



Echo

BATI-MAT-TP

Réformes

3% de déficit

Le nouveau casse-tête pour 2013

Impôts

À l'intérieur de ce
numéro :

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

CFTC

Pour vous aider à y voir plus clair...

REJOIGNEZ-NOUS!

SOMMAIRE

ÉDITO	3
EN COUVERTURE	
Au régime	5
Au plus bas	6
Sécurisation de l'emploi	7-8
LE POING SUR LA TABLE	
Rebelote	9
Allocations	10
100 000 de moins	10
L'ACTIVITÉ DES SECTEURS	
L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION	
Élections	14
FICHE TECHNIQUE	
Inapte, vous avez dit...	15
Entreprise en difficulté	16
Contrat de génération	17
Info pratiques/Adhésion	19

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 PAR PATRICK DEL GRANDE

L'économie européenne est toujours plombée par la crise et malheureusement celle de la France n'y échappe pas. Chaque mois qui passe, on enregistre des destructions d'emploi et la courbe du chômage continue inexorablement de croître. Ce n'est pas cette année que l'on pourra affirmer que la crise est derrière nous.

D'ailleurs, les prévisions économiques pour le secteur de la construction sont mauvaises. 2013 sera une terrible année pour l'emploi si le gouvernement ne prend pas rapidement le sujet à bras-le-corps. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFPTC et moi-même sommes inquiets, car le secteur a toujours été un moteur pour l'économie du pays. Et si celui-ci s'enraye, on parle d'une perte de 40 000 emplois et ce chiffre n'est en rien comparable aux plans sociaux que l'on voit dans les médias.

Ce contexte démontre qu'une politique axée seulement sur la réduction des déficits est catastrophique pour la croissance et donc dévastatrice pour l'emploi. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFPTC comprend toute l'importance de ne pas être financièrement dépendant des marchés, mais nous avons beaucoup plus de mal à l'accepter lorsque l'on voit toutes les personnes qui souffrent de cette situation ! Il faudra à un moment que le gouvernement relâche la bride sinon le pays s'enfoncera toujours plus profondément.

Notre objectif en tant que syndicat responsable est d'éviter au maximum les licenciements par la négociation dans les entreprises où nous sommes implantés. Pourtant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFPTC sait que parfois la situation ne peut pas être résolue par la négociation. Dans ce cas, il faudra être ferme pour obtenir le maximum de compensations pour les salariés. Ce travail est essentiel pour les salariés et leurs familles !

Il ne faut pas oublier que notre Fédération BATI-MAT-TP CFPTC est un syndicat de valeurs qui place l'humain au cœur de ses revendications. Nous devons tous être déterminés, en ces temps de crise, pour continuer d'améliorer le quotidien des salariés. D'ailleurs, l'actualité sociale nous le prouve une nouvelle fois, puisque dans quelques mois, le gouvernement va ouvrir une négociation sur les retraites. Ce dossier sera primordial et nous allons devoir être très vigilants pour résoudre les inégalités de la réforme des retraites de 2010 !

Patrick DEL GRANDE,
Président

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

Au régime

Le gouvernement est devant un nouveau problème en terme de réduction des déficits. En effet, les économistes ont revu à la baisse les prévisions de croissance du pays et cela a pour conséquence de réduire la faible marge de manœuvre.

En effet, nous avons appris que le gouvernement avait renoncé à ramener le déficit public à 3 % de la richesse nationale pour la fin de cette année étant donné les prévisions de la croissance. Pourtant, il s'accroche coûte que coûte à son objectif d'équilibre budgétaire en 2017.

Pour réussir, le gouvernement devra trouver 60 milliards d'euros dans le cas d'un rebond de la croissance et si ce n'est pas le cas, l'addition sera nettement plus salée ! Ce genre de somme ne se cachant pas sous le sabot d'un cheval, il n'y a objectivement que deux solutions ; réduire drastiquement les dépenses publiques et augmenter les recettes de l'État.

Bien entendu, ces deux solutions ne seront pas sans conséquence sur le quotidien des Français. En effet, malgré la promesse d'un gel des impôts, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC juge peu probable cette possibilité.

De plus, il faudra surement accompagner cette hausse avec une diminution des prestations sociales afin d'arriver coûte que coûte à cet équilibre ! En continuant sa politique de rigueur et en occultant le problème de l'emploi, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous le dit, le pays va aller droit vers une catastrophe économique et sociale !

Nous comprenons la nécessité de réduire les dépenses de la France, car elle ne peut pas vivre éternellement à crédit. Il est important de souligner que si nous nous entêtons dans cette voie, nous donnerons la possibilité aux marchés de s'im-

miscer dans la gouvernance de notre pays et nous perdrons notre indépendance.

Pourtant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas tout accepter afin d'atteindre cet équilibre. Tant que rien ne sera fait au niveau de l'emploi, la situation ne fera qu'empirer. Le pouvoir d'achat des salariés fond comme neige au soleil et les destructions d'emploi sont légion.

