

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat  
des salariés du BTP

# Echo

BATI-MAT-TP

## 2013 Les chantiers qui nous attendent !

### SOMMAIRE

ÉDITO 3

#### EN COUVERTURE

Représentatif 5

Flexisécurité 6

Complémentaire 7

#### LE POING SUR LA TABLE

La fraude en France 8

Pouvoir d'achat 9

#### L'ACTIVITÉ DES SECTEURS

#### L'ACTUALITÉ DE LA CONSTRUCTION

Section Inéo 13

Élections 14

#### FICHE TECHNIQUE

La désignation des membres  
du CHSCT 15

Les retenues sur salaire 16

Catégories objectives 17

Info pratiques/Adhésion 19

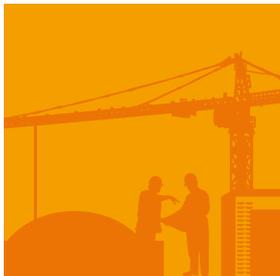
À l'intérieur de ce  
numéro :  
**l'affiche A3  
BATI-MAT-TP  
CFTC**



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

**41 / JUIN 2013 / 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](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE



## ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

Avant tout, j'aimerais revenir sur les résultats de la mesure d'audience qui définissent, pour quatre ans, les syndicats représentatifs. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même remercions tous les acteurs qui ont rendu cette victoire possible. En l'espace de quatre ans, nous avons franchi les obstacles imposés par la Loi du 20 août 2008. Cet effort fait mentir tous ceux qui, depuis quatre ans, nous voyaient perdants ! Aujourd'hui, nous entrons dans un nouveau cycle et nous devons continuer notre développement dans toutes les entreprises afin de permettre au plus grand nombre de partager les valeurs qui font la force de notre organisation syndicale !

Il y a un autre sujet très important qui demandera toute notre attention dans le futur. Je veux bien sûr parler de l'Accord National Interprofessionnel. Cet accord bouleverse le Code du travail et donne beaucoup plus de responsabilités aux organisations syndicales. De nombreuses négociations vont avoir lieu afin d'appliquer cette Loi au niveau des branches, des entreprises... Je vous invite fortement à contacter notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC afin d'obtenir les informations nécessaires à la bonne marche de vos futures négociations. Comme je dis toujours, il vaut mieux trop que pas assez !

Tout ceci ne doit pas nous faire oublier la conjoncture désastreuse du pays et ses multiples conséquences pour ses habitants. La France est retombée en récession et cela ne présage rien de bon en terme d'emploi. Le chômage va continuer de battre des records et ce n'est pas le « New Deal spécial jeune » qui va améliorer la donne. Il est difficile pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de l'admettre, mais 2013 ne sera définitivement pas l'année de la reprise !

D'ailleurs, c'est la première fois depuis très longtemps que l'Insee annonce une perte du pouvoir d'achat. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve cela étonnant, car avec notre expérience sur le terrain, cette constatation est récurrente chez les salariés depuis plusieurs années. On peut donc en conclure que le pouvoir d'achat a dû chuter drastiquement pour que l'Insee rejoigne notre point de vue sur le sujet.

Comme toujours, très chers adhérentes et militants, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même comptons sur vous pour être force de propositions dans vos entreprises afin de montrer que nous sommes un syndicat responsable qui place le salarié au cœur de ses actions et de ses revendications. Croyez-moi, nous pouvons être fiers de notre CFTC et des valeurs qu'elle défend !

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 : .....



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

### Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....

Adresse de l'entreprise : .....



## Représentativité Représentatif

**Le 29 mars dernier, les résultats de la mesure d'audience des organisations syndicales sont tombés. La CFTC reste représentative avec 9,3 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles de janvier 2009 à décembre 2012.**



Outre le fameux seuil des 8 % des suffrages, les organisations syndicales doivent respecter d'autres critères de représentativité, à savoir : valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale, influence, effectifs et cotisations, implantation territoriale et présence dans certains secteurs.

C'est au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) de vérifier que les or-

ganisations syndicales répondent à l'ensemble de ces critères pour permettre au ministère du Travail de fixer la liste par voie d'arrêté (entre le mois de mai et août). Cette liste sera effective jusqu'aux prochaines mesures d'audience de représentativité en 2017. Mais pas d'inquiétude, la CFTC répond et valide l'ensemble de ces critères !

Comme nous le citons plus haut, la CFTC a obtenu 9,3 % des suffrages exprimés. Ce chiffre est déterminé par la répartition de la totalité des suffrages exprimés par les salariés sur toutes les organisations syndicales à vocation professionnelle et nationale. Pour qu'une organisation syndicale soit représentative, il fallait qu'elle obtienne une audience de 8 % ou plus.

Même si la liste des organisations syndicales représentatives n'a pas bougé, la mesure d'audience a permis d'apporter un nouveau facteur : le poids relatif. Directement lié aux nouvelles règles de validité des accords, le poids relatif des organisations syndicales est le re-

port de l'ensemble du suffrage aux seules organisations syndicales dépassant le seuil des 8 %.

Aujourd'hui, pour qu'un accord soit considéré comme valide, il faut la signature d'un ou plusieurs syndicats dont le poids relatif additionné représente 30 % ou plus. De plus, il ne devra pas être contesté par un ou plusieurs syndicats dont le poids relatif additionné représente 50 % ou plus.

Cette première mesure d'audience nous montre le chemin que nous devons parcourir pour pérenniser ce résultat dans le temps. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est essentiel de continuer notre politique de développement dans les entreprises en ciblant tout particulièrement les TPE.

