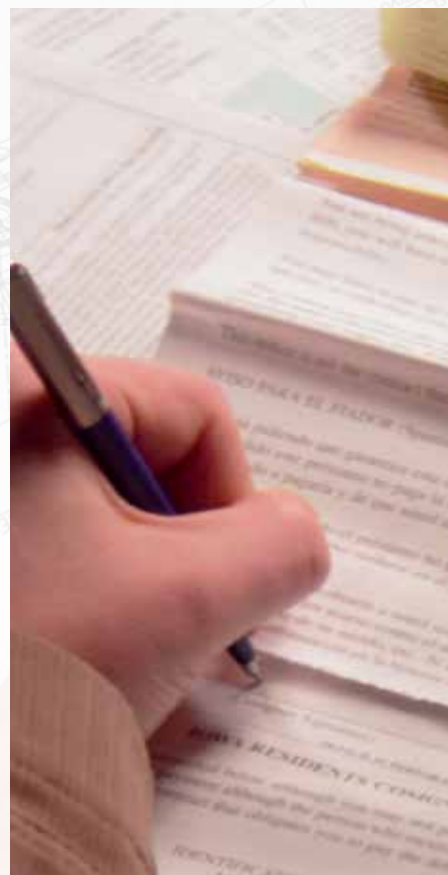
Les effectifs dans les CFA paritaires et conventionnés avec le CCCA-BTP sont en baisse pour la quatrième année consécutive. Le service études du CCCA-BTP prévoit une baisse des effectifs en stock de 2 % et une baisse des entrées en 1^{re} année de 5 %. D'une manière générale, les effectifs du niveau V (CAP) baissent, mais ils augmentent pour les niveaux supérieurs IV, III et II sans qu'il y ait toutefois de compensation.

Cela entraîne des coûts de formation plus élevés (la formation en CFA est plus longue pour les Bacs Pro, BTS et au-delà que pour les CAP et les BP) et une augmentation de l'offre en dehors du réseau paritaire.

Les financements étant limités il convient de s'assurer que l'offre de formation correspond bien à la demande des entreprises et que les jeunes s'insèrent dans des entreprises du secteur à l'issue de leur formation.

Le CCCA a commandé une étude sur le devenir du baccalauréat professionnel. En effet, les Bacs Pro 3 ans sont sortis en juin 2012. Il sera intéressant de connaître leur insertion (quelles entreprises, quels niveaux d'embauche).

Il est rappelé que l'embauche d'apprenti étant directement liée à l'activité des entreprises, l'apprentissage ne peut se développer quantitativement que pour autant que les entreprises ont une visibilité à moyen terme concernant leur marché de commande. Compte tenu de la baisse des effectifs en apprentissage, il est important que l'Éducation nationale maintienne son offre de formation au niveau V.





santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

ARCHITECTES

Information sur les garanties du régime « frais de santé »

À la demande de la CPNNC, Arra Conseil a fourni un tableau permettant de comparer les garanties actuelles et celles telles que travaillées par la sous-commission. À ce jour, ce tableau n'a évidemment pas été soumis aux opérateurs puisque ce n'était qu'une proposition fournie par la sous-commission. Il ne pourra leur être transmis qu'après validation par la CPNNC de l'intérêt de ces nouvelles grilles de garanties.

En ce qui concerne les régimes optionnels, malgré la volonté de la commission de ramener les deux options à une seule, elle n'a pas véritablement la main dessus puisqu'ils restent à la discrétion des opérateurs.

Pour faire suite à l'audit réalisé par Arra Conseil, la branche avait été alertée de certaines incohérences sur le régime mis en place. La CPNNC avait demandé à la sous-commission de revoir les garanties en rapport avec ces incohérences.