Combien de temps faudra-t-il encore attendre pour que le gouvernement comprenne qu'en fonçant tête baissée dans une rigueur sans limites, il réduit les perspectives de millions de personnes de trouver un emploi et il met en danger des millions d'autres qui travaillent ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC comprend l'urgence de la situation, mais condamne la manière brutale utilisée ! •



EN BREF...

NOUVELLES RÈGLES

Le décret du 7 février 2013 modifie les règles de revalorisation du Smic. Le calcul de l'augmentation du Smic se basera désormais sur ces deux indices :

- l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile, c'est-à-dire les moins aisés (à la place de celui des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé),
- la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés (et non plus des seuls ouvriers).



CHÔMAGE

Le taux de chômage est en hausse depuis six trimestres (mi-2011). Il a continué de s'envoler fin 2012. Il atteint 10,2% en métropole, comme en 1999, au quatrième trimestre 2012, soit 0,3 point de plus qu'au trimestre précédent, franchissant ainsi les 10% de la population active en métropole pour la première fois depuis la mi-1999.

Avec l'Outre-mer, le chômage a atteint 10,6%. L'Institut national des études statistiques considère désormais que 2,9 millions de personnes sont au chômage en France au sens des normes du Bureau international du travail (BIT).



Actu

Au plus bas

La situation du bâtiment pour l'année 2013 s'annonce mal. La construction de logements risque de tomber à son plus bas niveau depuis cinquante ans et l'on parle de 40 000 emplois menacés dans le BTP.

Poussés par l'incertitude économique qui traverse le pays, seulement 4,6 % des Français ont un projet d'achat dans le neuf alors qu'en septembre 2012 ils étaient encore 5,3 % à caresser ce doux rêve. Cette diminution devrait se traduire par le niveau le plus bas de mises en chantier depuis cinquante ans. On tomberait ainsi entre 280 000 et 300 000 nouveaux chantiers. Cette baisse de l'activité serait désastreuse pour le BTP, car elle entraînerait une perte de 40 000 emplois pour cette année.

Il ne faut pas oublier que le gouvernement avait promis la mise en chantier de 500 000 logements par an et nous en sommes encore très loin. D'ailleurs, dès que le gouvernement avait décidé d'augmenter la TVA applicable au secteur du logement social à 7 % pour ensuite passer à 10 % en 2014, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC savait que cette promesse devenait irréalisable. Pourtant, un vent d'optimisme souffle sur le secteur. Le gouvernement, conscient de l'envergure du problème, a mis en place un groupe interministériel. Il a eu la lourde tâche d'élaborer des mesures pour tenter de relancer la construction de logements en France et par la même dynamiser le secteur de la construction qui en a vraiment besoin.

Le résultat comprend 8 mesures principales. Une simplification de la déclaration de projet avec la création (en 2017) d'un portail mettant à disposition 80 % des documents d'urbanisme numérisés, assouplir le taux maximal de garantie d'emprunt pour les aménageurs, dissuader les recours abusifs, soutenir la trésorerie des entreprises du BTP (via la BPI et le crédit d'impôt compétitivité emploi).

Le gouvernement prévoit également d'abaisser la TVA à 5 % (2014). Ce taux sera appliqué à la construction de logements neufs et à la rénovation des logements sociaux. Un pacte entre l'État et le monde HLM qui vise à la production de 150 000 logements sociaux par an. Une réforme du régime d'imposition des plus-values immobilières sur les terrains afin d'accroître l'offre de terrains à bâtir.

L'instauration d'un moratoire de deux ans sur l'instauration de nouvelles normes techniques. Et n'oublions pas l'examen en cours de toutes les normes existantes, prélude à un dégraissage probable. Une prime de 1350 € pour les ménages ayant des revenus modestes et moyens pour réaliser des travaux de rénovation énergétiques.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve que ces mesures vont dans le bon sens. Elles apporteront la bouffée d'air dont le secteur de la construction a besoin. Toutefois, nous verrons dans le futur si celles-ci sont suffisantes! •



Actu

Sécurisation de l'emploi

Le 11 janvier dernier, on apprenait dans tous les médias la signature d'un accord « historique » sur la sécurisation de l'emploi. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique point par point son contenu.

Avant d'entrer dans le cœur de cet accord, il est bon de rappeler le contexte qui a poussé les partenaires sociaux à se réunir devant une table. Actuellement, les entreprises françaises rencontrent des difficultés financières et cela engendre des destructions d'emploi. Le taux de chômage a explosé ces dernières années et le gouvernement a pressé les partenaires sociaux à trouver un accord pour enrayer ces phénomènes.

Sécurisation

• **Accords de maintien dans l'emploi :** le contrat de travail d'un salarié pourra être rompu pour motif économique si celui-ci refuse qu'on applique les mesures prévues par un accord majoritaire. Dans ce cas, l'entreprise sera exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

• **Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé :** Les branches professionnelles devront ouvrir des négociations avant le 1er avril 2013, pour mettre en place une couverture santé complémentaire collective pour les salariés.

• **Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi :** 12 mois après leur licenciement, les demandeurs d'emploi in-

demnisés joueront d'une complémentaire santé payée à 50 % par leur ancien employeur.

• **Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage :** Permettre au salarié qui retrouve un emploi de conserver une partie ou la totalité de ses droits d'allocations non utilisés.

