



Echo

BATI-MAT-TP

La France au ralenti !

SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
Compte pénibilité	5
Fumée de bitume	6
Pause	7
❖ Voir rouge	
Vacant	9
❖ Les secteurs	
Élections	10
❖ La section	
Section Axima Concept	12-13
❖ Coin juridique	
Licenciement	14
Dissimulé	15-16
Les congés spéciaux	17
Info pratiques/Adhésion	19

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





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

Le mois de septembre est synonyme de rentrée pour les étudiants, mais également pour ceux qui ont choisi de s'impliquer dans la vie de leur entreprise. Le temps des vacances est derrière nous et de nombreux chantiers nous attendent ! Le climat économique de la France ne va pas dans notre sens, ce qui fait que nous devons être déterminés comme jamais.

Bientôt, très chers militants, vous allez devoir peaufiner vos arguments qui serviront de base à vos revendications lors des NAO qui se profilent. Autant être honnête, ces négociations seront acharnées ! Le spectre de la crise est toujours présent dans les esprits et il sera régulièrement invoqué comme raison pour accorder des augmentations à minima. Cette excuse on l'entend depuis 2009 et il serait temps de passer à autre chose.

En effet, il ne faut pas occulter la triste réalité. Nous sommes dans une situation économique difficile, certes, mais elle l'est pour tout le monde. Les salariés font face à des dépenses qui ne cessent de croître. Le budget des familles est de plus en plus serré et il est de notre devoir d'offrir par la négociation une bouffée d'air salvatrice aux salariés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est un syndicat qui prend et prendra toujours ses responsabilités. Être ferme et juste sera la norme pour ces futures NAO !

D'ailleurs, en parlant de norme, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même nous nous réjouissons de la direction prise par la nouvelle réforme des retraites. En effet, l'ajout du compte pénibilité est un système que nous réclamions depuis longtemps. Cette prise en compte était nécessaire afin de gommer l'injustice de ce système. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il était anormal pour un salarié soumis à une forte pénibilité d'être obligé d'attendre l'âge légal pour partir à la retraite et de ne pas pouvoir en profiter vu son état de santé.

Ce changement est une avancée pour tous les salariés des secteurs soumis à une forte pénibilité ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sait qu'il faudra encore arpenter un long chemin pour supprimer l'ensemble des inégalités qui subsistent, mais je suis sûr qu'avec votre aide et notre volonté commune d'améliorer les conditions de travail et le quotidien des salariés, nous arriverons à faire changer les mentalités. Et je me permets de rêver que demain sera un peu plus juste qu'aujourd'hui !

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 :

Compte pénibilité



Pendant cet été, au moment où les Français étaient en vacances, le gouvernement a choisi d'ouvrir de nouvelles négociations sur les retraites. Trois ans après la dernière réforme, le sujet est de retour pour à nouveau essayer de garantir un avenir à notre système qui se trouve actuellement lourdement déficitaire. La tâche est périlleuse surtout quand on connaît le manque d'objectivité de certains quand on décide de faire des économies en modifiant les critères !

Pour faire court, l'espérance de vie des Français augmente et cela coûte de plus en plus cher. Cette affirmation était déjà d'actualité en 2010 et malheureusement elle l'est restée depuis. Donc ni une ni deux, on invite les organisations syndicales et patronales pour trouver des pistes pour rééquilibrer le système. Voilà ce qui en est ressorti !

La principale mesure est l'allongement progressif de la **durée de cotisation à 43 ans** (172 trimestres) d'ici à 2035 pour pouvoir toucher une retraite complète. Elle concerne les salariés du privé, mais aussi ceux du public, et les non salariés. Cet allongement n'apportera pas de recettes dans l'immédiat et pour résorber d'ici à 2020 le déficit du régime général (7,6 milliards),



le projet prévoit une hausse des cotisations vieillesse patronales et salariales pour un gain de 4,4 milliards. **Une première hausse de 0,15 % est prévue pour 2014 puis 0,05 % par an jusqu'en 2017.** Les retraités ne sont pas épargnés et voient un report de six mois de leur revalorisation annuelle des pensions du 1er avril au 1er octobre. Le gouvernement table sur un gain de 1,4 milliard en 2020 avec cette mesure.

