



Echo

BATI-MAT-TP

**France,
fermeture des portes,
tout le monde descend !**

SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
Défaillance	5
Augmentation	6
Bien couvert	7
❖ Voir rouge	
Détresse sociale	9
❖ La section	
Section EDF ENR Solairea	10-11
❖ Les secteurs	
Élections	12
❖ Coin juridique	
Rupture	15
Les congés	16
Froid?	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

Alors que beaucoup de personnes ont encore en tête la qualification de l'équipe de France de football au prochain mondial, ce sentiment positif, mais éphémère n'enlève en rien les difficultés rencontrées par de plus en plus de Français. Le pays s'enfonce de plus en plus dans un marasme économique et ce sont les salariés de tout bord qui trinquent !

Ce qui inquiète notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC c'est que le temps des NAO arrive et lorsqu'on se penche sur la conjoncture, les négociations risquent d'être très tendues. Pourtant, ce n'est pas le moment de baisser les bras et je demande à l'ensemble des représentants BATI-MAT-TP CFTC qui vont entreprendre leurs NAO de ne rien lâcher. En effet, beaucoup de salariés sont derrière nous et ils attendent que nous soyons force de proposition.

Nous ne devons pas oublier les difficultés qu'ils endurent depuis de nombreuses années et tous les sacrifices qu'ils ont dû accepter. C'est pour toutes ces raisons que nous devons montrer à tous notre vision du syndicalisme, notre volonté d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés et qu'être responsable est une notion qui coule dans nos veines !

D'ailleurs, en me penchant sur les dernières prévisions au sujet de la revalorisation du Smic, je ne peux pas m'empêcher d'être déçu. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même, rappelons que l'équation coût du travail, salaire doit être efficace pour relancer l'emploi en France, mais il ne faut pas oublier que le salaire doit surtout être en adéquation avec le coût de la vie.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est convaincue qu'il est inacceptable d'être obligé de ponctionner 40 % du fruit de son travail pour se loger. Donc si le gouvernement tient réellement à trouver des solutions au casse-tête de la rentabilité du travail dans notre beau pays, nous lui conseillons de regarder avant tout l'ensemble des dépenses obligatoires des Français et surtout de chercher des solutions efficaces pour les réduire !

En attendant que ce jour béni arrive, nous avons un long chemin à parcourir, très chers adhérents et militants pour arriver à faire de ce monde un endroit plus juste pour les salariés. Mais à vos côtés, je sais que nous allons continuer d'écrire l'histoire de notre Fédération !

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 :

Défaillance



Coface, établissement d'assurance-crédit, estime à 62 500 le nombre de défaillances d'entreprise pour cette année. Ce niveau « historiquement élevé » dépasse celui de 2012 (60 500). Toujours selon Coface, le troisième trimestre de cette année est presque identique à celui de 2009, considérée comme l'année noire pour les entreprises françaises. Pour 2014, les défaillances d'entreprise devraient se stabiliser autour des 62 000, mais ce chiffre reste particulièrement élevé et alarmant.

Cette flambée des défaillances des petites et moyennes entreprises a progressé de 8 % au troisième trimestre. La santé financière des PME est jugée de plus en plus alarmante et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète des conséquences futures sur l'emploi, car cette situation met en péril la survie d'un grand nombre d'entreprises.

Entre juillet et octobre de cette année, 13 000 entreprises ont déposé le bilan et 90 % d'entre elles étaient des TPE. De plus, une défaillance sur trois en France frappe la construction et fin octobre, les entreprises en faillites étaient en hausse de 5,1 %. Ces défaillances commencent à gangréner des entreprises de taille plus importantes et pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC c'est un signe flagrant d'une aggravation pour l'année à venir !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas s'empêcher de penser aux milliers d'emplois détruits, à toutes ces personnes qui se retrouvent du jour au lendemain à gonfler les rangs de Pôle Emploi. Et comme on parle de PME, le traitement médiatique est inexistant, car ces fermetures à la chaîne sont beaucoup moins impressionnantes que les plans sociaux des grandes entreprises.

Tout ceci se fait dans l'ombre, doucement, mais sûrement et pourtant il ne faut pas oublier que cette situation crée une véritable souffrance pour des milliers de salariés et leurs familles ! Tout ceci est inadmissible et il est grand temps pour le gouvernement de se pencher très rapidement sur cette hécatombe.

Car nous n'avons pas oublié la promesse du gouvernement d'inverser la courbe du chômage à la fin de cette année. Malheureusement, plus on s'approche de 2014, plus cette promesse semble irréalisable et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne changera pas d'avis même si les chiffres du mois d'octobre apportent un vent d'optimisme.

Bien sûr, nous nous réjouissons de la baisse du chômage chez les jeunes (catégorie A) pour le sixième mois consécutif. Même si celle-ci est à relativiser pour l'ensemble des jeunes qui cherchent un emploi (catégorie A+B+C), il faut tout de même noter un ralentissement de la progression.