• **Création d'un compte personnel de formation :** Création d'un compte associé à un salarié. Ce compte est intégralement transférable et le salarié pourra l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle.

• **Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation :** Lors de la consultation annuelle sur le plan de formation, le comité d'entreprise devra s'assurer que les orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

• **Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée :** L'accord prévoit de taxer différemment 3 types de contrats courts dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage en 2013 :

- Les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
- Les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- Les contrats d'usage d'une durée inférieure à 3 mois.

• **Travail à temps partiel :** Les branches professionnelles, dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel, ouvriront des négociations visant à en organiser les modalités d'exercice dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de

l'ANI. Les accords issus de ces négociations devront respecter les minima énoncés dans l'ANI dont :

- La durée minimale d'activité de 24 heures par semaine ; une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum 24 heures ;
- Les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le dixième de cette durée hebdomadaire ou mensuelle ; au-delà, la majoration est portée à 25 %. >>>





Actu

Sécurisation de l'emploi (suite)

• Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement :

L'accord redéfinit les relations entre l'État et l'UESL (Union des entreprises et des salariés pour le logement) pour faciliter l'accès des logements aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

• Information et consultation anticipée des IRP :

Une base de données unique sera mise en place dans l'entreprise et régulièrement mise à jour. Elle regroupera et rationalisera les données existantes sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

• Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) :

Des représentants des salariés seront associés aux orientations stratégiques de leur entreprise si elle compte au moins 5 000 personnes en

France ou 10 000, à l'échelle mondiale. Ils disposeront d'une voix délibérative au sein de l'instance qui définit cette stratégie.

• Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée :

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 2 ans dans une entreprise de 300 salariés et plus peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, accéder à une "période de mobilité" lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Cette période donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail. Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

Flexibilité

• Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde

de l'emploi pourront être fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par la Direction régionale du travail.

• Faciliter la conciliation prud'homale :

En cas de contentieux juridique portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par l'entreprise au salarié, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de son ancienneté.

• Mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise :

Afin de bien préparer la mise en place des instances représentatives du personnel (IRP), l'accord propose que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un délai d'un an pour la mise en oeuvre des obligations complètes, notamment l'organisation de la première réunion. •

Signature



Actu

Rebelote

En 2010, nous étions dans la rue pour combattre une réforme injuste des retraites qui s'était soldée par une augmentation de la durée du travail. Trois ans plus tard, on nous annonce qu'il faudra encore faire des efforts.

« Comme on vit plus longtemps (...), il va falloir des durées de cotisations plus longues ». Cette petite phrase du Président a finalement relancé le débat sur le financement des retraites. En effet, il faudra trouver coûte que coûte une solution pour combler les 20 milliards d'euros de besoins de financement par an à l'horizon 2020.

Le gouvernement veut laisser les partenaires sociaux négocier cette réforme, mais on sait déjà qu'il ne souhaite pas d'une augmentation de la durée de travail. Les deux autres leviers évoqués pour réaliser des économies sont une hausse des cotisations et la fin de l'indexation des retraites sur l'évolution des prix. Dans tous les cas, le

gouvernement souhaite une réforme qui prendra en compte la pénibilité du travail, la complexité des régimes et qui résoudra les inégalités actuelles.

Pour justifier cette nouvelle réforme, on nous martèle que l'espérance de vie a considérablement augmenté. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas nier cette évidence. Pourtant, selon l'activité nous ne sommes pas tous égaux en terme de problème de santé et d'espérance de vie. Il sera vital de réparer l'énorme injustice de la réforme de 2010 et de mettre en place un dispositif prenant en compte la pénibilité.

En France, pour prétendre à une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé suffisamment longtemps et avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite. Pour ne pas voir sa pension subir une décote, il faut remplir les deux conditions. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète de cette règle,

car il suffirait d'augmenter la durée de cotisation sans modifier l'âge de départ à la retraite pour au final demander indirectement au salarié de travailler plus longtemps.

Par exemple, un salarié pourra toujours partir à la retraite à 62 ans, mais s'il est entré tardivement sur le marché du travail, il devra continuer pour valider les trimestres qu'il lui manque ou accepter de toucher moins d'argent. Ce problème est épineux, surtout à l'heure actuelle, quand on connaît les difficultés pour trouver du travail.

En augmentant la durée de cotisation, cela engendrerait à long terme une paupérisation des futurs retraités. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il ne faut pas infliger aux personnes qui subissent cette crise une double peine. C'est pourquoi, il faudra ajuster les bonnes variables afin d'obtenir une réforme juste. •



Actu

Allocations

Le Haut conseil de la famille a été chargé de proposer une réforme des prestations familiales. Il faudra trouver 2,2 milliards d'euros afin d'équilibrer à l'horizon 2016 la branche famille de la sécurité sociale.

Un rapport a fuité sur les pistes envisagées pour réduire le déficit de la branche famille. Les mesures prévoient d'orienter les efforts aux familles les plus aisées et ainsi redistribuer encore plus aux familles les plus modestes tout en redressant les comptes de la branche famille. Le principe d'universalité est conservé, mais pas celui de l'égalité des prestations.