Compte pénibilité

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de ce nouveau dispositif qui amène un peu de justice dans le système des retraites. On en avait entendu parler grâce aux préconisations du rapport Moreau. Pour faire simple, les employeurs déclareront chaque mois les salariés ayant été exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Ces derniers cumuleront des points pour les mois d'exposition à des travaux pénibles (à raison d'un point par trimestre d'exposition ou de deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Ces points serviront à racheter des trimestres de cotisation retraite, à raison de 10 points par trimestre racheté, de bénéficier de formations qualifiantes, pour quitter l'emploi pénible, ou encore d'obtenir un salaire bonifié, en cas de fin de carrière à temps partiel. Un dispositif transitoire sera mis en place pour les salariés proches de la retraite qui pourront bénéficier d'un départ anticipé.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce dispositif est une véritable révolution dans le mode de calcul des retraites. Il apporte une véritable réponse à la prise en compte de la pénibilité dans la carrière d'un salarié. Toutefois, il reste la question de l'évaluation des seuils d'exposition à partir desquels les salariés pourront bénéficier du dispositif. Nous devons être attentifs dans la mise en place des critères de pénibilité et de nous assurer que tous les métiers pénibles liés à des contraintes physiques (manutention de charges, postures pénibles), à un rythme de travail fatiguant (travail de nuit, travail répétitif) ou à un environnement agressif (bruit, agents chimiques) rentrent dans le dispositif! ❖

Fumée de bitume



Lorsqu'on parle de route, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pense directement aux ouvriers qui manipulent en permanence le bitume. L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) vient de sortir un rapport qui pointe un risque sanitaire pour les salariés exposés aux fumées nocives du bitume et formule ses recommandations pour réduire ces expositions.

Le bitume désigne tout mélange d'hydrocarbures extraits du pétrole par fractionnement qui, sous forme pâteuse ou solide, est liquéfiable à chaud et adhère sur les supports sur lesquels on l'applique. On l'utilise régulièrement pour les routes et les toitures. De nombreuses suspicions sur la dangerosité de ce produit subsistaient et le rapport de l'Anses les a transformées en certitude.

Pour être utilisable, le bitume doit être chauffé. Pendant ce processus, des émissions sont dégagées et sont composées de particules en suspension dans l'air, de vapeurs et de gaz. L'exposition des salariés se fait par les voies suivantes :

- Respiratoire, par inhalation des émissions ;
- Cutanée, par contact direct avec les produits, par dépôt des émissions sur la peau ou par contact éventuel avec les vêtements souillés ;
- Orale, via l'ingestion de produits ou de leurs émissions.

On ne peut plus douter des effets sanitaires du bitume et pour les effets cancérogènes, le rapport de l'Anses se base sur les conclusions du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) puisqu'il a classé l'exposition aux bitumes oxydés et à leurs émissions lors de la pose de produits d'étanchéité en catégorie 2A, c'est-à-dire cancérogène probable. Et l'exposition aux produits bitumineux et à leurs émissions à base de bitumes routiers a été classée en catégorie 2B, cancérogène possible.

Des études épidémiologiques ont montré des effets aigus d'irritation oculaire et respiratoire (asthme, broncho-pneumopathie chronique obstructive). De plus, des effets chroniques cardiovasculaires et immunotoxiques sont suspectés. On parle aussi de risque de cancer cutané, mais cela nécessiterait de mener des recherches plus avancées.



Pour l'Anses, le doute n'est plus permis et il est urgent de mettre en place des mesures de prévention afin de réduire l'émission des fumées, l'impact de la chaleur, l'exposition aux produits bitumeux en même temps qu'au rayonnement solaire. De plus, elle conseille une meilleure organisation du travail pour réduire les temps et niveaux d'exposition et surtout de mettre en place un suivi régulier des salariés exposés.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces recommandations sont à mettre en place le plus rapidement possible. Car selon le rapport de l'Anses, il y aurait en France, jusqu'à 93 000 salariés concernés par une exposition à la fumée de bitume. Si nous ne faisons rien, nous allons au devant d'une grave crise sanitaire et cela est impensable pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ! ❖

Pause



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a toujours œuvré pour l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés et malheureusement nous devons constater que les diverses augmentations fiscales de ces dernières années grignotent lentement mais sûrement le porte-monnaie des Français. Le gouvernement est confronté à un « ras-le-bol fiscal » sans précédent. C'est pourquoi nous aimerions revenir sur une question que tout le monde se pose : 2014 sera l'année d'une pause fiscale ?

Afin de réduire les déficits du pays, le gouvernement a lancé différentes mesures. À y regarder de plus près, c'est un programme très simple, faire des économies sur les dépenses et augmenter les recettes avec l'impôt. Pourtant, ce moyen d'action qu'on appelle la rigueur rend l'activité économique atone et par conséquent génère de nouvelles hausses d'impôts. Ce cercle infernal a débouché sur un « ras-le-bol fiscal » général.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est confrontée tous les jours à des personnes qui sont devenues imposables à cause des mesures fiscales prises par les différents gouvernements. Ce changement de statut entraîne des dépenses (taxe d'habitation, perte d'avantages sociaux...) qui dépassent largement le simple fait de payer l'impôt sur le revenu. On n'a pas besoin d'être un économiste hors pair pour s'apercevoir que toutes ces dépenses imprévues et cumulées se ressentent fortement sur le pouvoir d'achat d'un ménage.