Nous avons réussi la première étape et il y en aura bien d'autres. Nous nous trouvons déjà dans le cycle électoral qui définira les organisations syndicales représentatives en 2017 à 2021, c'est maintenant que le chantier commence ! •

Au niveau des suffrages recueillis par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous obtenons, tous secteurs confondus, environ 12 % pour le cycle 2013 – 2017. C'est un bon score et nous voulons encore une fois remercier les adhérents et les militants pour leur implication et pour le travail accompli sur le terrain. Pourtant, ces élections nous laissent un arrière-goût amer. En effet, dans l'organisation de cette mesure d'audience nous déplorons de nombreux manquements qui nuisent à la bonne marche de celle-ci.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette l'absence de sanction pour les entreprises qui omettent de déposer les résultats de leurs élections professionnelles. De plus, le moyen utilisé pour mesurer l'audience dans les TPE n'est absolument pas adapté pour les salariés du BTP en grand déplacement (difficulté d'accéder à internet, envoi des identifiants au domicile...). Pour le prochain cycle, nous espérons que des solutions rapides seront trouvées pour permettre une véritable mesure d'audience !



## EN BREF...

### ÉNERGIE

Après une hausse de 2,4% en janvier, les prix du gaz ont reculé de 0,5% en février, de 0,3% en mars, de 0,6% en avril. Restés stables en mai, ils baisseront de 0,6% le 1er juin.

Au 1er juillet les tarifs réglementés du gaz naturel devaient augmenter de 1,6% pour prendre en compte la hausse des coûts du groupe dans le transport, le stockage et la distribution, mais la baisse du prix de la molécule de gaz compensera cette hausse.

Ce nouveau mode de calcul est actuellement bénéfique pour le pouvoir d'achat, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sait qu'on n'échappera pas à de nouvelles flambées des prix de l'énergie dans le futur.



### JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC partage les propos qui ont été adressés par courrier au ministre du Travail par le vice-président de la CFTC afin de dénoncer l'injustice de la journée de solidarité.

En effet, si nous sommes tous d'accord pour une solidarité nationale pour la prise en charge des personnes dépendantes, nous contestons la direction qu'elle a prise avec cette obligation pour un salarié de travailler sans contrepartie financière. Cette injustice doit disparaître et laisser la place à des mesures non pénalisantes pour les salariés!



Actu

## Flexisécurité

**La loi sur la « sécurisation de l'emploi » a été définitivement adoptée le 14 mai à l'issue d'un ultime vote du Sénat. Le projet de loi retranscrit dans la législation l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu en janvier. Cet accord bouleverse le Code du Travail et apporte plusieurs outils pour favoriser le maintien de l'emploi des salariés en cas de difficultés économiques.**

En cas de graves difficultés dans une entreprise, il sera possible de conclure avec les syndicats représentatifs un accord de maintien de l'emploi.

D'une durée maximum de deux ans, cet accord permettra d'aménager la durée du travail (son organisation et sa répartition) et la rémunération des salariés désignés par l'accord. Il ne sera pas possible de diminuer la rémunération des salariés touchant 1,2 Smic ou moins et de réduire ceux des autres en dessous. En contrepartie, pendant la même durée, l'employeur s'engage à maintenir les emplois.

Cet accord s'appliquera aux salariés qui l'acceptent et il aura pour conséquence de suspendre les clauses du contrat de travail contraire à celui-ci. En cas de refus, le salarié pourra être licencié. Ce licenciement suivra les règles d'un licenciement économique!

C'est pourquoi il faudra être extrêmement vigilant lors des négociations, car ses conséquences peuvent être lourdes pour les salariés et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste fortement sur ce point!

Un accord est signé entre la direction et :

- Soit des délégués syndicaux (syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages au 1er tour des dernières élections des titulaires du CE, de la DUP ou à défaut des DP);
- Soit, à défaut, des élus du personnel. Dans ce cas, l'accord doit être approuvé par un vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés;
- Soit un salarié (ou plusieurs) mandaté par un syndicat (ou plusieurs). Ici aussi, l'approbation par vote des salariés à la majorité est nécessaire.

L'accord doit prévoir :

- Les conditions et le délai sur le contrat de travail du salarié en cas d'acceptation ou de refus de l'accord;
- Les mesures d'accompagnement en cas de refus d'un salarié;
- Les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise;
- Les modalités des efforts (proportionnés à ceux des salariés) fournis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires;
- Les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique et de la mise en œuvre de l'accord.



Echo

N°41 / JUIN 2013 BATI-MAT-TP





Actu

## Complémentaires

**La loi sur la « sécurisation de l'emploi » apporte également une véritable avancée en terme de couverture santé et de prévoyance pour les salariés.**

La Loi est très claire, au 1er janvier 2016, l'ensemble des salariés devra bénéficier d'une couverture collective santé. Pour cela, les branches professionnelles sont dans l'obligation d'ouvrir des négociations avant le 1er juin de cette année.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche au 1er juillet 2014 devront négocier à leur tour.

Enfin, si aucune négociation de branche ou d'entreprise ne débouche sur un accord, l'employeur, par décision unilatérale, devra faire profiter à ses salariés de la couverture minimale santé.

Il est essentiel pour tous nos militants qui seront amenés à négocier un accord de branche ou d'entreprise, de contacter notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, car ce sujet est très important pour les salariés !

### Prud'hommes

Tout n'est pas positif dans l'accord national interprofessionnel de 2013. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC trouve inadmissible la réduction du délai de prescription en cas de contentieux. En effet, la loi prévoit une réduction à 3 ans pour ce qui est des salaires et de 2 ans en matière d'exécution ou de rupture du contrat de travail. Ce qui signifie que les salariés qui avaient jusqu'alors 5 ans pour saisir les prud'hommes devront beaucoup plus rapidement constituer leur dossier.

### Les garanties minimales

La couverture minimale santé devra comprendre la prise en charge totale ou partielle :

- du ticket modérateur (part restant à la charge des assurés sur toute dépense faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie de base) ;
- du forfait journalier hospitalier ;
- des frais pour soin dentaire et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel.

Le niveau de prise en charge de ces dépenses, la liste des dispositifs médicaux et les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation seront fixés par décret.

### Le panier minimum de soins

L'ANI définit également le panier minimum de soins de cette complémentaire :

- 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital ;
- le forfait journalier hospitalier ;

- 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires ;
- un forfait optique de 100 euros par an.