Pour baisser les allocations familiales des plus aisés, le rapport propose de diviser par deux (voire par trois) les prestations au-delà d'un certain plafond de ressources.

D'un autre côté, le rapport suggère de faire un geste pour les familles très modestes. Il propose une majoration du complément familial (familles d'au moins trois enfants de plus de 3 ans) de 86 euros par mois en sus de l'inflation et l'augmentation de l'allocation de soutien familial (ASF, versée aux parents isolés ne percevant pas de pension alimentaire).

D'autres pistes sont envisagées dans ce rapport. Par exemple, la diminution ou la suppression de la prime de naissance pour la remplacer par un prêt. Ou encore, d'abaisser le quotient familial (2 000 euros par enfant actuellement) à 1 750 euros, voire à 1 500 euros.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a toujours soutenu les réformes qui ont pour résultat une meilleure répartition des richesses. De plus, rééquilibrer les comptes de la branche famille de la sécurité sociale est essentiel pour conserver un système social efficace en direction des familles qui en ont le plus besoin.

Cependant, il faut faire attention à la stigmatisation qui découle habituellement de ce genre de mesures. En imposant des plafonds de ressources, le gouvernement prendra le risque de transformer les allocations familiales en allocations sociales et donc d'accentuer l'idée reçue qu'il y a une France qui travaille et qui paye pour une France qui profite. •



Actu

100 000 de moins

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'attendait à de mauvais résultats, mais force est de constater que l'année 2012 dépasse de loin nos prévisions.

Les chiffres de l'Insee sont parus et ils nous apprennent qu'il y a eu près de 100 000 emplois détruits en France l'année dernière.

Même si ce chiffre est inférieur aux destructions enregistrées en 2008 et 2009, il démontre que le chemin pour inverser la courbe du chômage va être particulièrement long et surtout très difficile.

L'intérim représente à lui seul 61 000 postes supprimés en 2012. Dans le tertiaire, on dénombre 56 200 postes détruits, l'industrie enregistre une perte de 29 400 emplois. Le secteur de la construction quant à lui perd 13 800 postes.

L'année 2013 semble mal amorcée puisque l'Insee estime à 70 000 le nombre de destructions pour le 1er trimestre. Même si ce chiffre est en baisse par rapport à 2012, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète, car derrière, il y a des femmes et des hommes qui se retrouvent privés de leurs emplois ! •

BTP

CPNE BTP

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

PROJET EURO-MÉDITERRANÉEN

Présentation du projet euro-méditerranéen sur la transparence des qualifications et des activités professionnelles. Y participent l'Afrique du Nord et l'Europe du Sud. Il s'agit des descriptifs métiers dans chacun des pays afin d'établir un socle commun. Un système commun de qualification est ensuite mis en place. L'intérêt pour le BTP est l'adaptation des compétences des salariés migrants ou lorsque les entreprises ont des marchés à l'étranger. Une réunion de travail est prévue à Turin pour déterminer les objectifs des partenaires. Le dispositif est prévu jusqu'en 2017. Le CCCA n'a pas de coût. À l'année, les techniciens travaillent 10 jours. Des outils de comparaison ont été mis en place. Des descriptifs précis ont été établis. Les spécificités de chaque pays ont été mises en exergue.

POINT D'ACTUALITÉ SUR LES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

- Contrat de génération

Transposé dans un projet de loi. Le Conseil constitutionnel a été saisi. Le dispositif s'appliquera en fonction de la taille de l'entreprise. Un accord collectif pour les plus de 300 salariés devra être négocié, sinon malus.

- Sécurisation de l'emploi

L'accord interpro fait l'objet d'un avant-projet de loi soumis au Conseil d'État. On y trouve le compte personnel de formation. Ce droit ne sera pas forcément transférable en argent.



GÉOMÈTRES dans les DOM



Suite aux contacts que nous avons noués avec la Guyane et l'île de la Réunion, et par la présence de personnes volontaires, le secteur géomètre se développe petit à petit dans les DOM.

Grâce à l'action de Laura COUPERA en Guyane, nous sommes bien représentés.

Laura assure la liaison entre la Guyane et la métropole, elle est membre de la CPR « Commission Paritaire Régionale » où elle est très investie. Avec pour mission, entre autres, la mise en place des formations pour les salariés de la branche, afin de leur permettre, à l'image de la métropole et son CQP Techniques Topographiques et

Foncières, de progresser dans leur emploi par la formation, car malheureusement c'est le seul moyen de nos jours, pour les salariés de pouvoir changer de niveau ou d'échelon.

Elle a également participé au bon déploiement de la mutuelle de branche HUMANIS, en répertoriant tous les lieux où le tiers payant n'était pas appliqué, et fluidifier les relations entre les assurés et la mutuelle qui étaient assez tendus.

La Guyane est le plus vaste département français d'outre-mer, avec un nombre de cabinets de géomètres experts et cabinets de topographes ne dépassant pas les vingt, le développement reste donc possible.

De nouveaux salariés pourraient nous rejoindre pour nous permettre de mieux les représenter.

Laura COUPERA, un exemple de militantisme à suivre.