La philosophie de la sous-commission a été d'avoir des garanties de base qui couvrent tous les risques et un régime optionnel qui permet de prendre en compte les besoins spécifiques de certains. La sous-commission a souhaité rester à un coût constant, à savoir améliorer certaines prestations et diminuer certaines autres, sans avoir à modifier les cotisations. En ce qui concerne :

- la non-couverture des établissements non conventionnés : il s'agit des hôpitaux militaires et les hôpitaux de luxe, ce qui n'impacte pas la population de la branche ;
- les consultations auprès de généralistes : 50 % de la BR pour que le reste à charge permette de responsabiliser les patients et pour ne pas encourager la dérive des dépassements d'honoraires. La sous-commission a souhaité avoir un régime qui ne soit pas abusif, mais de qualité et qu'un salarié d'une agence de province puisse avoir une bonne complémentaire santé ; quant à l'option, elle est intéressante pour les zones géographiques où les coûts sont plus importants. En contrepartie, les consultations auprès de spécialistes ont été améliorées ;
- les actes techniques médicaux et la petite chirurgie : il n'y a pas de dépassements d'honoraires et ces actes sont tous alignés sur les tarifs de la Sécurité Sociale ;
- les prothèses dentaires (dents de fond de bouche) : il a été jugé préférable d'améliorer les dents du sourire.

La CPNNC valide les modifications apportées par la sous-commission au tableau de garanties du régime « frais de santé » qui fera l'objet d'une transmission aux opérateurs. La branche demande aux opérateurs de réaliser une projection de ce régime sur le budget, ainsi qu'un avenant y afférent pour le 31 janvier 2013, le tout sera soumis à l'analyse d'Arra Conseil.



CPR DOM

Trois nouvelles CPR se sont réunies à la Martinique, en Guadeloupe et en Guyane. La négociation de la valeur du point 2013 a abouti dans les trois départements. Il s'avère que ces départements ont suivi depuis un certain temps les consignes du CNOA, à savoir, appliquer la valeur du point de la région Ile de France, aussi, pour 2012, ils ont appliqué une valeur de point supérieure à celle qui avait été fixée par la CPNNC, soit 7,96 € au lieu de 7,18 €.

Des CPR à la Réunion et Mayotte doivent se réunir prochainement.

ÉLECTIONS 2019

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

En somme... Qui aime bien élit bien!



VULLO CONSTRUCTION 62

Carton plein dans le 1^{er} collège

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

SARL M2A 62

Un 100 % pour la CFTC

DUP collège unique
1 titulaire

SMA 62

Le 2^e collège est pour la CFTC

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

SCREG SUD-EST 63

Une vague bleue!