C'est donc avec une certaine inquiétude qu'on a attendu le projet du budget 2014 du gouvernement pour espérer y voir une pause fiscale. La première chose qui tape à l'œil est l'ampleur de l'effort à fournir : 18 milliards d'euros à économiser pour l'année qui vient. Cet effort portera pour 15 milliards sur des économies dont neuf milliards pour l'État et six pour les comptes sociaux et pour trois milliards sur des hausses des prélèvements. Malheureusement, l'essentiel de ces hausses sera soutenu par les ménages, car le gouvernement a promis une stabilisation pour les entreprises afin de ne pas plomber un peu plus les chiffres désastreux de l'emploi en France.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore ces nouvelles hausses, car elles s'ajouteront au relèvement du taux principal de TVA qui prendra effet le 1er janvier. La baisse du plafond du quotient familial et le rabotage de certaines niches doivent notamment augmenter les recettes de l'impôt sur le revenu. Pour atténuer ces mesures, le gouvernement a annoncé la réindexation du barème de l'impôt sur le revenu après deux ans de gel et une décote pour aider les plus petits contribuables. L'arrêt complet de la hausse des prélèvements obligatoires, après des dizaines de milliards d'euros d'augmentation des impôts décidée ces dernières années, est promis pour 2015.



C'est donc catégorique, 2014 ne sera pas l'année d'une pause fiscale pour les ménages. Il faudra attendre 2015 et surtout espérer que d'ici là, la situation économique du pays arrête de se dégrader. Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit du geste fait par le gouvernement aux petits contribuables, car il permet de remettre un peu de justice dans l'impôt sur le revenu et surtout de leur redonner le pouvoir d'achat qu'ils avaient si injustement perdu ! ❖

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTÍERS, C'EST UN MÉTÍER

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

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS - Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE**

Vacant



Le chômage de masse en France est un sujet qui revient régulièrement dans les médias. En même temps, vu le nombre de personnes sans emploi, c'est tout à fait normal que l'on se penche sur cet épineux sujet tout en essayant de trouver des solutions durables. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC aimerait parler d'un sujet beaucoup moins médiatisé, mais qui est en étroite relation avec les chiffres désastreux du chômage, à savoir les milliers de postes vacants en France.

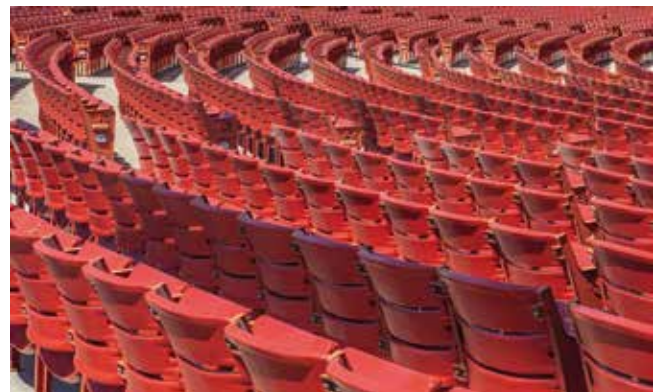
Malgré un chômage de masse, on trouve des milliers d'emplois non pourvus, une situation des plus paradoxale. D'un côté, des personnes qui cherchent un travail, de l'autre des employeurs qui cherchent des employés et entre les deux, pas grand-chose étant donné que les postes sont toujours vacants. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette situation est intolérable, surtout pour un pays qui affiche plus de trois millions de chômeurs.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), sous l'impulsion du gouvernement, a tenté de faire un point statistique sur ces emplois dans un rapport rendu public. Tout d'abord, le COE nous explique qu'il faut prendre les chiffres du rapport avec précaution. En effet, il s'appuie principalement sur un mélange d'extrapolations et d'estimations basées sur une multitude d'enquêtes en raison d'insuffisances statistiques sur le sujet.

Le COE estime que 570 000 offres mettent plus de trois mois à trouver preneur. Il ajoute au minimum 400 000 recrutements abandonnés par an faute de candidats répondant aux critères de l'offre. On arrive presque à 1 million de postes où l'offre et la demande posent des difficultés. On retrouve principalement ce problème dans les industries mécaniques, l'électricité, la maintenance, l'informatique, les métiers de bouche, la santé et les aides à domicile.

Le rapport signale également que ce problème n'est pas récent puisqu'en 2009, le chômage avait très nettement augmenté alors que dans le même temps on observait une quasi-stabilité des emplois à pourvoir.

Lorsqu'on met en parallèle ces deux informations, on peut affirmer qu'il existe un grave dysfonctionnement du marché de travail. Les causes de cette défaillance sont multiples : l'inadéquation des compétences des candidats arrive en tête, mais aussi le déficit d'attractivité de certains métiers, la forte saisonnalité d'autres, les problèmes de mobilité géographique...