Même si toutes ces bonnes nouvelles sont encourageantes, il faut garder à l'esprit que le nombre de chômeurs (catégorie A) pour le mois d'octobre s'élève à 3,5 millions en France (métropolitain + DOM). De plus, lorsqu'on additionne l'ensemble des catégories, le nombre crève le plafond puisqu'il dépasse les 5 millions.

La longueur de la crise et l'impasse des différents gouvernements pour en sortir commencent à peser lourdement sur les recettes des entreprises et par extension sur l'emploi. Plus on s'approche de la fin de 2013, plus notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC redoute que l'année 2014 soit au minimum identique en perte d'emploi et que cette fameuse inversion de la courbe du chômage ne se trouve pas cette année encore sous le pied des sapins des Français ! ❖

Augmentation



Tous les ans, à la même date, des millions de travailleurs scrutent les médias pour connaître le montant de leur augmentation de salaire. Bien entendu, nous parlons de la fameuse revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Pourtant, ce qui intéresse réellement les ménages aux revenus les plus modestes est de savoir si oui ou non il y aura un sérieux coup de pouce à cette revalorisation !

Le Smic est le salaire horaire minimum légal en France. Il est revalorisé tous les ans au 1er janvier depuis 2010. Depuis 2013 (décret n° 2013-123 du 7 février 2013), le Smic est revalorisé :

- En tenant compte de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile (corresponds aux 20 % des ménages ayant le niveau de vie par unité de consommation le plus faible) de la distribution des niveaux de vie, augmentée de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés ;
- En cours d'année lorsque cet indice atteint ou dépasse un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

Depuis 2008, un groupe d'experts est chargé de donner son avis sur le montant de la revalorisation. Le gouvernement a le choix de suivre cet avis ou d'accorder ce que l'on appelle communément un coup de pouce. Ce coup de pouce sert principalement à redonner du pouvoir d'achat aux salariés qui touchent le Smic.

C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attendait avec impatience le rapport du groupe d'experts pour savoir s'ils préconisaient une augmentation supérieure au minimum légal. Malheureusement, ce n'est toujours pas le cas ! Nous ne sommes pas étonnés de cette information puisque depuis sa création, les experts ont toujours recommandé de s'en tenir à la revalorisation automatique.

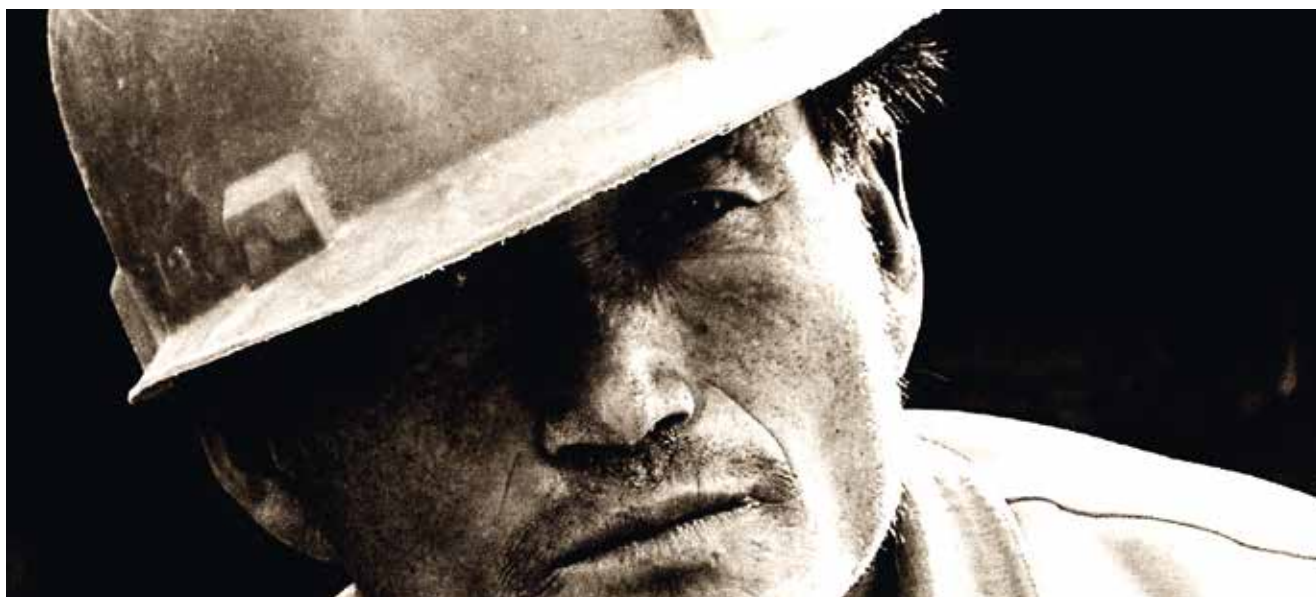
Bien entendu, la décision définitive reste aux mains du gouvernement, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste pessimiste quant à un retournement de dernière minute. En effet, vu le contexte budgétaire (15 milliards d'économies pour 2014), il nous semble peu probable de voir le gouvernement accepter d'alourdir le montant total de ses propres charges salariales et de mettre un sérieux coup de frein à sa politique de baisse du coût du travail.