GÉOMÈTRES

CPNEFP

CQP Techniques Topographiques et Foncières :

Fin de la deuxième session (groupe 3 et 4). L'examen se déroulera durant la semaine du 21 au 25 janvier 2013. Une nouvelle session débutera en septembre, pour le moment, il manque de candidatures. Parlez-en autour de vous, il faut que les salariés de très petits cabinets soient informés.

Labellisation des organismes de formations

La CPNEFP vient de mettre en place un accord de labélisation des organismes qui dispensent des formations cœur de métier. Le but étant de permettre une meilleure prise en charge, et de financer moins celles qui ne sont pas définies comme prioritaires.

Licence professionnelle métier de l'immobilier

Une nouvelle licence est à l'étude. Elle sera dispensée à l'université de Strasbourg, pour une durée d'environ 170 h.

Accessible :

- Aux étudiants titulaires des quatre premiers semestres de Licence Droit ou AES
- D'un BTS immobilier
- D'un DUT immobilier
- D'un DUT carrières juridiques.

Pour les salariés de la branche, les prérequis seront définis prochainement, ainsi que la classification en fin de parcours.

CPNNC

Négociation des salaires minimaux de la branche :

L'UNGE souhaite faire une déclaration suite au courrier envoyé par le CSNGT (Chambre des Topographes) :

« Nous déplorons que les Topographes aient envoyé ce courrier à l'ensemble des partenaires sociaux, ce qui dénote un manque de dialogue à l'encontre de l'UNGE ». Est-il utile de rappeler que l'UNGE avait proposé pour la première négociation de décembre un 0 %, qui ne laissait aucune ouverture possible ?

Voici ce que proposait le courrier du CSNGT :

Une revalorisation des salaires de 1,3 % en janvier 2013, et 0,7 % en juillet 2013 suivi d'une rencontre qui fera l'objet d'une nouvelle négociation, qui s'appuiera sur les six premiers mois de l'année 2013. La CFTC salue cette nouvelle initiative des Topographes, et remercie ses représentants pour cette ouverture au dialogue. Ce n'est pas la première fois que cela se produit. L'ensemble des organisations de salariés a signé cet accord, sauf une.

Bien sûr l'UNGE, menace : « à l'avenir le dialogue sera compliqué, et les projets risquent d'en souffrir ! » Nous resterons vigilants, et ne manquerons pas d'alerter le ministère si dans les prochains mois nous constatons la moindre opposition contre-productive.

Concrètement, comment cet accord sera-t-il appliqué :

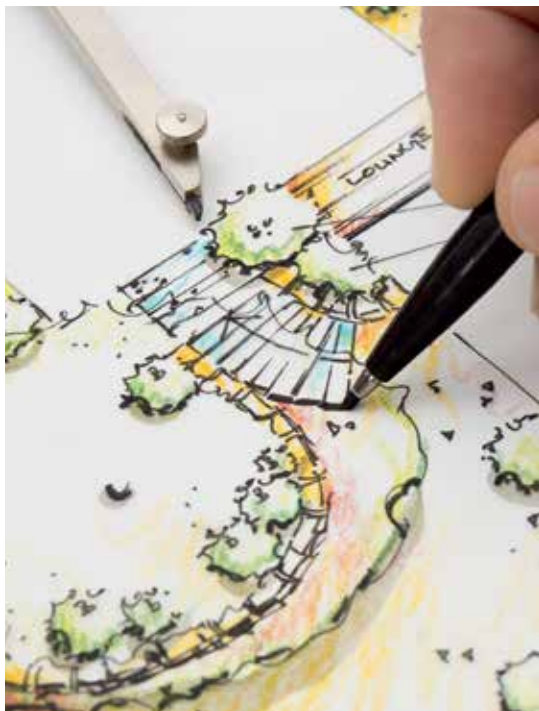
Pour les salariés d'une entreprise de Topographe, il est applicable dès le 1er janvier 2013.

Pour les salariés de cabinets de géomètres experts (adhérents à l'UNGE), il sera applicable dès l'extension de l'accord par le ministère (probablement fin février 2013).

En revanche, rien n'empêche un employeur d'appliquer cet accord sans attendre l'extension.



ARCHITECTES



Reconduction des garanties existantes

Dans le cadre de l'appel d'offres, un protocole technique et financier sera demandé aux opérateurs, ainsi que le montant de leurs frais. Dans le cahier des charges, « l'articulation technico financière des comptes » fera partie des critères, à savoir ce qui reviendra à la branche, de quelle manière, comment seront constituées les provisions et comment elles seront calculées, puisque dans le protocole technique et financier, il y a des règles de calcul qui doivent être acceptées par tout le monde. L'objectif ce n'est pas que les opérateurs constituent et calculent les provisions à leur gré, mais qu'elles le soient selon des règles (c'est ce qui a changé). Une fois que les provisions sont constituées, elles sont rémunérées d'une certaine façon et ensuite, combien y a-t-il pour les opérateurs et combien pour la branche.