Le gouvernement est conscient de ce problème et a déjà mis en place cet été un plan permettant à 30 000 chômeurs d'accéder à une formation pour répondre à ces emplois vacants. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rejoint les recommandations faites par le CEO, à savoir que ce plan, pour être réellement efficace, devrait se généraliser dans le temps. De plus, il recommande à Pôle emploi de créer une « offre de formation plus réactive » et de doper les aides à la mobilité. Côté employeur, il préconise d'« améliorer l'attractivité » de ces emplois (salaires, conditions de travail) et de « faire évoluer les méthodes de recrutement vers une approche par les compétences ». ❖

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

En somme... Qui aime bien élit bien!

LORIGEM 13

Un très bon score pour notre section

CE 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

DP 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

SAS LANUSSE 62

Un 100 % pour la CFTC

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

GENIER DEFORGE 94

La CFTC obtient un score parfait

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

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

VALLÉE SAS 72

Un très bon score pour nos élus!

CE 1^{er} collège
3 titulaires

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

GTM TRAVAUX SPÉCIAUX 72

Une belle progression pour la CFTC

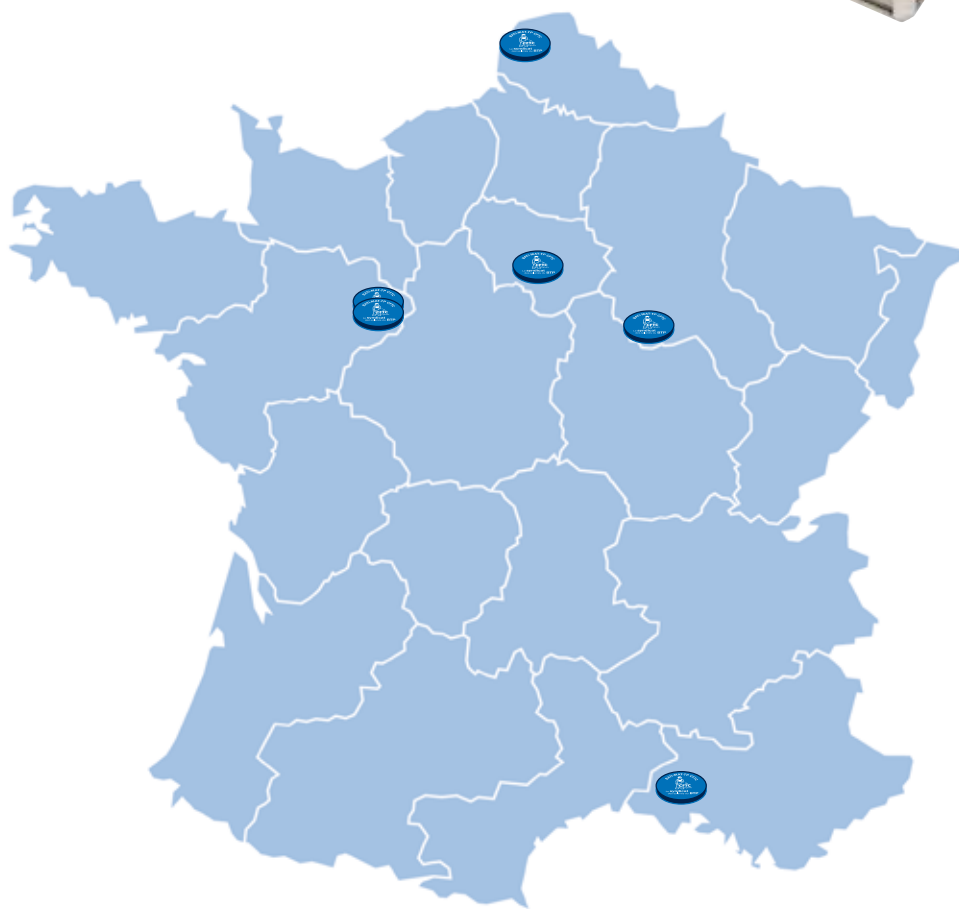
DU 1^{er} collège
1 titulaire
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

ALLIA 10

Le score parfait pour notre section

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

DP 1^e collège
2 titulaires - 2 suppléants



FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

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

Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Résultats d'élections

38 rue Emile Gallé 54000 NANCY

ou cftc5@wanadoo.fr

Géomètres



CPNEFP

Plaquette formations

Une plaquette sur les parcours de formation vient d'être finalisée. Elle référence les CCP & CQP mis en place par la branche, sous l'égide de la CPNEFP. Elle sera envoyée à l'ensemble des entreprises, sous format électronique et postal.

Il sera possible de la découvrir également sur le site de l'APGTP « Association Paritaire Géomètres Topographes Photogrammètres » à l'adresse suivante : www.apgtp.fr. N'hésitez pas à diffuser cette information le plus largement possible.

Livret sécurité

Afin de favoriser les bonnes pratiques en matière de sécurité dans les entreprises et cabinets de géomètres, l'association paritaire vient de finaliser le livret sécurité.

Sont abordés, les EPI « Équipement de Protection Individuelle », les véhicules, les interventions sur les chantiers, le travail en hauteur, le travail au bureau, etc. Une maquette est en cours de réalisation, nous vous la présenterons probablement dès le mois de septembre 2013.