Les 2,5 millions de salariés rémunérés au salaire minimum légal se posent tous la même question, alors de combien va augmenter mon salaire ? Cette question est difficile, car le gouvernement a modifié en mai 2013 le mode de calcul. Néanmoins, selon les données dont dispose notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'augmentation devrait se situer entre 1,1 et 1,4 %.

Actuellement, le Smic est de 1 430,22 € brut par mois. En appliquant notre estimation, le salaire minimum dépasserait de peu la barre des 1 450 € brut dans le meilleur des cas ! Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, dans tous les cas, cette revalorisation ne permettra pas aux salariés de sortir la tête de l'eau ! ❖

Bien couvert



Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs d'un établissement. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales de son domaine de compétence. Une enquête réalisée par des médecins du travail et de prévention entre 2009 et 2010 permet de mieux comprendre les pratiques en terme de prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Cette enquête démontre que 54 % des salariés sont couverts par CHSCT et le pourcentage passe à 85 % pour les établissements de 50 salariés ou plus. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la présence d'un CHSCT dans ces derniers est obligatoire donc que sont devenus les 15 % manquant ! Quand on se penche sur les entreprises de moins de 20 salariés, on tombe à seulement 11 %.

Lorsqu'on se penche sur le document unique d'évaluation des risques (obligatoire dans toutes les entreprises), on remarque qu'il est à jour pour 51 % des salariés. Par contre, pour 18 % des salariés il n'existe ni document d'évaluation ni plan de prévention.

Cette enquête démontre que la taille de l'entreprise est un facteur important lorsqu'on parle de prévention. Par exemple, dans les entreprises de 1 à 10 salariés, le document unique d'évaluation des risques est présent pour seulement 16 % des salariés.

Cette enquête a le mérite de relancer un vrai problème de fond. L'implantation syndicale dans les TPE et les PME a toujours été considérée comme primordiale par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Malheureusement, dans la pratique il existe de nombreux freins pour mener à bien cette mission. Ce manque de présence syndicale dans les petites entreprises est problématique et elle peut nuire à plus ou moins long terme aux salariés. Il ne faut pas oublier qu'un salarié syndiqué est un salarié informé sur ses droits et dans un grand nombre de situations, cela fait la différence ! ❖

EN PLUS

Plafond de la sécu

Le plafond de la sécurité sociale, applicable du 1er janvier au 31 décembre 2014 à 3 129 € par mois. Il est donc revalorisé pour l'exercice 2014 de 1,4 %, après une hausse de 1,8 % en 2013. Le plafond annuel de sécurité sociale (Pass) est fixé à 37 548 €. Le plafond mensuel est fixé à 3 129 € et le plafond journalier à 172 €.

Afpa

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a toujours œuvré pour promouvoir la formation professionnelle, car nous l'avons toujours considérée comme un outil efficace et essentiel pour développer ou apprendre des compétences utiles aux salariés.

Pourtant, un monument dans ce domaine, l'Afpa, rencontre depuis quelque temps de graves difficultés financières. Le gouvernement a entendu notre appel à l'aide et a décidé de débloquent des fonds pour sauver l'association.

L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), premier organisme de formation pour les demandeurs d'emploi, dont la commande publique est décentralisée en 2008, se retrouve en grande difficulté de trésorerie en 2012, principalement du fait de la faiblesse des commandes provenant des régions. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la mission de l'Afpa est indispensable et nous saluons la décision du gouvernement de porter secours à cette association vieille de plus de 60 ans.

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIER, C'EST UN MÉTIER

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

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

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



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE**

Détresse sociale



Ce nouveau coup dur pour 208 familles dont les ressources dépendent de l'entreprise BURSTNER, est reçu comme un coup de poignard, tant par l'ampleur des suppressions, que par la gestion contestable de l'activité qui privilégie une fois encore les profits pour une minorité et la détresse sociale pour la majorité.



Rappelons que cette entreprise en 2009 a déjà annoncé un plan de suppressions de 99 postes qui ont finalement été ramenés à 54 suppressions grâce aux nombreuses propositions des représentants du personnel. Cette nouvelle annonce de suppression d'emplois intervient alors même que les commandes sont en augmentation de plus de 15 % par rapport à la même période de 2012!

Durant ces 3 dernières années, 700 camping-cars ont été fabriqués en moyenne et par an sur le site de Wissembourg, fabrication qui est transférée sur Kehl (Allemagne) depuis le 1er septembre 2013. La situation comptable de Burstner Wissembourg fait état depuis de nombreuses années d'un reversement d'une partie des bénéfices au groupe Hymer pour participer au développement de celui-ci.

La CFTC, syndicat majoritaire de longue date, a proposé depuis septembre l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un accord de compétitivité afin de limiter les dégâts. À ce jour, la seule réponse est un plan de licenciement drastique qui ne met pas à l'abri les 190 salariés restant en activité sur le site. Aucune garantie n'est donnée par l'entreprise pour pérenniser les emplois!

Pour de très nombreuses familles, ces licenciements hypothèquent gravement leur avenir et remettent en cause leurs projets de vie. Le financement des études des enfants, le remboursement des prêts, la vie au quotidien... sont autant de questions existentielles et anxiogènes qui précipitent les salariés dans un climat de révolte.