L'employeur devra assurer la moitié du financement de cette couverture au minimum. Pour les salariés à employeurs multiples ou à temps très partiel, les modalités spécifiques du financement de la couverture complémentaire santé seront définies par décret.

Même si la généralisation de la couverture de santé est la principale mesure de l'ANI, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à souligner que cette loi n'est pas applicable pour l'instant car son entrée en vigueur dépend de la décision du Conseil constitutionnel. •





Actu

# La fraude en France

**La fraude fiscale, les montages financiers et tous les autres moyens pour échapper à l'impôt se sont depuis peu invités dans tous les médias. Les affaires récentes ont choqué l'opinion publique et forcent les gouvernements de l'Europe à mettre en place des mesures efficaces.**



Dans une Europe en crise, il est devenu difficile pour un pays de boucler son budget sans demander à ses habitants de mettre la main à la poche. Depuis 2008, un grand nombre de pays ont été plus ou moins forcés d'appliquer une rigueur budgétaire pour ne pas voir leur dette exploser.

La France, dans ce contexte, n'échappe pas à cette règle. Pour faire simple, depuis quelques années maintenant on demande aux Français de faire des efforts pour redresser les comptes publics. Pourtant, les chiffres du manque à gagner résultant, entre autres, de la fraude fiscale permettraient de donner une marge de manœuvre supplémentaire au gouvernement et une bouffée d'air frais à tous les Français.

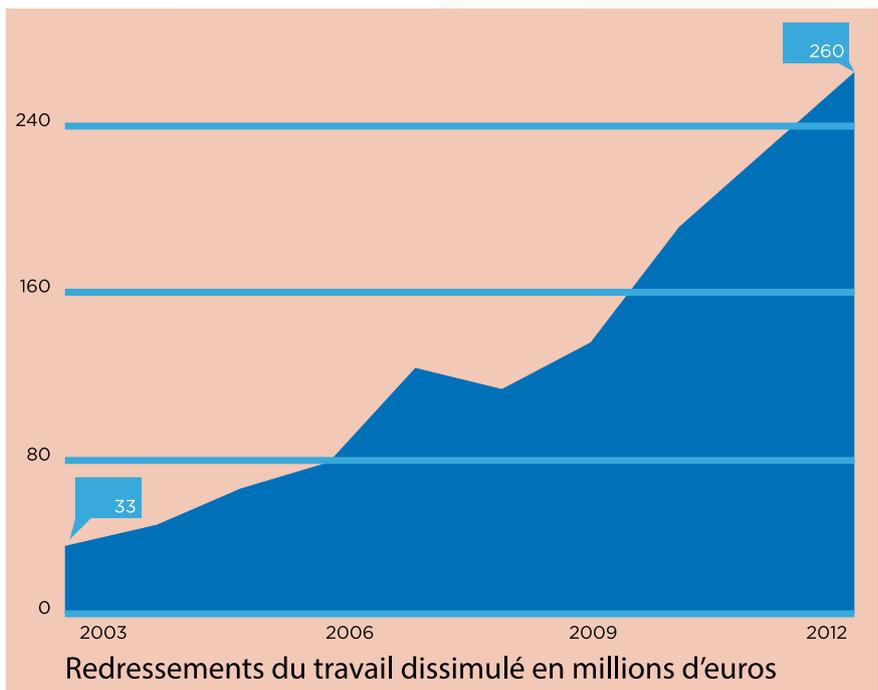
Les estimations, 60 à 80 milliards d'euros rien que pour la France, donnent le vertige. Leur recouvrement intégral mettrait un sérieux coup de frein à la crise des dettes souveraines en Europe. Notre Fé-

dération BATI-MAT-TP CFTC trouve cela scandaleux surtout quand on connaît le quotidien des salariés. Pourtant, les derniers scandales en date ont mis la pression sur le gouvernement et celui-ci est résolu à changer la donne.

Parallèlement à cette information, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit du nouveau record de 260 millions de recouvrements dû au travail au noir. Les fraudes détectées pour travail illégal ont été multipliées par huit en dix ans. Ce qui prouve qu'en ciblant beaucoup mieux les contrôles, on peut lutter efficacement contre la fraude.

Pour rappel, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC met en garde les salariés qui peuvent être séduits par une activité non-déclarée. En effet, l'employé n'a aucune protection sociale en cas d'accident. De plus, il risque de voir ses allocations fa-

miliales et ses allocations chômage supprimés. Il peut également avoir à rembourser les sommes perçues, et être condamné solidairement avec l'employeur. •





Actu

## Pouvoir d'achat

**La France est retombée en récession et c'est l'Insee qui le confirme en publiant une liste de mauvais chiffres. Elle a subi deux trimestres consécutifs de baisse de son PIB. Ainsi, après avoir déjà reculé de 0,2 % au quatrième trimestre 2012, le PIB français a encore chuté d'autant au premier trimestre 2013. C'est la troisième fois en quatre ans que notre pays connaît la récession.**



En se penchant sur cette liste, on remarque un recul dans la quasi-totalité des postes de contribution à la richesse français. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'année 2013 sera toujours compliquée économiquement et socialement ! Nous devons attendre sûrement 2014 pour apercevoir une légère amélioration.

De plus, l'Insee a noté que le pouvoir d'achat des ménages a connu une baisse record de 0,9 % en 2012 et cette donnée inquiète tout particulièrement notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. En effet, nous mesurons depuis de nombreuses années une baisse de celui-ci auprès des salariés que nous rencontrons, mais c'est la première fois que les données de l'Insee corroborent nos propos.

Ce sont surtout les impôts qui ont grignoté le pouvoir d'achat des Français. Les nouvelles mesures fiscales votées avant et après l'élection présidentielle ont entraîné un bond de 10,2 % des prélèvements obligatoires en 2012, après une hausse de 6,3 % en 2011. Lorsqu'on ajoute la hausse des cotisations sociales et la suppression des exonérations des heures supplémentaires, on comprend aisément cette perte !