CE 2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant

DP 2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant

ERT TECHNOLOGIES 88

Une belle progression pour la CFTC

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

MARANDEAU CHIGNARD 49

Le score parfait pour notre section

DP collège unique
1 titulaire - 1 suppléant

COLAS SUD-OUEST 33

Un jolie score pour nos élus

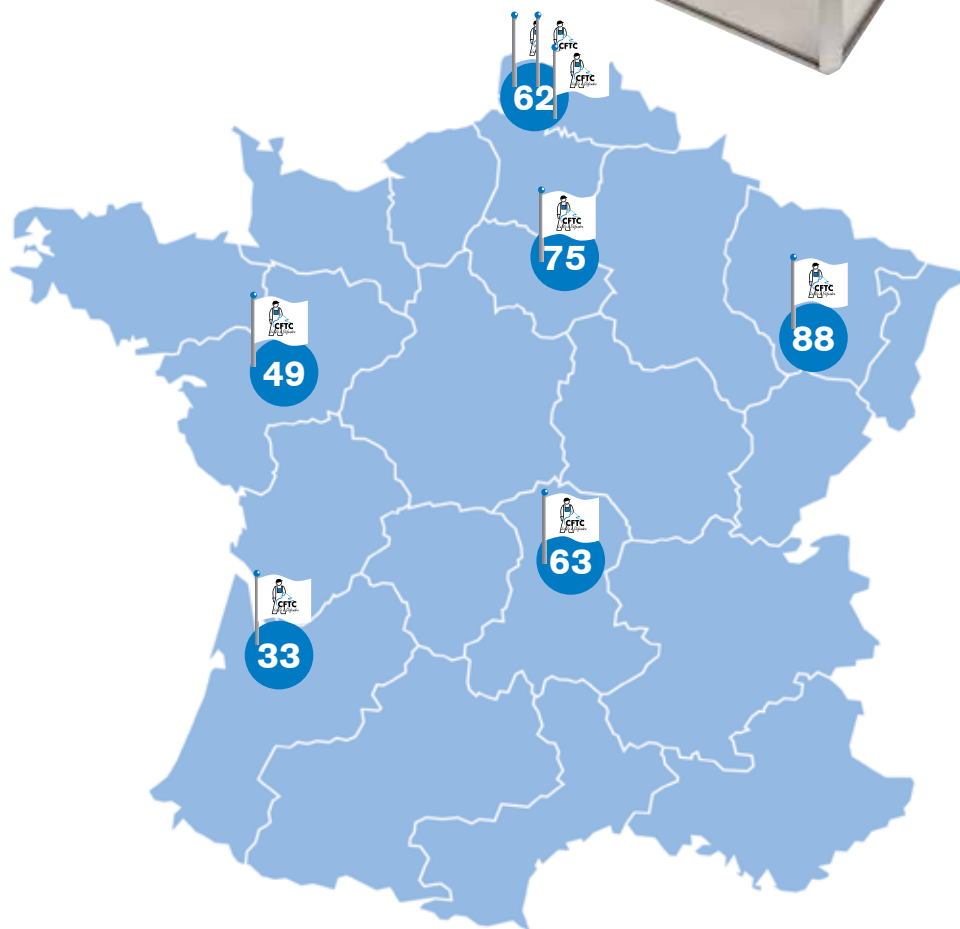
CE 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

DP 1^e collège
1 titulaire

CABINET GTA 75

Un vote massif pour la CFTC

DUP 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 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



Droit

Travail illégal

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a toujours lutté et mis en garde contre le travail illégal, car celui-ci met en danger le salarié, car il n'est pas couvert en cas d'accident.

La loi du 6 juin 2011 a renforcé les sanctions administratives pour les personnes morales ou physiques en cas de procès-verbal d'infraction pour travail illégal (v. notre actualité du 26/06/2011). Une circulaire du 28 novembre 2012 en précise les modalités d'application.

Ainsi, le préfet peut prononcer la fermeture administrative de l'établissement éventuellement assortie de la saisie conservatoire du matériel professionnel. La circulaire précise que cette saisie doit faire l'objet d'une instruction spéciale qui en précise les modalités de mise en œuvre.