Force est de constater la faillite de notre système économique et financier qui privilégie la course au profit et le recours au moins-disant social avec comme seule conséquence l'accroissement des inégalités de revenus et renforcement des pouvoirs d'une minorité.

Pour la CFTC cet asservissement des temps modernes doit enfin trouver son terme. Les salariés et citoyens sont acculés et la situation est véritablement explosive.



Faudra-t-il que l'irréversible survienne pour provoquer une prise de conscience salutaire et un changement de gouvernance économique et financière? À quand une finance alternative basée sur des valeurs éthiques qui prennent en compte le bien commun et soient exemptes de spéculation?

Pour la CFTC, des réponses existent :

- Le partage des profits en 3 tiers (investissement/actionnaires/salariés),
- La traçabilité sociale qui permet au citoyen de faire un choix avisé,
- La mise en place de normes internationales de production et de protection du salarié,
- L'égal accès à la formation pour accroître l'employabilité... sont autant de pistes qui visent à réduire la fracture sociale.

Il est temps d'adopter des mesures courageuses et pragmatiques susceptibles d'enrayer le mal-être général qui gagne du terrain et qui gangrène notre société. Une action de protestation sera organisée prochainement et nous comptons sur le soutien de tous les politiques et tous les citoyens. ♦

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

EDF ENR Solaire

Créée en 2007, EDF ENR Solaire est une société française, filiale du Groupe EDF ENR et elle compte aujourd'hui 310 salariés.

Depuis la création de l'entreprise, plus de 100 000 m² de panneaux solaires ont été installés. EDF ENR Solaire, leader du photovoltaïque en toitures commerciales et installe des générateurs chez les professionnels et les particuliers sur l'ensemble du territoire.

Gilles Pernin, délégué BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de la création et du développement de sa section syndicale.



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

Certains salariés étaient déjà sensibilisés à la présence des syndicats. Les élections récentes ont permis à de nombreux salariés de se positionner en tant que candidat, mais aussi, plus largement à se questionner sur ce que cette présence pouvait apporter pour l'intérêt collectif.

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

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC est présente dans l'entreprise depuis les élections partielles qui ont eu lieu en 2011.

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

EDFENR Solaire est une jeune entreprise qui a grandi très vite. Jusqu'en 2011, elle ne disposait pas de Délégué syndical. C'est à l'occasion des élections partielles que j'ai décidé de porter les couleurs de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC et que les salariés m'ont fait confiance.

A l'occasion des élections de cette année, j'ai décidé, avec Célia GARCIA-WOLF et Virginie FESSY déjà présentes au sein du Comité d'entreprise sortant, de construire et de conduire une liste avec des femmes et des hommes qui partagent nos valeurs et nos convictions.

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

Les salariés connaissaient déjà son existence, car j'avais signé de nombreux accords d'entreprise au cours du mandat précédent. Comme nous avons toujours été soucieux de négocier dans le respect des valeurs que

prône la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, on peut dire que notre implantation a été très bien perçue !

Et la direction ?

La Direction a toujours eu un comportement de respect et d'écoute vis-à-vis de la section. Nous avons travaillé de concert pour le bien de tous. Le dialogue social constructif et progressiste est au cœur de nos préoccupations.

Et les autres syndicats ?

La nouvelle composition des institutions représentatives du personnel est l'occasion de poursuivre un travail constructif avec tous les partenaires qui participent à la vie de l'entreprise. L'arrivée d'une nouvelle section ne pourra qu'enrichir les débats et générer du dialogue.





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 ?

Nous sommes au commencement de ce nouveau mandat et il reste encore beaucoup à faire. Le contact est établi grâce au travail des élus locaux et via les tableaux d'affichage présents dans toutes les agences.

De plus, notre présence sur le terrain nous permet d'informer les salariés sur les différents sujets d'actualité. Cet échange n'est pas unilatéral puisqu'il nous donne l'occasion de faire remonter à la direction les propos recueillis par nos adhérents.

Pour notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC, le dialogue et l'écoute sont primordiaux et ils nous offrent la possibilité d'avancer dans le respect de chacun.

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

Le travail accompli et le bilan des actions menées par l'équipe sortante a fortement contribué à l'adhésion d'un grand nombre de salariés au projet que nous portons.

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

Les prochaines négociations seront l'occasion de tester la cohésion des partenaires. Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que nous souhaitons qu'elle soit constructive afin d'œuvrer au mieux pour l'intérêt collectif des salariés.

Comme évoqué plus haut, la Direction a toujours été attentive à nos revendications et nous ne doutons pas que cela perdurera. En effet, ne pas être automati-

quement dans la contestation permet à notre section d'être réputée comme un interlocuteur responsable.

Et lorsqu'on est considéré comme tel, cela donne une autre dimension aux arguments que nous avançons lors d'une négociation. Nous ne faisons pas dans la démagogie et toutes nos actions sont orientées dans l'unique but de faire avancer les droits des salariés !