Pourtant les impôts ne sont pas le seul poste de dépense qui a augmenté ces dernières années. La hausse des prix de l'énergie, des produits de grande consommation et du carburant ne sont pas en reste ! Tout ceci contribue fortement à plomber le portefeuille des ménages et de plus en plus de

personnes ressentent cette baisse.

La situation est devenue très pré-occupante et nombreux sont les salariés qui admettent faire des sacrifices pour terminer le mois. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tout ceci est inadmissible. En effet, les deux postes principaux privilégiés pour faire des économies sont l'alimentation et la santé.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tire la sonnette d'alarme car quand on en arrive ce genre de restrictions, c'est qu'il faut changer radicalement les objectifs. La France ne peut pas se permettre de sacrifier la santé physique et morale de ses habitants sur l'autel de la réduction des déficits ! •



## PANNEAUX À BASE DE BOIS ET MENUISERIE CHARPENTE

Synthèse de la réunion commission paritaire du 27/03/2013

Ordre du jour : Politique salariale pour 2013

La rémunération annuelle garantie (RAG) est en place dans ces secteurs depuis de nombreuses années. Aujourd'hui, le syndicat signataire de ces changements se rend compte qu'avec le temps, la prime de vacances et le treizième mois ont disparu. Ce qui signifie qu'aujourd'hui, lorsqu'on calcule le salaire au mois du premier coefficient, il atteint péniblement le Smic. On peut donc se demander où sont passés le 13e mois et la prime de vacances ?

Notre Fédération BATIMAT-TP CFTC a toujours été contre la RAG et nous ne signerons jamais d'accord de salaire tant que celles-ci existeront. Nous continuerons à faire des propositions de salaire mensuel assorti d'une prime d'ancienneté de 1 % du salaire.



## ARCHITECTURE

### Activité de la Présidence

La CPNNC propose que le secrétariat de l'APGP adresse un nouveau courrier au Ministère du Travail pour lui faire part du mécontentement des partenaires sociaux quant au retard constaté pour l'extension de l'avenant n° 5 relatif à la santé et de l'avenant n° 1 à la Convention Collective qui a été signée il y a près d'un an. Une copie de ce courrier sera transmise pour information aux organisations syndicales.

### Extension des avenants

- Avenant n° 1 du 28 juin 2012 à la CCN des entreprises d'architecture : l'expertise juridique est en cours.
- Avenant n° 4 du 19 avril 2012 (prévoyance) : l'arrêté d'extension a été publié au Journal Officiel fin mars et il a pris effet au 1er avril 2013. Les opérateurs ont préparé des éléments d'information aux entreprises à ce sujet (cf. lettre d'information et autres documents établis par Humanis et Malakoff-Médéric sur la portabilité).
- Avenant n° 5 du 19 avril 2012 (santé) : il va être soumis à la sous-commission des conventions et accords.

Les précédents échanges avec le Ministère du Travail n'ont pas eu pour effet une extension concomitante des deux avenants, bien que ce fût le sens de la démarche de certains, mais par contre, le résultat c'est que les deux procédures d'extension ont été plus longues que prévu. Dans les informations données par le Ministère du Travail en février dernier, l'avenant prévoyance avait déjà été examiné et la publication de l'arrêté d'extension était suspendue (à la demande de l'UNSA) en attendant de pouvoir publier simultanément les deux arrêtés d'extension. L'avenant santé devait être examiné en sous-commission au Ministère du Travail fin mars ; toujours est-il que tout est décalé et pour l'instant, la branche ne dispose que de l'avenant prévoyance.

Tout ceci a un impact sur le type d'informations que peuvent communiquer les opérateurs et de fait, ils seront obligés de procéder en deux temps. Ils ont tout préparé pour l'information relative à l'avenant prévoyance, et ils recommenceront dès que l'avenant santé sera étendu.

### Conclusions de la sous-commission « Égalité professionnelle »

1. Une nécessaire évolution des mentalités : la lutte contre les stéréotypes qui existeraient dans la branche et



les outils nécessaires pour faire évoluer les mentalités.

2. Le recrutement et la mixité de l'emploi
  3. Les parcours professionnels : l'accès à la formation, les promotions internes, le déroulement de carrière.
  4. L'égalité salariale : à partir des statistiques du rapport Ithaque, l'objectif étant de trouver des moyens pour réduire les écarts de salaires.
  5. Articulation vie professionnelle/vie personnelle : la prise en compte de la parentalité (congé maternité, d'adoption, parental).
  6. Négociation Annuelle Obligatoire
  7. Actions de communication de la branche
  8. Commission de suivi et outils de mesure de l'évolution
  9. Dispositions finales : le champ d'application, la mise en œuvre de l'accord, son extension, sa durée, son dépôt et affichage et la révision.
- 6 - Questions diverses :

Il s'agit des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle qui désigne l'Opca PI comme étant l'opérateur habilité à appeler les contributions auprès des entreprises et ensuite, à redistribuer la manne sous la forme

de prises en charge des formations.

La branche a une interprétation divergente de celle de l'Opca PI sur le champ d'application de l'accord. L'Opca PI est agréé par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour appeler les cotisations et faire son travail en direction des entreprises du champ professionnel. Dans l'agrément de l'Opca PI de fin 2011 qui a recadré son dimensionnement, il est clairement indiqué qu'il est agréé pour les entreprises relevant du champ d'application de la branche des entreprises d'architecture. Il se trouve que la Convention Collective des entreprises d'architecture a un champ d'application initial tel que rédigé dans ses premiers articles « entreprises d'architecture », élargi par le Ministère du Travail aux entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment.



De par les échanges récents avec l'Opca PI, la branche s'est aperçue qu'en réalité, la totalité des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment n'était pas appelée et n'était pas gérée par l'Opca PI, mais sans savoir par qui d'autre. La CPNEFP du 11 avril dernier a reçu F. Roulet, représentant de l'Opca PI qui lui a confirmé que l'organisme faisait son travail pour le champ d'application d'origine de la Convention Collective, mais n'allait pas au-delà, si ce n'est les entreprises de maîtrise d'œuvre adhérentes au Synamob et ayant un architecte inscrit au tableau de l'Ordre.