Dans le cahier des charges, il y a deux pans : le pan « articulation technico financière » et pour rebondir, le pan « gestion » et dans celui-ci, la mise à disposition des données (quel type d'extraction, sous combien de temps, etc.), ce sont toutes les questions qui sont derrière. Les opérateurs doivent faire des statistiques et au-delà, la branche doit avoir les moyens de faire les siennes.

Il sera possible de mettre quelque chose sur la santé pour laquelle il est conseillé de faire, en cas de gestion unique, un prévisionnel semestriel. En vitesse de croisière au niveau du suivi, il y aura les comptes 2012 qui seront présentés en juillet 2013 ; par contre, fin septembre/début octobre, il y aura la présentation du prévisionnel semestriel de l'exercice 2013. Ce prévisionnel sera comparé avec les six mois de l'année précédente, ce qui donnera une indication concernant les renégociations au 1er janvier de l'année. Les commissions sont éclairées à la fois par les comptes de l'exercice entier et la tendance enregistrée, et ce, pour éviter du retard.

Jusqu'à présent, la branche a plutôt été sur des comptes positifs, cette problématique ne s'est donc jamais posée. Par contre, dans le cadre de l'appel d'offres, si la branche en est d'accord, il va falloir écrire qu'en santé, il faudra un prévisionnel à fin juin.

Arra Conseil va commencer à préparer la maquette des projets pour qu'il y ait un support écrit papier à la prochaine réunion. En ce qui concerne les garanties en santé, Arra Conseil reprendra pour l'instant les garanties existantes (base et option), celles en prévoyance ne devraient pas changer.

Proposition de nouveaux opérateurs

Aujourd'hui, les gros opérateurs sont Humanis (Adéis), Malakoff-Médéric, AG2R (Macif), Mutex (Mutualité Française), Réunica, Mornay D & O (Klesia), Uniprévoyance (Axa). À 80 % pour certains et à 100 % pour d'autres, ces organismes assureurs sont réassurés par Axa. Même si Axa est derrière, il n'intervient qu'en réassurance et ce sont les organes paritaires de l'institution qui contrôlent.

La Macif pourrait répondre à l'appel d'offre, mais en assurance collective, elle utilise tous les systèmes de l'AG2R, la direction technique de la Macif c'est celle de l'AG2R.

Il y a eu des craintes sur la marge de solvabilité à court terme de l'AG2R. Humanis n'était pas au top jusqu'à ce que Novalis arrive avec des fonds. Malakoff-Médéric est l'organisme assureur qui a le plus d'argent.

La branche a des comptes bénéficiaires et même si un opérateur posait problème à un moment donné, elle pourrait toujours en changer du jour au lendemain. Au-delà des considérations de gestion, la branche peut changer d'opérateur tous les ans.

La branche a des comptes bénéficiaires et même si un opérateur posait problème à un moment donné, elle pourrait toujours en changer du jour au lendemain. Au-delà des considérations de gestion, la branche peut changer d'opérateur tous les ans.

ÉLECTIONS 2013

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

En somme... Qui aime bien élit bien!

POIRET 62

Carton plein pour nos candidats

DU Collège unique
3 titulaires

EGGER PANNEAU ET DÉCORS 88

Un très bon résultat pour notre section

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

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

ALLIA 10

Une belle progression pour la CFTC

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

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

SCHERBERICH 68

Une vague bleue!