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

En premier lieu, qu'elle remplisse les missions pour lesquelles les salariés l'ont désignée. Arrivée en tête, en nombre de scrutins et en nombre de sièges, elle se doit d'être à la hauteur de la confiance que les salariés lui ont témoignée afin de conquérir de nouveaux adhérents.

Notre sérieux, notre sens de l'écoute et du dialogue, notre volonté de défendre les intérêts de nos collègues permettent à notre section BATI-MAT-TP CFTC de continuer à progresser à chaque élection.

Merci Gilles, et bonne continuation! ❖

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

En somme... Qui aime bien élit bien!

DUMEZ EPS 59

Un très bon score pour notre section

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

ENTREPRISE PETIT 94

Notre section progresse!

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

NOVI 69

Le 2^e collège est pour la CFTC

- DP** 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

SOLETANCHE BACHY FRANCE 92

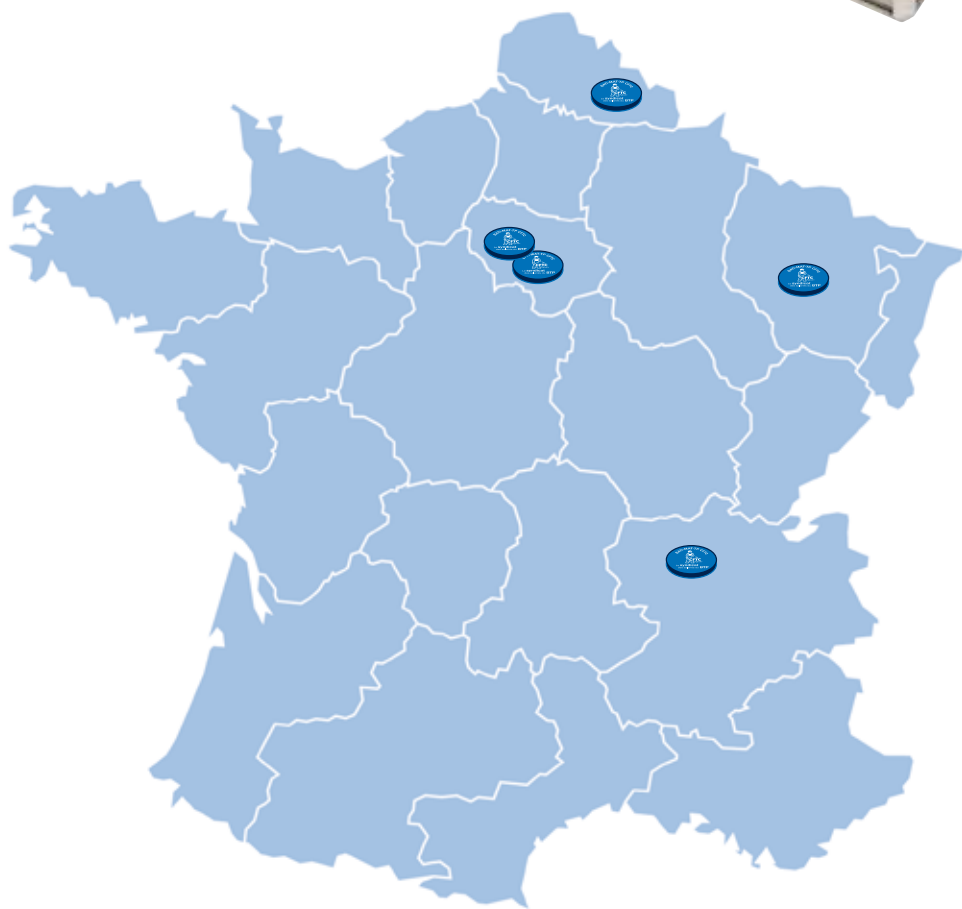
De bien beaux résultats pour la CFTC!

- CE** 1^{er} collège
1 titulaire
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** Unité 1 - collège ouvrier et ETAM
1 titulaire - 1 suppléant
Unité 1 - 3^e collège
1 titulaire
- Unité 2 - collège ouvrier et ETAM
1 titulaire - 1 suppléant
- Unité 3 - 1^{er} collège
1 suppléant
Unité 3 - 1^{er} collège

GTI ÉNERGIE 54

Une belle progression pour la CFTC

- DU** 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant



FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

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

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
ou cftc5@wanadoo.fr

Géomètres



CPNEFP

Plaquette formations

Tous les salariés de la branche ont dû recevoir une plaquette sur les formations, fin août. Si toutefois vous ne l'avez pas reçue, il vous est possible de la récupérer sur le site de l'APGTP « Association Paritaire Géomètres Topographes Photogrammètres » à l'adresse suivante : www.apgtp.fr

Formation CCP

Les CCP « certificat de capacité professionnelle » seront dispensés à Paris 11e, au siège de l'association paritaire, 54 boulevard Richard Lenoir. Une salle a été spécialement équipée, pour recevoir jusqu'à 12 candidats. Ils auront à leur disposition une équipe informatique et les logiciels dédiés à la DAO. Les formations devraient débuter début janvier 2014.