La branche n'a aucun souci à considérer ce qu'est le champ d'application de la Convention Collective, c'est donc le champ initial « entreprises d'architecture » et les effets d'élargissement pour les entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment. L'Opca PI n'a pas la même lecture et a fait une réponse assez précise, même si c'était un peu informel, en disant qu'il n'avait pas l'intention d'aller au-delà des entreprises auxquelles il s'adresse jusqu'à présent.

Le problème pourrait encore prendre de l'ampleur dans un avenir proche, puisque si l'avenant n° 1 à la Convention Collective est étendu, il modifiera sensiblement le champ d'application lui-même de la Convention Collective, indépendamment de toute procédure d'élargissement décidée par le Ministère du Travail.

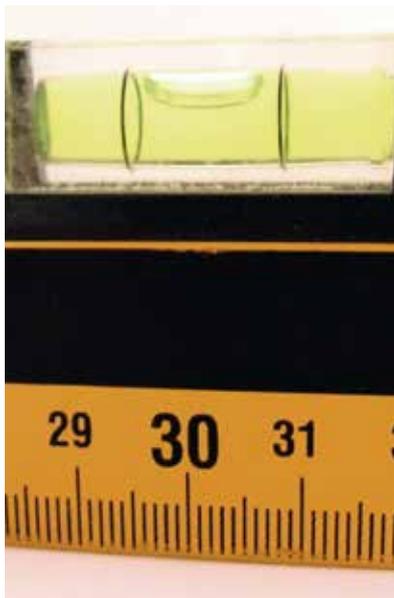
Interpelé sur le sujet, le représentant de l'Opca PI a dit à la CPNEFP que l'organisme n'ira pas au-delà du champ d'application d'origine ; si les entreprises d'urbanistes, de paysagistes, etc. sont à terme intégrées dans la Convention Collective, visiblement, l'Opca PI n'a pas l'intention de modifier quoi que ce soit dans son champ d'intervention.

L'effet secondaire pour la branche, c'est que les entreprises auxquelles l'Opca PI ne s'adresse pas pour les contributions « formation », ne sont pas non plus appelées pour la cotisation « paritarisme ». Il y a donc deux problèmes concomitants, et l'origine du problème est la même pour les deux difficultés.

À la demande de la CPNEFP, la CPNNC va adresser un courrier au Ministre du Travail pour lui demander son interprétation sur le décret ministériel d'élargissement du champ d'application de la Convention Collective à la maîtrise d'œuvre en bâtiment.



## GÉOMÈTRES



### CPNEFP - CQP Techniques topographiques et foncières

Que deviennent les salariés qui auront échoué à certains modules ?

Il sera possible de suivre à nouveau la formation des modules échoués, afin de se présenter à l'examen. Les modules validés à la première session restent acquis. Cette formation sera prise en charge dans les mêmes termes.

### CCP (Certificat de Capacité Professionnelle)

Deux CCP sont validés par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Il s'agit d'un CCP Propriété et Encadrement Opérationnel, Niveau 1 et 2 et d'un CCP Topographie et Encadrement, Niveau 1 et 2.

Ils s'adressent aux salariés classifiés au Niveau 3 Échelon 1, avec 1 an d'expérience à ce niveau.

La formation se déroule sur 9 mois, répartis en 5 semaines en centre de formation, et le reste en pratique dans l'entreprise.

Début des premières sessions, septembre et octobre 2013.

À l'issue de cette formation, vous serez classifié automatiquement au niveau 3 Échelon 2

Vous pouvez dès à présent vous inscrire, ou vous renseignez sur le référentiel, en contactant l'APGTP (Association Paritaire Géomètres Topographes Photogrammètres) [contact@apgtp.fr](mailto:contact@apgtp.fr)

N'hésitez pas à diffuser largement autour de vous cette information.

### Licence Professionnelle « Métiers de l'immobilier »

Il s'agit d'une Licence qui met l'accent sur la professionnalisation en dispensant une formation de haut niveau, tant théorique que pratique, dans le domaine du droit et de la gestion immobilière.

Les cours sont assurés, d'une part par des universitaires spécialisés en droit immobilier, fiscalité et comptabilité et d'autre part, par des intervenants professionnels du milieu immobilier.

Accès à la formation : Soit niveau bac + 2, niveau 3 Échelon 2, soit Niveau bac avec expérience professionnelle et VAP (validation d'acquis professionnels)

Localisation de la formation : Faculté de droit de Strasbourg

Nombre d'heures de cours : 280 h (265 h de cours et 15 heures d'examen)

Début présumé de la formation : Janvier 2014, examen octobre 2014.

Niveau de sortie : Le niveau de sortie est le Niveau 3 Échelon 2, puis 2 ans après : Niveau 3 Échelon 3.

Si vous êtes d'ores et déjà intéressés par cette formation, vous pouvez contacter l'APGTP, pour vous préinscrire, ou pour avoir plus de renseignements.

Comme vous pouvez le constater, le pari est en passe d'être tenu. Notre branche a validé la mise en place de formations à tous les niveaux de classification. Ainsi, les salariés pourront évoluer tout en devenant plus pointus dans différents domaines.

Toutefois la CFTC secteur géomètre, rappelle qu'un salarié devrait pouvoir évoluer dans son entreprise, sans pour autant que cela ne soit conditionné à une formation. Beaucoup de salariés ont déjà les compétences nécessaires pour permettre cette évolution.

Dans ce domaine, nous resterons vigilants, et nous comptons sur vous, représentants des salariés, pour porter nos idées et nos valeurs.

### CPNNC - Accord salaire

L'UNGE (syndicat patronal) nous a annoncé avoir contesté auprès du ministère, l'accord salaire que nous avons signé en janvier 2013. Ceci aura pour conséquence de retarder l'extension, et l'application de l'accord par les membres de ce syndicat.