Outil positionnement

L'outil permettant aux salariés de se positionner pour une formation, une orientation, voire un changement de statut, est en phase de test. Nous tenons à rappeler que BATI-MAT-TP CFTC secteur géomètre, avait émis des réserves sur cet outil.

En effet, nous réclamons depuis son lancement, que le salarié soit le seul à décider s'il doit ou non diffuser les résultats à son employeur. Nous resterons intransi-

geants sur ce point, et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne manquera pas de vous tenir au courant de son évolution.

CPNNC

Analyse des politiques de rémunération et de classification

La CPNNC a commandé à des prestataires externes une étude de l'ensemble des fiches de paye des salariés de la branche. Le but étant qu'à la prochaine négociation des salaires, nous ayons suffisamment d'informations pour nous permettre de comparer les différents critères de rémunérations : Égalité Femmes/Hommes, les différents indices, les âges, la mutuelle (avec options ou sans options), Ticket restaurant, 13e mois, Primes, etc.

Assemblée générale

Suite à l'assemblée générale ordinaire de l'APGTP, il s'avère que le bilan est plutôt positif. Une gestion assez rigoureuse des comptes a été mise en place depuis deux ans. Les commissions sont budgétisées et suivies mois par mois par les coprésidents. Ceci a pour avantage de coller à la réalité budgétaire et d'éviter les dérapages.

Toutefois, nous déplorons qu'à cette assemblée générale où nous devons renouveler la coprésidence, et où nous avons un candidat BATI-MAT CFTC, une autre organisation syndicale de salariés a souhaité se présenter contre la CFTC, pour s'opposer frontalement à sa philosophie et sa politique de gestion du paritarisme. C'est pourtant notre candidat qui l'a emporté, et il mettra tout en œuvre durant ces deux années, pour que le dialogue social progresse dans notre branche géomètre. ❖

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

AXIMA CONCEPT

COFELY AXIMA est une filiale de GDF-SUEZ dans la branche « Service à l'énergie », spécialisée dans le génie climatique.

L'entreprise compte environ 5 200 personnes réparties en 140 agences sur le territoire national. Son activité est organisée autour de 4 pôles principaux : maintenance, projets et réalisations, process industriel, et protection incendie.

Elle génère un chiffre d'affaires d'environ 1 milliard d'euros.



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

Il n'y a pas de réaction type face à la présence syndicale, mais ils se rapprochent avec beaucoup de précautions des syndicats, car ils craignent une réaction négative de la direction. Notre travail est donc de montrer que cette crainte est infondée.

Depuis combien de temps BATI-MAT-TP CFTC existe-t-elle ?

Notre section BATI-MAT-TP CFTC est présente depuis 2010 au sein de l'entreprise et on a des élus BATI-MAT-TP CFTC un peu partout en France !

De plus, en trois ans, nous sommes passés de 15/20 candidats (en 2010), à 70 candidats pour cette année.

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

Notre section syndicale est surtout le résultat du besoin d'une représentation sans clivage politique et d'un cruel manque de représentants dans certaines régions.

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

Les membres de la section BATI-MAT-TP CFTC sont fréquemment sollicités par les salariés de l'entreprise. Les salariés nous font confiance pour remonter leur difficulté quotidienne à la direction et pour chercher des solutions adaptées. De plus, nos résultats aux élections s'améliorent et de nouveaux adhérents nous rejoignent.

Donc globalement, on peut dire que notre implantation a été très bien perçue et nous travaillons de concert pour que ce sentiment persiste dans le temps !

Et la direction ?

On ne peut pas dire que la direction n'a pas réagi de manière agressive. Notre attitude qui consiste à engager le dialogue avant les actions plus musclées nous a permis d'apparaître comme des interlocuteurs crédibles auprès de la direction.

Et les autres syndicats ?

Nous avons été mal perçus par les autres organisations, du fait de notre philosophie de travail, la négociation avant l'affrontement. Nous avons été considérés comme un syndicat pro direction et un syndicat qui n'avait pas le droit d'exister. Pourtant, notre seule ligne directrice est le bien-être de tous les salariés sans exception.

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

La section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a obtenu la mise en place d'un espace syndicale sur l'intranet de l'entreprise. Cette solution palliative au panneau d'affi-





chage réglementaire n'est pas parfaite, mais est une première étape vers une modernisation de la communication syndicale. À ce jour le Code du travail ne prévoit rien sur la communication via les réseaux sociaux et les réseaux intranet des entreprises.

Pourtant ce moyen de communication est parfait pour répondre aux différents besoins de l'ensemble des salariés malgré une implantation éparpillée dans toute la France.



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

En septembre 2010, lors des premières élections professionnelles ayant suivi l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de représentativité, la CFTC avec 34,51% des voix devançait ainsi de près d'un point et demi le deuxième syndicat. Pour sa première participation aux élections de l'entreprise, la CFTC obtenait ainsi la plus grande représentativité.