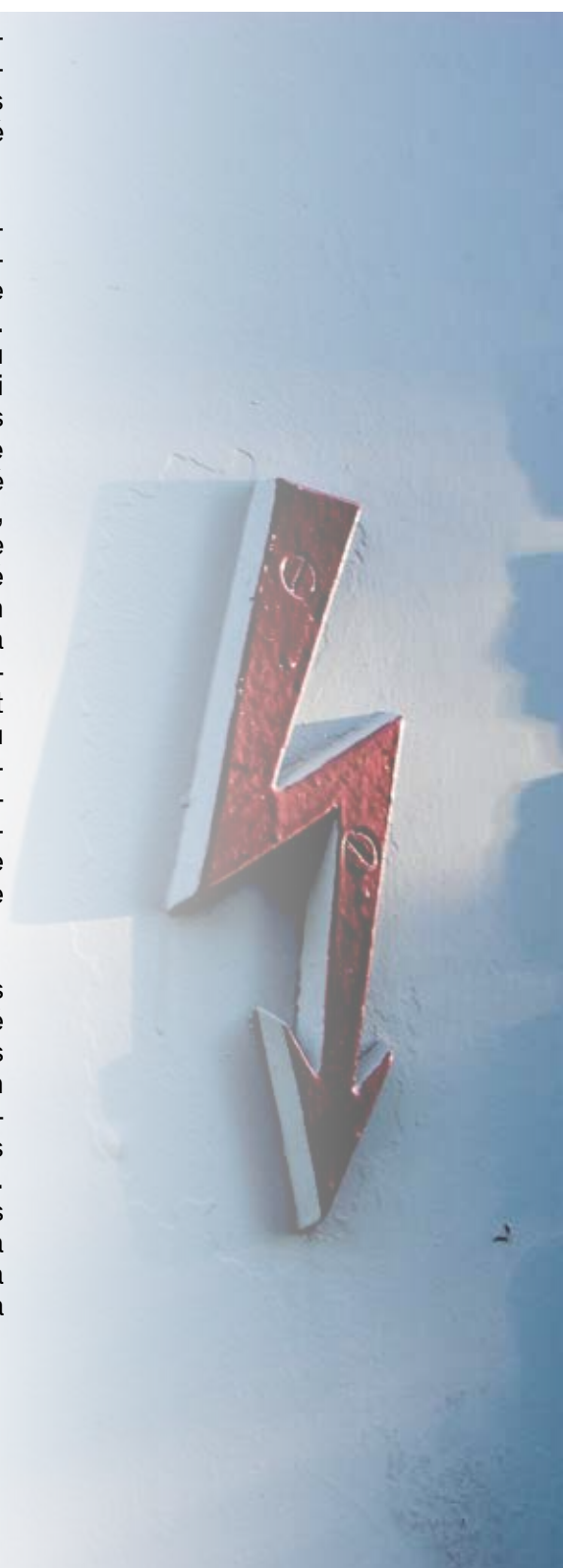
Les autorités gérant des aides publiques peuvent, en cas de travail illégal constaté, refuser l'octroi des aides publiques, ou demander le remboursement de tout ou partie des aides versées. La décision de l'autorité doit être motivée, notamment en fonction de la gravité des faits constatés.

Cette gravité s'apprécie, par exemple, au montant des cotisations sociales et contributions fiscales éludées, au nombre de salariés concernés, ou encore à la persistance dans le temps des infractions ou à leur cumul et a fortiori à la répétition de l'infraction commise par l'employeur déjà verbalisé pour travail illégal. La circulaire indique que les sanctions administratives peuvent être prononcées cumu-

lativement. Cependant, pour respecter le principe de proportionnalité des peines, le cumul des sanctions doit être proportionné aux faits constatés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le salarié quant à lui ne peut pas être poursuivi pour travail dissimulé. Toutefois, lorsqu'il apparaît, au cours d'un contrôle accompli dans l'entreprise par l'un des agents habilités à lutter contre le travail illégal, que le salarié a, de manière intentionnelle, accepté de travailler sans que les formalités requises aient été accomplies (remise d'un bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) par son ou ses employeurs pour obtenir indûment des allocations de chômage ou des prestations sociales, cette information est portée à la connaissance des organismes de protection sociale (organismes de Sécurité sociale et d'assurance chômage).

Ces organismes peuvent alors prendre, à l'encontre du salarié concerné, les sanctions prévues par leur propre réglementation (suppression du revenu de remplacement, sanctions pénales pour fraude aux prestations...). Le bénéficiaire des prestations indues s'expose également à la pénalité financière prévue à l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale. •





Droit

Indemnité de licenciement

En ces temps de crise, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle ce que prévoit le Code du travail en terme d'indemnités de licenciement.

L'indemnité de licenciement est due pour tous les licenciements, qu'ils soient individuels ou collectifs, pour motif économique ou pour motif personnel. Cette indemnité est prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail qui énonce que « le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (...) ».

Seul le salarié qui compte une année d'ancienneté peut percevoir une indemnité de licenciement. La condition d'ancienneté s'apprécie au jour où l'employeur envoie la lettre de licenciement (Cass. soc., 15 mars 2011 n° 08-41.377). Il résulte de l'article L. 1234-8 du Code du travail que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une absence pour maladie d'origine non professionnelle, à une mise à pied, à un congé sabbatique ou à un congé pour création d'entreprise ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée de l'ancienneté.