CQP Techniques topographique et foncière

Le sixième groupe de ce CQP va débuter fin septembre. Les sessions se remplissent plus ou moins rapidement. N'hésitez pas à faire écho de cette formation autour de vous, car elle permet aux salariés du niveau 2, d'accéder au niveau 3 Échelon 1.

CPNNC

Suivi de la mutuelle

Réseau optique « ITELIS »

La mutuelle HUMANIS, et les partenaires sociaux, réfléchissent à la mise en place d'un réseau d'optique mutualiste, afin de réduire le coût de cette prestation, beaucoup trop élevé, selon les dires d'HUMANIS et du collège employeurs. La CFTC secteur géomètre a réclamé un graphique sur les cinq années écoulées, afin d'apprécier le coût réel de ces dépenses.

Présentation des résultats de l'année 2012

On nous annonce un résultat déficitaire pour la branche santé, cela touche plus particulièrement l'option. HUMANIS, propose de réguler ces dépenses par les points suivants :

- Mise en place d'un réseau d'optique mutualiste.
- Prise en charge de l'optique à raison d'une fois tous les deux ans « Sauf prescription médicale ».
- Réduire les prises en charge des frais dentaires.

La CFTC secteur géomètre, reste très vigilante sur ces propositions, et rappelle qu'à vouloir trop diminuer les prises en charge, cela risque d'être très pénalisant pour les salariés, et leur pouvoir d'achat.

La dépendance

Le groupe HUMANIS propose la mise en place d'un contrat dépendance. Cela concerne le salarié, son conjoint ou un membre éloigné de sa famille. Dès lors que les partenaires sociaux décident de mettre en place ce contrat dépendance, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Le coût global estimé est d'environ 10 € à répartir entre employeurs et salariés. Avec la possibilité de prendre des options supplémentaires, selon les besoins. La CFTC secteur géomètre souhaite, avant la mise en place de ce contrat, que les baisses des prestations santé, ne soient pas trop importantes.

Allocation de fin de carrière

Suite à plusieurs courriers reçus par l'APGTP concernant l'allocation de fin de carrière, et plus particulièrement l'article 4.2.2 de la convention collective, la CPNNC après consultation de son avocat, a validé que la prise en compte de l'allocation de fin de carrière, se faisait sur le nombre d'années passées dans la dernière entreprise. Ce qui est très dommageable pour un salarié qui change de cabinet moins de 10 années avant son départ à la retraite.

Contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi, visant à créer des binômes jeunes-seniors pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif est entré en vigueur le 18 mars 2013 et se terminera en 2015. Il permet aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de l'État de 4000 € par an, pendant trois ans, dès lors qu'elles embauchent en CDI un salarié de moins de 26 ans tout en conservant un salarié de 57 ans ou plus ou un salarié de plus de 55 ans reconnu travailleur handicapé. Au-delà du seuil de 50 salariés, l'aide est conditionnée à un accord collectif d'entreprise ou un plan d'action. ❖

BTP



Les partenaires sociaux se sont réunis un nombre incalculable de fois dans l'objectif de définir « les priorités des branches BTP en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage ». Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a participé à toutes ces réunions et malgré tous nos efforts, nous déplorons la direction prise.

En effet, cet accord sert à faire un constat du besoin des entreprises et sur les recrutements passés, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que l'évolution de l'entreprise passe par le déploiement des formations et des compétences des salariés. C'est pourquoi, nous sommes interloqués qu'il n'y a aucune évocation de l'évolution du salarié. De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que l'adaptation du CCCA comme indiquée dans l'accord ne peut avoir lieu sans une équité de traitement du réseau.

Les partenaires sociaux du BTP, dont notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ont signé les six axes de progrès le 13 juillet 2004, conjointement de l'accord de la FPC. Nous aurions souhaité tout en confirmant l'importance de ces axes :

- Que l'accord soit appliqué ;
- Qu'une adaptation soit faite en application de la loi de novembre 2009.

« Qualité de l'apprentissage du bâtiment », notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'attendait à une partie plus détaillée, car la valorisation de l'apprenti permet une intégration de celui-ci dans le monde du travail. Que dire des disparités financières entre les régions sauf qu'elles sont injustifiables !

La diversification de l'offre de formation professionnelle est un bon début, mais il faudrait ajouter à cela une mise en commun des formations. Cet accord prévoit des partenariats en formation initiale et en FPC (partage des plateaux techniques, des lieux de restauration...). Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que Constructys a acquis des locaux gigantesques, mais nous nous interrogeons sur l'opportunité de cette acquisition et de la mise en adéquation de la signature de cet accord !

Par contre, nous partageons la position des parties signataires au sujet du pilotage national et régional de la formation professionnelle. Cependant, nous déplorons qu'aucune décision ne soit prise concernant le fonctionnement des CPRE et de la CPNE puisque nous constatons qu'il n'y a pas de délais de transmission de documents, quels qu'ils soient. Alors que dans cet accord, la valorisation des CPRE est à l'honneur, cherchez l'erreur !

D'ailleurs, développer une politique d'évaluation de la formation professionnelle, c'est bien, mais il aurait

été plus judicieux de prévoir en plus un état des lieux des partenariats signés entre les régions dans un souci d'une meilleure mutualisation des moyens. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC partage le souhait de coordonner les acteurs, CCCA, association régionale de gestion des CFA et les CFA, mais malheureusement nous déplorons l'absence d'objectifs et de mise en œuvre de ceux-ci.