Trois ans plus tard, nous sommes passés de 18 candidats à 70 pour les prochaines élections professionnelles. Cette progression démontre notre sérieux et notre implication !

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

Les militants CFTC élus chez AXIMA SEITHA en 2010, devenue depuis COFELY AXIMA, ont ainsi déjà participé à des négociations importantes telles que les accords d'harmonisation ayant suivi la fusion des sociétés SEITHA et AXIMA en 2010/2011 (temps de travail, rémunération, article 36, astreinte, travail de nuit, protection sociale, mutuelle, handicap, égalité professionnelle, intéressement, droit syndical...).

En 2012, à d'autres accords du même type suite à une nouvelle fusion des sociétés SEITHA AXIMA et OMEGA CONCEPT.

En clair, notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC essaye de maintenir un dialogue constructif avec la direction. Parallèlement, lorsque nous sommes en négociation, nous arrivons quand même à nous retrouver avec les autres organisations.

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

D'avoir plus dans la mise en place des CHSCT, augmenter la représentativité, trouver des interlocuteurs de qualité chez les autres OS et avant tout de continuer à faire avancer les droits et les avantages des salariés de l'entreprise !

Merci Michel Soyere et Jean-Marc Vidal ❖

Licenciement



Le licenciement est une épreuve difficile à traverser pour tout un chacun. Comme un divorce, le respect d'une procédure est indispensable pour préserver les droits de chacun. La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après le jour où s'est tenu l'entretien préalable. Le jour de l'entretien et de l'envoi ne compte pas. Il est reporté au premier jour ouvrable suivant lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié chômé.

Dans le cadre d'une faute, l'employeur ne pourra adresser la notification du licenciement que dans un délai maximal d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Il est dès lors important de conserver l'enveloppe d'envoi, le cachet de la poste faisant foi.

En cas de retard dans l'envoi de la lettre, le licenciement est abusif.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique, seul subsiste le délai minimal de deux jours. Un délai d'un mois existe, ce dernier débute à compter de la déclaration d'inaptitude définitive. Passé ce délai, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires.

Le licenciement pour motif économique est plus complexe. Les délais varient en fonction du nombre de salariés concernés et de la taille de l'entreprise.

La meilleure solution est de prendre contact avec le service juridique de votre Fédération BATI-MAT-TP CFTC afin qu'il vous apporte la réponse adaptée à votre situation.

Comme tous les courriers, la lettre de licenciement doit être signée par une personne compétente. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. La solution est différente lorsqu'il s'agit d'un représentant de l'employeur. Dans ce cas, le licenciement est valable et la lettre signée « po », c'est à dire pour ordre, l'est également. En revanche, l'absence de signature rend le licenciement irrégulier, mais pas abusif.

La lettre de licenciement doit systématiquement énoncer les motifs du licenciement. Elle ne peut jamais se référer au motif expliqué lors de l'entretien préalable ou lors de précédents échanges.

Ainsi la seule mention d'une faute grave, un manque de motivation ou encore une incompatibilité d'humeur sont qualifiés d'imprécis.

En revanche, l'insuffisance professionnelle suffit. Il appartiendra par contre à l'employeur de la justifier.

Dès lors que le motif est absent ou imprécis, le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement fixant les termes du litige, il ne peut être invoqué d'autres motifs.

D'autres mentions sont obligatoires, telles que le nombre d'heures acquis au titre du droit individuel de formation (DIF), la proposition de disposer de la portabilité des droits à prévoyance et de la complémentaire santé.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, il faudra ajouter : le délai restant pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle, le congé de reclassement (s'il s'applique), la priorité de réembauchage et le délai de contestation du licenciement.

En conclusion, si votre lettre de licenciement comporte qu'une seule page, il est fort à parier que des mentions obligatoires sont manquantes. ❖

Dissimulé



En cas de non-paiement des heures supplémentaires, le Code du travail est stricte puisqu'il qualifie cette carence de travail dissimulé. L'article L. 8221-5 nous explique que constitue une dissimulation d'emploi salarié le fait par un employeur de mentionner intentionnellement, sur des bulletins de paie, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué par le salarié.

Sont aussi réputées dissimulées les activités exercées à titre indépendant, dans un but lucratif et en violation des obligations commerciales, fiscales ou sociales, comme la non-immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, l'absence de déclaration auprès de l'URSSAF, de la MSA et/ ou après de l'administration fiscale.

L'article L. 8223-1 sanctionne cette dissimulation en précisant qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel l'employeur a eu recours dans ces conditions a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Afin de caractériser le délit de dissimulation d'emploi constitué par la sous-évaluation du bulletin de paie, la Cour de cassation exige que la preuve de l'élément intentionnel soit rapportée.