Nous vous conseillons dès à présent de négocier dans vos entreprises pour que cet accord soit appliqué au plus tôt en interne.

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC INÉO

INÉO est née en 2000 d'une fusion de 4 entités GTMH, EI, VD et SEEE. INÉO est une unité économique et sociale (U.E.S) avec un Comité Central d'Entreprise (CCE), 34 Comités d'Entreprises se répartissent dans ces 5 Pôles et représentent 15 000 salariés.

La représentation syndicale varie selon l'historique de chaque société et l'implantation dans certains périmètres y est très dure.

Jacky ROUCHOUSE et Marc DECORY, délégué syndical central BATI-MAT-TP CFTC, répondent à nos questions.



*Comment les salariés ont-ils perçus l'implantation section BATI-MAT-TP CFTC ?*

Nous n'avons pas de section BATI-MAT-TP CFTC ce qui est un peu lié à notre fonctionnement en UES. Avant la fusion, nous étions déjà implantés dans deux des entreprises (GTM et IE). Nous avons donc continué naturellement notre développement au sein d'Inéo.

Pour une partie des salariés, cette implantation était seulement une continuité de ce qu'ils connaissaient avant. Pour les autres, elle a été perçue positivement, car cela apportait un acteur supplémentaire pour développer le dialogue social dans l'entreprise !

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

Nous sommes présents dans l'entreprise depuis le début. Nous nous appuyons essentiellement sur nos délégués syndicaux pour présenter des listes.

En 2000, nous obtenions 6 % aux élections professionnelles et aujourd'hui nous sommes à 12,65 %. Nous avons toujours progressé et nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin.

Nous avons des élus dans 26 Comités d'Entreprise et ils sont répartis sur l'ensemble du territoire.

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

Cette mise en place répondait surtout aux deux. Notre objectif a toujours été d'apporter une vision responsable du syndicalisme et de répondre efficacement aux besoins des salariés !

*Avec des chantiers dans toute la France, comment tirez-vous votre épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?*

Grâce aux moyens de fonctionnement que nous avons négociés avec la DRH nationale avec un accord de droit syndical et au travail sur le terrain de nos très chers Délégués Syndicaux.

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

Au niveau national, il n'y a rien à signaler, mais au niveau local chacun veut jouer les gros bras et les affaires se compliquent. En effet, il a été difficile pour nous pendant des années de rivaliser avec certaines OS. Aujourd'hui, le fait que nous ayons grandi et pris la mesure de leurs lacunes nous oblige à devenir assez mordants et agressifs afin de défendre nos positions et nous le faisons savoir.

*Pour l'avenir, que pouvons-nous vous souhaiter ?*

De continuer à progresser et d'être toujours force de proposition pour améliorer le quotidien des salariés !

Merci Jacky et Marc •



# ÉLECTIONS 2013

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

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



Comité d'établissement	Stats		Représentativité
	% Votants	% B/N	
<b>INEO ANC</b>	70,56%	4,29%	<b>43,59%</b>
<b>INEO ATLANTIQUE</b>	46,12%	6,12%	<b>6,51%</b>
<b>INEO CENTRE</b>	72,35%	5,46%	<b>22,38%</b>
<b>INEO COM</b>	60,11%	1,82%	<b>1,39%</b>
<b>INEO DEFENSE</b>	75,96%	3,80%	<b>15,79%</b>
<b>INEO ES</b>	66,67%	2,11%	<b>3,76%</b>
<b>INEO EST</b>	46,71%	5,29%	<b>18,14%</b>
<b>INEO ISI</b>	67,92%	7,41%	<b>33,25%</b>
<b>INEO INFRACOM</b>	52,94%	6,13%	<b>11,29%</b>
<b>INEO NORD PICARDIE</b>	66,87%	4,65%	<b>20,73%</b>
<b>INEO NORMANDIE</b>	70,31%	7,78%	<b>5,42%</b>
<b>INEO PACA</b>	62,18%	7,22%	<b>16,44%</b>
<b>INEO POSTES ET CENTRALES</b>	71,39%	7,54%	<b>14,16%</b>
<b>INEO RESEAUX CENTRE</b>	53,74%	1,32%	<b>12,08%</b>
<b>INEO RESEAUX CENTRE-OUEST</b>	55,13%	4,79%	<b>23,46%</b>
<b>INEO RESEAUX EST</b>	34,32%	8,60%	<b>8,24%</b>
<b>INEO RESEAUX SUD-EST</b>	85,66%	11,89%	<b>54,00%</b>
<b>INEO RHT</b>	81,05%	3,25%	<b>32,21%</b>
<b>INEO SIEGE &amp; CAP</b>	72,98%	5,32%	<b>14,75%</b>
<b>INEO SUPPORT GLOBAL</b>	84,04%	15,19%	<b>91,04%</b>
<b>INEO TERTIAIRE IDF</b>	44,05%	2,58%	<b>11,67%</b>
<b>Représentativité totale</b>	62,65%	6,73%	<b>12,65%</b>
<b>Résultats 2010</b>	60,96%	7,31%	<b>12,22%</b>
<b>Evolution</b>	1,69%	-0,58%	<b>0,43%</b>

**FAITES PUBLIER  
VOS RÉSULTATS !**

Pour faire figurer votre section dans le magazine, envoyez-nous vos résultats d'élections!

Fédération BATI-MAT-TP CFTC  
Résultats d'élections  
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY  
ou [cftc5@wanadoo.fr](mailto:cftc5@wanadoo.fr)



Actu

# La désignation des membres du CHSCT

**Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège désignatif composé par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel. C'est à l'employeur de les convoquer.**

S'agissant de disposition d'ordre public, il ne peut y être dérogé. Seule la possession d'un mandat d'élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel. Il n'y a pas lieu de prendre en considération le nombre de voix obtenues aux dernières élections de ces différentes institutions représentatives du personnel.