« Les besoins des entreprises du bâtiment », notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne remet pas en cause l'analyse des parties signataires, mais nous regrettons l'absence de valorisation des salariés. En effet, l'image du bâtiment passe obligatoirement par la reconnaissance des savoirs faire.

« Les besoins des entreprises des TP », notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de la valorisation de ce bel outil qu'est « l'ordre des tuteurs », mais nous considérons que celui-ci devrait être jumelé avec les organisations paritaires pour une plus grande efficacité.

Les délais de réactualisation des diplômes auraient dû être indiqués, car « régulièrement » n'est toujours pas une période décidée !

« Adaptation des TP », notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que l'accompagnement des CFA par le CCCA souhaité par les TP, concernant l'offre de formation ne peut avoir lieu que pour les CFA paritaires. Par contre, nous partageons la volonté d'adapter les diplômes et les titres.

En conclusion, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate qu'il n'y a que deux phrases consacrées à la mise en commun des moyens entre la formation initiale et la formation continue. Pourtant ces phrases sont le cœur de cet accord et elles ouvrent la porte à la fusion du CCCA et de Constructys. En l'absence d'analyses précises et d'objectifs définis, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a refusé de signer cet accord, car les conséquences sont beaucoup trop lourdes tant pour les salariés des structures que pour le développement de la FPC dans son ensemble ! ❖



Rupture



La rupture conventionnelle, mode alternatif de rupture du CDI, est née en 2008. Son objectif : privilégier les solutions négociées de la rupture du contrat de travail. Explication.

Chômage et rupture conventionnelle

Pour le salarié, l'un des principaux avantages de la rupture conventionnelle est financier, et ce à double titre. D'abord, il bénéficie d'indemnités de départ qui sont au moins aussi importante que celles qui seraient versées en cas de licenciement. La démission, à l'inverse, ne donne droit à aucune indemnisation. Ensuite, il peut percevoir les allocations versées par Pôle emploi, alors que, sauf exception (par exemple dans le cadre du rapprochement de conjoint), la démission ne permet pas de bénéficier des indemnités chômage.

Licenciement et rupture conventionnelle

Financièrement, le salarié bénéficie donc de tous les avantages du licenciement (indemnités de départ et allocations chômage). Pour l'employeur, l'avantage de la rupture conventionnelle est avant tout juridique. Il n'est plus utile d'avancer un motif de licenciement, qui peut toujours être contesté, pour justifier du départ d'un salarié. L'accord des deux parties réduit les risques de contentieux.

Demande de rupture conventionnelle

La procédure peut être initiée par le salarié ou par l'employeur. Le fait que ce soit l'une ou l'autre des parties qui demande la rupture conventionnelle n'influence en rien les modalités de séparation, puisque l'accord de l'autre est indispensable. La convention ne fait pas référence à la personne qui a proposé la démarche.

Procédure de rupture conventionnelle

La loi ne donne pas de procédure précise à respecter lors de la négociation. Si un entretien entre les parties est bien évidemment indispensable pour s'accorder, rien n'empêche au salarié (qui peut se faire assister) et à l'employeur de se revoir à plusieurs reprises. La Cour de cassation précise par ailleurs, dans un arrêt du 3 juillet 2013, qu'il n'y a pas de délai à respecter entre l'entretien et la signature de la convention.

Cette dernière peut donc être signée dès la fin de l'entretien. Un exemplaire de la convention de rupture doit impérativement être remis au salarié, sous peine de voir l'ensemble de la procédure invalidée, comme l'indique un arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013.

Refus de rupture conventionnelle

Le salarié comme l'employeur est totalement libre de refuser une rupture conventionnelle à tout moment de la procédure. Ce refus n'a pas besoin d'être motivé. Un salarié qui décline la proposition de son entreprise ne peut en aucun cas être sanctionné.

Homologation de la rupture conventionnelle

Ensuite, une demande d'homologation est envoyée à l'administration (en l'occurrence la Direccte) qui dispose de 15 jours ouvrables pour étudier le dossier et éventuellement contester la validité de la convention.

En cas de non respect de la procédure, l'administration peut ne pas homologuer la rupture conventionnelle. En 2012, 6% des demandes instruites n'ont pas été homologuées, selon la Dares. Le premier motif de refus d'homologation réside dans le niveau des indemnités versées, trop faibles par rapport au minimum obligatoire.

Motifs de rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle n'a pas à être justifiée : aucun motif de rupture n'apparaît sur la convention. Pour savoir ce qui motivait les ruptures conventionnelles, la Dares a donc dû interroger directement les salariés. 24,6% des répondants donnent comme circonstance première une mésentente avec la hiérarchie, 11,8% un projet professionnel et personnel et 8,5% évoque le niveau de salaire et/ou le contenu de l'emploi. ❖

Les congés



L'hiver arrive avec les congés de Noël. Afin de vous aider à préparer au mieux vos vacances de fin d'année, nous avons décidé de vous proposer un bref rappel sur l'accumulation et la prise des congés payés. Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail que l'on soit à temps complet ou à temps partiel. Le total cumulé représente 30 jours soit cinq semaines de congés.