Cette preuve est appréciée souverainement par les juges du fond. À titre d'exemple, si l'élément intentionnel n'est pas établi par la seule absence de mentions



des heures supplémentaires sur les bulletins de paie, il a déjà été jugé que l'employeur n'ayant pu ignorer l'amplitude du travail des salariés, l'élément intentionnel est caractérisé.

Pour un employeur, le fait d'attribuer des primes exceptionnelles sur les bulletins de salaire au lieu et place du terme «heures supplémentaires» n'altère pas sa volonté de dissimulation du moment que les juges du fond ont pu constater que «l'employeur avait sciemment omis de mentionner les heures supplémentaires sur les bulletins de paie du salarié».

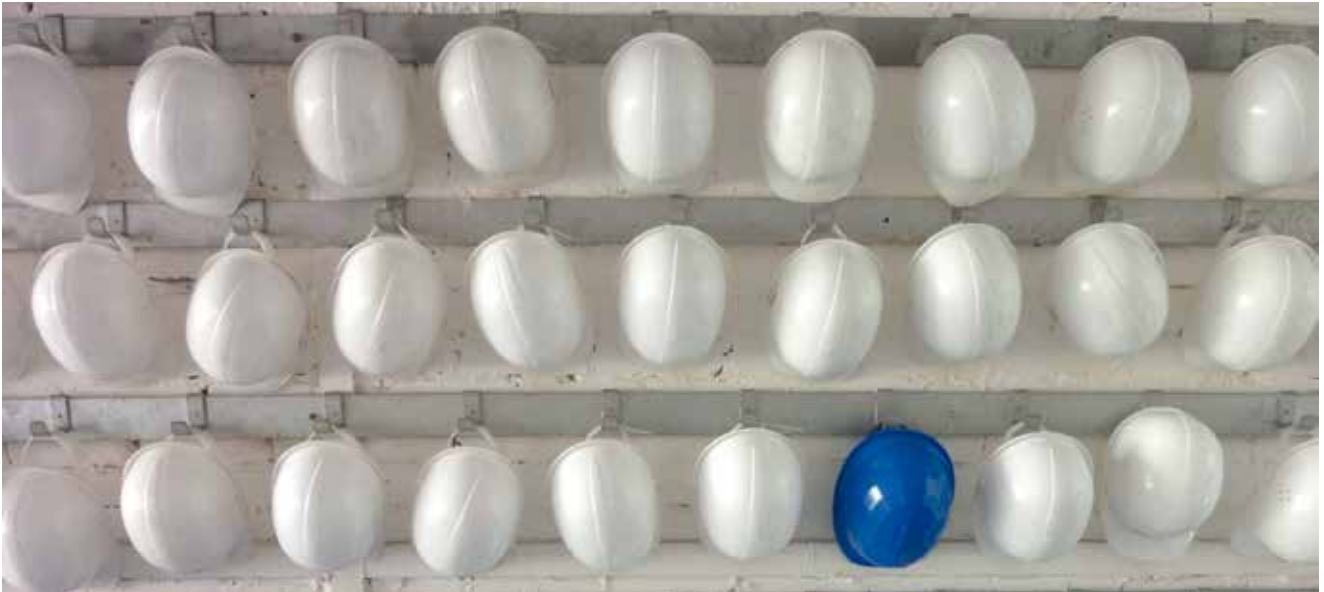
Néanmoins, la seule absence de conclusion d'une convention de forfait dont la possibilité est prévue par la convention collective ne révèle pas nécessairement le caractère intentionnel du travail dissimulé.

De même, si «une convention de forfait n'exclut pas l'accomplissement d'heures supplémentaires (...) le caractère intentionnel du travail dissimulé ne peut se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie».

Les juges de la Cour de cassation ont également estimé que la requalification d'un contrat de travail de temps partiel à temps complet n'induit pas obligatoirement la dissimulation d'emploi salarié.

En revanche, le refus de l'employeur de prendre en considération la réclamation du salarié sur le paiement des heures supplémentaires alors même que l'inspection du travail avait constaté l'existence de dépasse-

Dissimulé (suite)



ments d'horaires dans son service, caractérise l'élément intentionnel du travail dissimulé.

Depuis le 6 février 2013, l'indemnité forfaitaire se cumule avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail, sans exclusion, y compris donc l'indemnité de licenciement.

En pratique, la dissimulation d'emploi salarié résulte parfois d'une fausse sous-traitance, c'est-à-dire du recours à de faux travailleurs indépendants, placés en réalité sous la subordination du donneur d'ordre.

Il a été aussi jugé que l'employeur qui avait fait sciemment travailler le salarié au-delà de la durée légale du travail sans le rémunérer de l'intégralité de ses heures, a par là-même caractérisé l'élément intentionnel du travail dissimulé. Ont ainsi justifié leur décision, les juges qui ont requalifié en relation de travail salarié, l'activité de deux artisans, dont il était prétendu qu'ils exécutaient des travaux en sous-traitance pour le compte d'une entreprise du bâtiment, dès lors qu'il résulte de leurs constatations que ces travailleurs, bien que régulièrement inscrits au répertoire des métiers, exerçaient leur activité dans des conditions de fait caractérisant un lien de subordination.