Même si la délégation du personnel au CHSCT doit comprendre un ou plusieurs représentants de la maîtrise et des cadres, le collège chargé de la désignation ne peut être scindé en deux : un premier collège désignant les représentants des cadres et agents de maîtrise et un second collège désignant les représentants des autres salariés.

Cependant, il est possible d'organiser deux scrutins distincts : l'un pour les représentants des agents de maîtrise et des cadres et l'autre pour les représentants des autres salariés.

Lorsque l'établissement dispose de plus de plusieurs CHSCT, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le collège désignatif des CHSCT est constitué de tous les membres élus du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre du comité.

De même, lorsqu'il n'existe qu'un comité d'entreprise commun à tous les établissements, le collège désignatif doit comprendre chacun des membres de ce comité ainsi que les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent à la désignation des représentants au CHSCT. Les suppléments ne sont appelés à voter qu'en cas de remplacement des titulaires. Dans le cas où un représentant du personnel cumule les mandats d'élu titulaire au comité d'entreprise ou d'établissement et de délégué du personnel titulaire, il ne peut bénéficier de deux voix.

Il doit indiquer la fonction qu'il choisit d'assumer au sein du collège électoral, délégué du personnel ou élu au comité d'entreprise. Le délégué suppléant de la fonction non retenue exerce au sein du col-



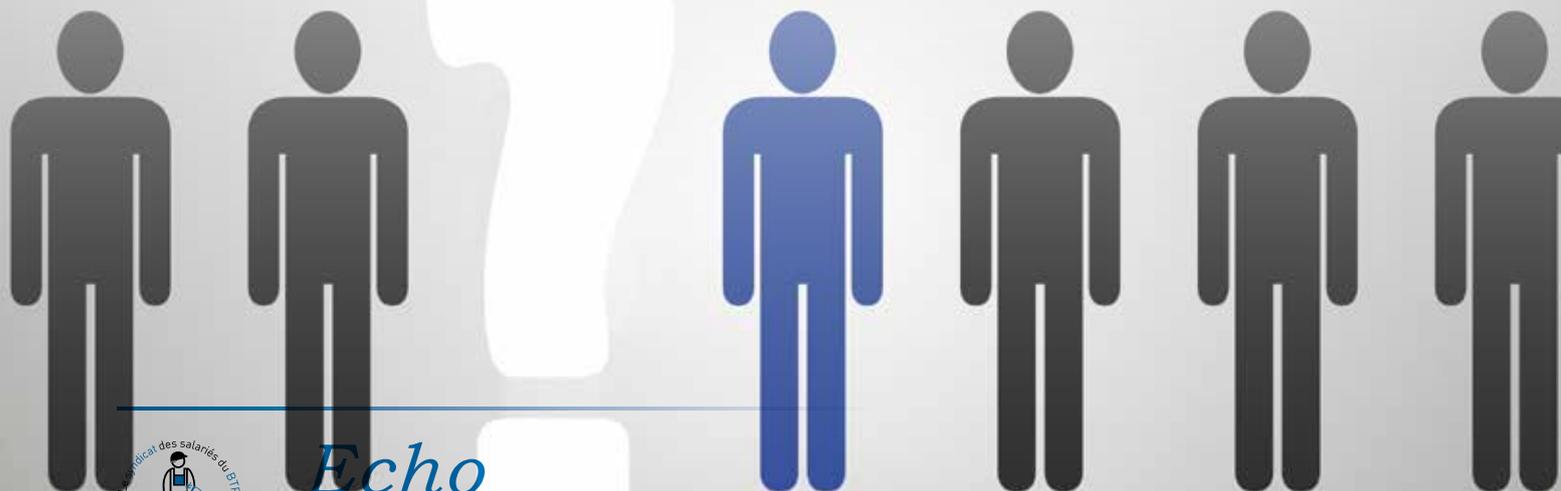
lège électoral le remplacement du titulaire et participe, à ce titre, à la désignation.

Pour une délégation unique du personnel, seuls les représentants titulaires composant cette délégation peuvent prendre part à la désignation des membres du CHSCT.

Bien évidemment, le président du CHSCT (l'employeur) ne participe pas à la désignation. Sa présence est tolérée s'il observe son devoir de stricte neutralité.

La constitution d'un bureau de vote ne s'impose pas, mais elle peut être décidée par le collège désignatif tout comme le vote par correspondance.

Enfin, en l'absence de conditions particulières posées par le Code du travail, tout salarié travaillant dans l'établissement où est implanté le CHSCT est éligible. •





Droit

# Les retenues sur salaire

**Le salaire est constitué de l'ensemble des sommes versées en espèces et des avantages en nature que perçoit le salarié en contrepartie du travail qu'il effectue. Son montant est fixé par l'employeur et le salarié, dans le respect des obligations prévues par la loi ou les dispositions conventionnelles.**



Indispensable pour vivre, il s'agit de l'élément pour lequel nous sommes le plus vigilant. C'est pourquoi, il convient de garder à l'esprit dans quel cas, des retenues peuvent être réalisées par votre employeur.

## - Les absences non rémunérées :

La rémunération n'est pas due dans la mesure où le travail n'est pas accompli, hors congés payés... Lorsque l'absence est injustifiée, de retard ou de mois incomplet, la retenue sur le salaire peut s'effectuer, à condition qu'elle soit proportionnelle à la période d'absence du salarié. Le salaire doit être calculé en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail effectivement effectuées dans le mois.

Exemple : votre durée du travail hebdomadaire est de 35 heures (7h/jour). Vous êtes absent une semaine (7 jours calendaires). Le mois de votre absence comprend 21 jours de travail (21 x 7 = 147 heures). La retenue sera de 35/147 de votre salaire. Si le mois comptait

22 jours de travail, la retenue serait de 35/154 heures.

- **La compensation sur salaires pour fournitures** : Cette pratique est interdite sauf lorsque le salarié a perdu ou endommagé du matériel suite à une faute lourde (et uniquement dans ce cas, c'est-à-dire qu'il a volontairement tenté de nuire à l'entreprise), l'employeur peut prélever sur sa rémunération la somme correspondant à la réparation ou à l'achat du matériel en question. Cette retenue est limitée à la quotité saisissable sauf sur l'indemnité de licenciement.