DUP 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants

CEGELEC SAS MOBILITY 01

Un bon début pour nos candidats

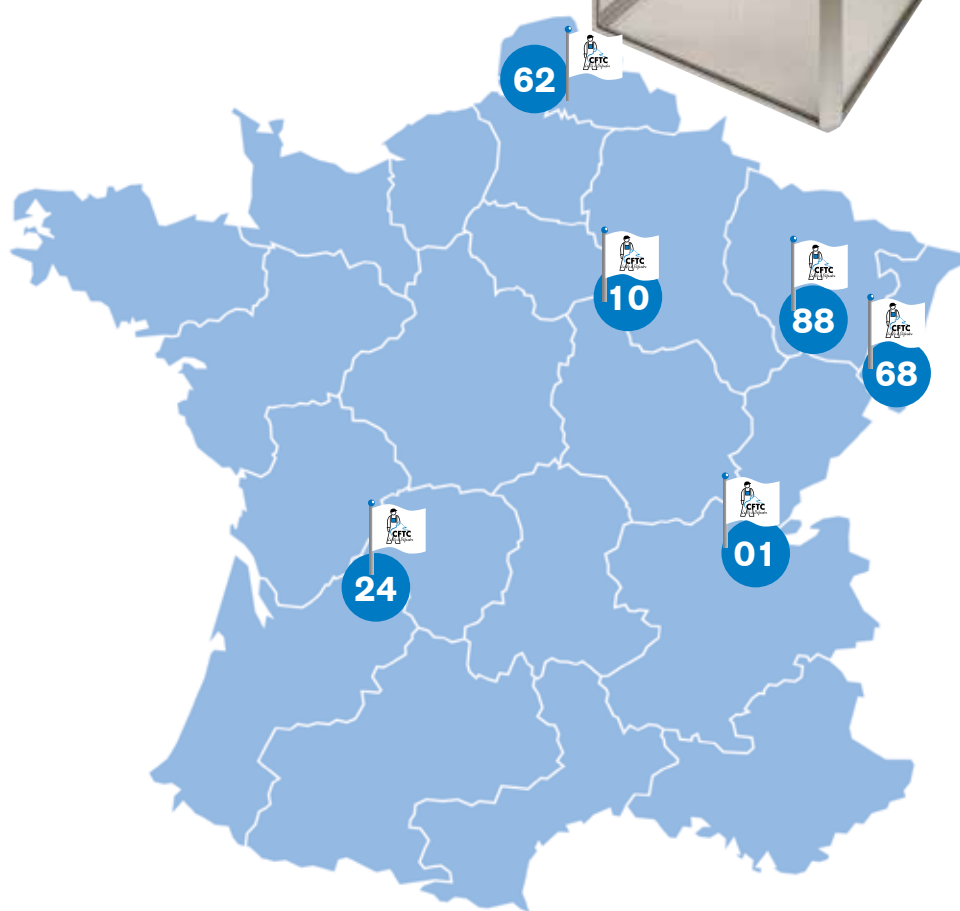
CE 3^e collège
1 suppléant

DP 2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant

HERAUT 24

Un 100 % pour la CFTC

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

Inapte, vous avez dit...

Il n'y a que le médecin du travail qui peut constater l'inaptitude d'un salarié lors de deux examens médicaux espacés de 15 jours.

L'examen

C'est à la fin du deuxième qu'est prononcé définitivement l'inaptitude du salarié et dans le même temps, le médecin du travail rédige les mesures de reclassement. Pour donner un avis sur l'inaptitude effective d'un salarié, une étude du poste de travail est indispensable. Elle peut être effectuée avant ou entre les deux visites. Lors du premier examen, si le médecin du travail constate un danger immédiat pour la santé du salarié, le deuxième entretien n'est pas nécessaire.

Reclassement/licenciement

Si un salarié est inapte à tous les postes de l'entreprise adaptés à ses capacités et donc qu'aucun reclassement n'est possible, ce dernier peut-être licencié pour inaptitude. Il est important de souligner pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, que si cette inaptitude survient après un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement avant d'annoncer l'impossibilité de reclassement.

Procédure de licenciement

Une convocation à l'entretien préalable doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié. L'entretien doit être avant la fin du mois qui suit la seconde visite médicale. La lettre de licenciement doit mentionner l'inapti-

tude et l'impossibilité de reclassement, elle doit être envoyée après cet entretien. À défaut de licenciement dans le délai d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires.

Les indemnités de licenciement

Pour les indemnités de licenciement, il y a deux cas :

- Si l'inaptitude fait suite à un accident ou une maladie non professionnels, le salarié a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi qu'à l'indemnité légale de licenciement.
- Si l'inaptitude découle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, à une indemnité spéciale de licenciement équivalente au double de l'indemnité légale et à l'indemnité compensatrice de préavis.

Préavis

Lorsqu'un salarié est concerné par une procédure de licenciement pour inaptitude, il est dispensé de préavis de licenciement, puisqu'il est déclaré inapte pour son poste.

Par contre, si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, la date de rupture du contrat de travail pour Pôle Emploi correspond à celle de la notification du licenciement par l'employeur. Donc la prise en charge du salarié par Pôle Emploi est directe et il peut recevoir ses éventuelles allocations chômage. Dans le cas où l'origine de l'inaptitude est professionnelle, il devra attendre puisque son préavis est déjà indemnisé l'employeur. •



Droit

Entreprise en difficulté

De nombreux salariés des branches de la construction sont victimes des conséquences liées à un redressement ou à une liquidation judiciaire de leur entreprise. Afin de prévenir au mieux les questions que vous seriez amené à vous poser, de brèves explications.

La procédure facultative de sauvegarde est mise en œuvre avant la cessation des paiements. Elle permet de prendre des mesures destinées à la réorganisation de l'entreprise, dès lors que le chef d'entreprise justifie de difficultés qu'il n'est pas en mesure de solutionner. L'objectif étant la poursuite de l'activité, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (c.-à-d. des dettes). Sur demande exclusive du chef d'entreprise, le tribunal statue après avoir notamment entendu les membres du Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Un juge commissaire chargé de suivre la procédure, un mandataire judiciaire, agissant au nom de l'intérêt des créanciers et un administrateur judiciaire (entreprise dont le CA est supérieur à 3 millions d'euros et un effectif de plus de 20 salariés) sont désignés. Les salariés élisent un représentant qui vérifiera les créances résultant des contrats de travail et contrôlera le reversement des sommes aux salariés.

La procédure débute par une période d'observation de 6 mois maximum renouvelable une fois. À son issue un plan de sauvegarde (cession, licenciement...) est arrêté par jugement sur proposition du chef d'entreprise.

À chaque étape, les représentants du personnel sont consultés.

En cas de cessation de paiement, un redressement et/ou une liquidation judiciaire peuvent être mis en œuvre par toute entreprise ou société civile.