Il apparaît que la Cour de cassation est devenue beaucoup plus dure avec les entreprises qui ne paient pas les heures supplémentaires. Outre le rappel de salaire correspondant, l'indemnité forfaitaire est quasiment de droit.

Enfin, nous vous rappelons que la preuve est allégée pour les salariés. Un simple décompte peut suffire comme commencement de preuve. Chaque année,

notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous offre un agenda. Profitez-en pour y inscrire chaque jour vos horaires de travail et le cas échéant, l'adresse de vos chantiers. ❖

EN PLUS

RSA

Avec le décret du 31 août 2013 on a appris que la première revalorisation sera de 2 % du montant forfaitaire du RSA. Cette augmentation aura lieu le 1er septembre 2013. Donc une personne seule touchera 492,90 € au lieu de 483,24 €.

Cette revalorisation fait partie du plan pluriannuel contre la pauvreté. Il est prévu un rattrapage de 10 % du niveau du RSA socle d'ici à 2017.



Meurtrier

Le troisième trimestre a été terrible pour les entreprises françaises. En effet, les défaillances d'entreprises ont augmenté de 7,5 % sur un an par rapport à 2012 et 44 900 entreprises ont fait faillite depuis début 2013. Entre juillet et septembre de cette année, pas moins de 12 657 entreprises ont déposé le bilan. Ce sont les entreprises de moins de dix salariés (TPE) qui ont été les plus touchées puisqu'elles engrangent à elles seules 90 % des défaillances. Les PME d'au moins 50 salariés suivent.

Les congés spéciaux



Nombreux sont ceux qui, dans une période troublée ou avec un projet personnel, souhaiteraient prendre une pause professionnelle. Des solutions existent dès lors que la procédure est respectée. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC va balayer immédiatement une idée reçue : le congé sans solde n'est pas prévu par le Code du travail.

Pour commencer, le **congé pour création ou reprise d'entreprise ou pour diriger une jeune entreprise innovante** est un congé qui permet à un salarié de créer ou reprendre une entreprise ou pour qu'il puisse exercer des responsabilités de direction dans une entreprise innovante. Le salarié demandeur doit avoir une ancienneté de 24 mois. La durée du congé est d'un an et il est renouvelable une fois à temps partiels ou à temps complet. La demande est à faire par lettre recommandée avec AR ou avec une remise en main propre deux mois à l'avance. L'employeur a 30 jours pour donner sa réponse et en cas de refus, celui-ci doit-être motivé.

Ensuite, il y a le **congé sabbatique**. Ce congé non rémunéré et sans justificatif n'a pas à être motivé par le salarié. Cependant, le salarié doit remplir certaines conditions :

- 36 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans le groupe ;
- 6 années d'expériences professionnelles ;
- Ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé d'au moins 6 mois dans les 6 années précédentes.

Ce congé peut s'étaler sur une durée de 6 à 11 mois. Si vous souhaitez faire une demande à votre employeur, vous devrez envoyer une lettre recommandée avec AR ou la remettre en main propre trois mois à l'avance. La réponse de l'employeur devra se faire sous 30 jours et en cas de refus, celui-ci doit-être motivé.

Puis, il y a le **congé de solidarité familiale**. Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou est en phase

avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de la pathologie. Ce congé est de 3 mois, renouvelable une fois. Il faut faire sa demande par lettre recommandée avec AR ou par une remise en main propre 15 jours à l'avance. Avec l'accord de l'employeur, le congé peut-être à temps partiels ou fractionné en plusieurs journées.



Enfin, il y a le **congé de soutien familial**. Le congé permet au salarié de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie particulièrement grave. Le proche doit souffrir d'une incapacité permanente d'au moins 80 % et doit pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Ce congé est de 3 mois renouvelable, mais il ne peut excéder un an sur l'ensemble de la carrière. Comme d'habitude, le salarié devra faire sa demande par lettre recommandée avec AR ou avec une remise en main propre 2 mois à l'avance. Le délai est ramené à 15 jours en cas d'urgence. L'employeur ne peut pas refuser ce congé. ❖



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.

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)
 - **Horaires brut** : 9,43€ - **Horaires 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 l'âge			
	A	B	C	D
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)

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 ^e	80,76 €

A.E.E.H. (Allocation d'Éducation Spéciale pour enfants handicapés)		
Décision CDES	Montants	
Allocation de base	129,21 €	
1 ^{ère} catégorie	96,91 €	
2 ^{ème} catégorie	262,46 €	
3 ^{ème} 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.batimattpcftc@noos.fr • Site : www.batimattp-cftc.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) :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : ☐ Mensuel ☐ Trimestriel ☐ Annuel -> joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP).		Date :	Signature :	



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 : Octobre 2013 (4^e trimestre 2013)

N° de commission paritaire : 1013 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