À noter que depuis le 17 avril 2013 (Cass. Soc, 17.4.2013, N° 752), un salarié, n'a pas à rembourser à son employeur le coût de ses excès de vitesse ou de ses contraventions au stationnement commis avec la voiture de l'entreprise même en cas de clause dans le contrat de travail. Il faut néanmoins rester vigilant sur les points du permis de conduire, à votre sécurité et celle de votre environnement.

- **L'acompte** : Il s'agit du paiement avant la date normale de la paye d'une partie de la rémunération correspondant à un travail déjà accompli. Dès lors que le salarié en fait la demande la loi fait obligation de verser aux salariés mensualisés qui en font la demande un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle (Art. L. 3242-1 du Code du travail). L'acompte peut être versé en espèce dès lors qu'il ne dépasse pas la somme de 1500 €.

- **L'avance** : Il s'agit en réalité d'un prêt qui correspond à une somme excédant le travail déjà accompli.

L'employeur n'est pas obligé d'y satisfaire. S'il le fait, il ne peut se rembourser qu'à hauteur du 10e du montant des salaires exigibles. Il n'a pas le droit de récupérer l'intégralité de la somme en une seule fois.

- **Trop perçu** : L'employeur est fondé à récupérer le trop-perçu dans la limite des portions saisissables du salaire. À noter, un versement indu pendant plusieurs années d'une somme ou d'une prime ne crée pas de droit acquis. Il pourra cesser de payer et récupérer l'indu.

- **Prêt à un salarié** : L'employeur ne peut se rembourser que dans la limite du dixième du montant des salaires exigibles. Il est recommandé d'inclure une clause permettant le remboursement anticipé en cas de rupture du contrat. •





Actu

# Catégories objectives de salarié

**Par arrêté en date du 15 mai 2013 le Conseil d'État valide le décret du n° 2012-25 du 9 janvier 2012 fixant les critères permettant de définir une catégorie objective de salariés dans le cadre des contributions au financement de garanties de protection sociale complémentaire.**



Ce décret définit les salariés dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

**Cinq critères objectifs doivent être respectés :**

- l'appartenance des salariés aux catégories de cadres et de non-cadres visées par la convention AGIRC ;
- les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations AGIRC et ARRCO ;
- l'appartenance des salariés aux catégories et classifications professionnelles définies par les CCN ;
- le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par ces mêmes conventions et accords ;
- l'appartenance aux catégories définies clairement à partir des usages constants, généraux, en vigueur dans la profession.

L'âge, le temps de travail, la nature du contrat ou l'ancienneté des salariés n'ont pas été retenus.

Cependant, pour les prestations de prévoyance complémentaire, l'employeur pourra prévoir des garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité.

Les garanties doivent être mises en place à titre obligatoire au profit des salariés, des dispenses d'adhésion existent :

1. Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;
2. Lorsque les garanties ont été mises en place par convention accord collectif ou ratification à la majorité des intéressés, dans les conditions fixées à l'article L. 911-1, et que le dispositif prévoit, quelle que soit la date d'embauche, les cas de dispense :
  - a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
  - b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois ;
  - c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération

brute ;

3. Dans les cas où les garanties de prévoyance complémentaire ont été mises en place dans les conditions fixées à l'Article L.911-1 et où l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense prend fin à l'échéance du contrat individuel. •





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

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.



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



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

<b>Congé de</b>	Nom : .....	Prénom : .....
<b>Formation</b>	Adresse : .....	
<b>Economique,</b>	.....	
<b>Sociale et</b>	Code postal :	Ville : .....
<b>Syndicale</b>	Tél domicile : .....	Tél portable : .....

**Informations complémentaires**

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....  
Adresse de l'entreprise : .....



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

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C.** (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2013 :

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

## MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,49€ (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> jour.

## ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (185,3 € max. pour 2013), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> 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 équivalente 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)	1 095 jours (36 mois)

## BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

● **A.F. (Allocations Familiales)**

Nbre d'enfants	Montant
2	128,57 €
3	293,30 €
Par enfant en plus	164,73 €

● **Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans**

Âges	Montant
11 à 16 ans + 16 ans	36,16 € 64,29 €

● **A.S.F. (Allocation de soutien familial)**

Qualité	Montant
Par enfant à charge	90,40 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	120,54 €

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

Enfant âgé de 6 à 10 ans	360,47 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans	380,36 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans	393,54 €

● **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	388,19€	572,81€
Activité = au plus à 50 %	250,95€	435,57€
Activité entre 50 % et 4/5	144,77€	329,38€

● **Prime de déménagement**

Montant maximum	969,10 €
Majoration par enfant au-delà du 4 <sup>e</sup>	80,76 €

● **A.E.E.H. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)**

Décision CDES	Montants
Allocation de base	129,21 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	96,91 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	262,46 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	371,49 €

● **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 à remplir et adresser à :

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

### VOUS

M.  Mme NOM & Prénom : ..... Date de naissance : \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
Adresse personnelle : ..... CP Ville : .....  
Tél. dom. : \_\_/\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Portable : \_\_/\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Email : .....

### VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : ..... Effectif :  + de 10  - de 10 Nbre : .....  
Adresse : ..... CP Ville : .....  
Votre profession : ..... Vous êtes :  Ouvrier/Employé  ETAM  CADRE (IAC)  Retraité  
Vous êtes du :  Bâtiment  TP  Autres (préciser) : ..... Date : .....  
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche. Signature : .....

### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différé directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER	
		CODE BANQUE	CODE GUICHET
		N° DE COMPTE / CLÉ RIB	
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier	
N° national d'émetteur		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter	
N° d'émetteur interne			
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : ..... Signature : .....	



BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat des salariés du BTP

**Echo**  
**BATI-MAT-TP**  
Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Juin 2013 (2<sup>e</sup> 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.

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