Le calcul du montant minimum de l'indemnité de licenciement est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail qui dispose que « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel

s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ». En d'autres termes, le salarié doit percevoir lors de son licenciement une indemnité minimale de 20 % de son salaire mensuel par année de service jusqu'à 10 ans et de 33 % de son salaire mensuel pour les années de service au-delà de 10 ans.

Il convient de rappeler que le gouvernement a fait un effort de revalorisation, car jusqu'au décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, cette indemnité n'était alors que de 10 % du salaire mensuel par année d'ancienneté en matière de licenciement pour motif personnel. Certaines conventions collectives prévoient des règles de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables que le minimum légal.

Une indemnité de licenciement plus favorable peut également être prévue par le contrat de travail. Cette indemnité contractuelle de licenciement est susceptible d'être qualifiée de clause pénale dont le montant peut être réduit par les juges en raison de son caractère manifestement excessif (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-68.762). Enfin, il est également à noter qu'en cas de licenciement collectif, les plans de sauvegarde de l'emploi fixent souvent une revalorisation de l'indemnité de licenciement (aux côtés des autres mesures sociales d'accompagnement du plan). •





Droit

Succession de CDD

On connaît tous quelqu'un qui a déjà enchaîné les contrats à durée déterminée. Pourtant le Code du travail encadre cette pratique et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous l'explique en détail.

Le Code du travail est très clair, on ne peut pas pourvoir un emploi durable par des CDD à répétition, dans ce cas le CDI doit être la norme. Pourtant, il demeure des exceptions à ce principe et le salarié peut enchaîner des CDD :

- Remplacer un salarié absent ;
- Remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- En cas d'emplois à caractère saisonniers ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ;
- Remplacer le chef d'entreprise ou le chef d'exploitation agricole (C. trav., art. L. 1244-1).

Tous ces cas sont possibles tant qu'il n'y a pas d'abus de la part de l'employeur. En effet, il ne peut pas recourir systématiquement aux CDD de remplacement pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si à l'expiration du terme d'un CDD, le salarié continue à travailler sans renouvellement du CDD initial ou conclusion d'un nouveau CDD, le contrat devient à durée indéterminée. Peu importe qu'un nouveau CDD ait été signé ultérieurement (Cass. soc., 20 sept. 2006, no 04-43.068). L'employeur devra alors respecter les règles du licenciement s'il souhaite mettre fin au contrat et il devra appliquer les règles qui s'appliquent au CDI (Cass. soc., 13 déc. 2007, no 06-44.004).

Et dans le cas d'une requalification de CDD en CDI, il convient de reprendre les conditions du travail en CDD à l'identique :

par exemple, si le CDD était à temps partiel, le CDI sera également à temps partiel. De plus, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre de chacun de ses contrats (Cass. soc., 7 mars 2007, no 05-43.191).

La transformation du CDD en CDI est automatique et se réalise de plein droit. Par conséquent, nul besoin de saisir le juge d'une action en requalification et cela ne donne pas lieu non plus au versement de l'indemnité de requalification puisque les dispositions relatives aux CDD ne sont plus applicables (Cass. soc., 5 déc. 2007, no 06-41.31).

En revanche, lorsque le CDD initial a été conclu en méconnaissance des règles de recours aux CDD (recours en dehors d'un motif légal, absence d'écrit, etc.), le salarié peut toujours prétendre à une indemnité de requalification (Cass. soc., 22 mars 2006, no 04-45.411). •



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**
 - Salaire minimum (% du SMIC) : (Base 151,67 h)

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

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1^{er} janvier 2012 :

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

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,49€ (depuis le 1^{er} 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^{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)	1095 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.batimattpctfc@noos.fr • Site: www.batimattp-ctfc.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 :	
> joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP).			



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 : Décembre 2012 (4^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 GROUPÉES) - FAX: 01 44 85 73 47