Il y a cessation de paiement dès lors que l'entreprise ne peut plus faire face au passif exigible avec son actif disponible. Le chef d'entreprise doit la déclarer dans un délai de 45 jours. Le comité d'entreprise doit être préalablement consulté. Avant de statuer, le tribunal entend les représentants du personnel.

Intervient à la procédure :

- l'administrateur judiciaire qui dresse le bilan économique et social de l'entreprise et propose un plan de redressement. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés et un chiffre d'affaires inférieur de 3,1 millions d'euros, c'est le chef d'entreprise qui joue ce rôle ;
- le mandataire judiciaire qui reçoit et vérifie les créances et négocie leur règlement ;
- le juge commissaire chargé du suivi de la procédure.
- Le représentant des salariés qui vérifiera les créances résultant des contrats de travail et contrôlera le reversement des sommes aux salariés.

La période d'observation sera de 4 à 6 mois renouvelables en fonction de la taille de l'entreprise. C'est le jugement qui fixe la date de cessation de paiement. Les juges peuvent remonter jusqu'à 18 mois en arrière.

Au terme de la période d'observation, le tribunal dispose de 3 options :

- La poursuite d'activité ;
- Sa cession, des salariés seront repris, d'autres licenciés. Le jugement doit préciser ces éléments. De plus, préalablement, les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ;
- La liquidation, tous les salariés seront licenciés. La liquidation judiciaire peut être prononcée :
 - sans ouverture de période d'observation lorsqu'il n'y a plus d'activité ou le que le redressement est impossible ;
 - au cours de la période d'observation ou à l'issue de celle-ci si aucune mesure de redressement n'est envisageable.

À noter que les employeurs sont dans l'obligation de s'assurer auprès de l'Assurance en Garantie des Salaires (AGS) qui prendra en charge les rémunérations dues dans certaines limites. •





Actu

Contrat de génération

La loi instaure un nouveau dispositif en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. Les conditions et démarches pour bénéficier du contrat de génération viennent enfin d'être précisées.

Le montant de l'aide de l'État est au total de 4 000 euros par an. 2 000 euros au titre de l'embauche du jeune et 2 000 euros au titre du maintien en emploi ou du recrutement du salarié senior.

La demande d'aide devrait être déposée auprès de Pôle Emploi dans les trois mois suivant le début du CDI du jeune. Cette aide est versée pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Elle est versée trimestriellement et l'employeur doit adresser à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant son calcul et son versement.

Le montant de l'aide est proratisé en cas d'embauche ou de départ de l'un des deux salariés en cours de trimestre et en fonction de la durée du travail de chacun.

Le senior et le jeune peuvent être embauchés à temps partiel, mais le temps partiel du jeune ne peut pas être inférieur à 80 % d'un temps plein.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est important de noter que s'il y a une diminution du temps de travail en dessous des taux fixés, cela entraînerait la suppression pure et simple de l'aide.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État lorsqu'elles associent l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée et le maintien dans l'emploi ou le recrutement d'un senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le jeune embauché doit être âgé de moins de 26 ans (30 ans s'il est travailleur handicapé).

Le senior maintenu en emploi doit être âgé d'au moins 57 ans, 55 ans s'il est nouvellement embauché ou reconnu travailleur handicapé. Ces conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du CDI du jeune.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve ce dispositif bénéfique pour le jeune qui peut profiter de l'expérience avérée d'un senior.

C'est pourquoi nous demandons à tous nos représentants de tout faire pour que ce dispositif se généralise dans les entreprises pour permettre à un maximum de jeunes et de seniors d'en bénéficier! •





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} janvier 2013)
- **Horaire brut** : 9,43€ - **Horaire net** : 7,38€
 - **Mensuel brut** : 1 430,22€ - **Mensuel net** : 1 121,71€
- APPRENTIS**
- **Salaires minimum (% du SMIC)** : (Base 151,67 h)

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

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1^{er} janvier 2013 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4,55€
1 journée = 9,10€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,49€ (depuis le 1^{er} janvier 2013)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 086€ - Trimestre : 9 258€ - Année : 37 032€

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 5,29€.

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 : 17,70€ à l'entreprise : 6,00€ sur chantier : 8,60€
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 63,30€ - Province : 47,00€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- MALADIE (Indemnités journalières)**
- Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 42,32€.
Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 56,43€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (185,3 € max. pour 2013), 80% du salaire à partir du 29^e jour (247,07€ max. pour 2013). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ (Indemnité journalière maximale)

- Alsace-Moselle : 79,82€
- Autres : 81,49€

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 Pôle Emploi 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)	11,57€	
Allocation minimale (ARE)	28,21€	
Seuil minimal ARE Formation	20,22€	
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)** : 11,20€ par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 15,90€ par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 113€ pour un célibataire et 1 749€ pour un couple.
- **Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS)** : 34,33€ par jour.

Filière	Selon que soit l'âge			
	A	B	C	50 ans et +
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)

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	119,11 €

● **A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire)**

Enfant âgé de 6 à 10 ans	356,20 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans	375,85 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans	388,87 €

● **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	483€	725€
1	725€	870€
2	870€	1015€
Par enfant en plus	193€	193€

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-ctc.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 : Mars 2013 (1^{er} trimestre 2013)

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.



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