Nous accumulons ces congés pendant une période dite de référence qui court en principe du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Dans le BTP, les droits à congés s'acquièrent du 1er avril au 31 mars de l'année suivante. Durant cette période d'acquisition, il peut arriver que l'on soit absent pour une raison ou pour une autre. Tantôt, le nombre de congés acquis au cours du mois sera réduit au prorata, tantôt, l'absence n'aura aucune incidence. Il s'agit de garder à l'esprit que le principe est la réduction au prorata sauf dispositions légales ou stipulations conventionnelles contraires.

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

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

Une fois les congés accumulés, il conviendra de fixer les dates de départ. La période de prise de congés est fixée par accord collectif ou à défaut par l'employeur sur la base des usages en vigueur dans l'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit inclure la période du 1er mai au 31 octobre. C'est l'employeur qui fixe l'ordre des départs de chacun en congés après consultation des délégués du personnel. Il devra notamment tenir compte de la situation de famille du salarié, de son activité ou non chez un ou plusieurs autres employeurs et

de l'ancienneté dans l'entreprise. La fixation des dates de congés relève du pouvoir de l'employeur sauf abus manifeste.

Les salariés sont ensuite informés de leur date de congés au moins un mois avant leur départ. Une fois fixée, l'employeur a la possibilité de les modifier à condition de le faire au moins un mois avant. Bien évidemment, le salarié qui fixe unilatéralement des dates de congés risque le licenciement pour faute grave. Le congé principal est en principe de 24 jours. Son fractionnement est possible sous réserve que l'employeur et le salarié soient d'accord et qu'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire et attribués entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Dès lors qu'il prend au moins trois jours de congés payés de 24 jours en dehors de cette période, le salarié aura droit à 1 jour supplémentaire lorsqu'il prend 3 à 6 jours entre le 1er novembre et le 30 avril et 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1er novembre et le 30 avril. Enfin s'agissant de la cinquième de congés, l'employeur est libre de l'accorder quand et comme il veut dès lors qu'elle n'est pas accolée au congé principal ?

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

Froid ?



Ce matin, il a fallu gratter la glace sur les voitures avant d'aller au travail. Très peu de salariés dans le BTP ont été en mesure d'accomplir leur mission aujourd'hui. Pour la plupart, ils devaient être en « intempérie ». Nombreuses sont les entreprises ayant recours à ce dispositif. Néanmoins, quelles en sont les conditions pour y recourir et quelle est la situation des salariés concernés.

Lorsque les conditions climatiques et les inondations rendent dangereuse ou impossible l'exécution des travaux eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir, les salariés peuvent être mis en chômage intempérie. Ces conditions doivent viser le chantier et non son accès. Peu importe si les conditions d'accès sont difficiles tant que le travail sur le chantier est possible. La canicule n'est pas prise en compte.

L'arrêt du travail relève de la responsabilité exclusive de l'employeur et après consultation des délégués du personnel. Seul le représentant du maître d'œuvre public peut s'opposer à cette décision. L'employeur devra, dans un délai de 30 jours suivant la reprise du travail, déclaré l'arrêt et adressé la demande de remboursement à la caisse des congés payés. C'est aussi l'employeur qui décide la reprise du travail.

Pendant la période d'inactivité, les salariés doivent rester à la disposition de l'entreprise. L'indemnité journalière d'intempéries ne se cumule pas avec les indemnités journalières d'accident du travail, de maladie, des assurances sociales et de congés payés et cesse d'être due dans le cas où le salarié exerce une autre activité salariée pendant la période d'arrêt du travail. Sur demande de la mairie de la commune du chantier, l'employeur est tenu de communiquer le nombre et la spécialité des salariés concernés. Ils pourraient être invités à exécuter des travaux d'intérêt général.

S'agissant de l'indemnisation, l'indemnité n'est pas due aux salariés absents (congé - maladie - convenance per-

sonnelle, etc.) ou qui ne justifient pas de 200 heures au moins de travail dans le Bâtiment ou les Travaux publics, dans les deux mois qui précèdent l'arrêt du travail.

Elle est calculée sur la base du salaire horaire perçu à la veille de l'interruption. Ce salaire comprend les primes accessoires et de rendement à l'exclusion des primes représentatives de frais et, éventuellement, de grands déplacements ou de risques et des majorations pour heures supplémentaires. Seules les heures de travail perdues sont indemnifiables. Les indemnités de déplacement ne sont pas indemnifiées.

La limite d'indemnisation est fixée aux trois quarts du salaire horaire pris en considération, multipliés par le nombre d'heures indemnifiables et dans les limites suivantes :

- 9 heures par jour,
- 45 heures par semaine,
- 55 jours par année civile.

L'indemnisation n'intervient qu'après un délai de carence d'une heure cours d'une même semaine civile. En cas d'arrêts successifs au cours d'une même semaine, seule la première entièrement chômée est prise en compte. ❖





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 : Décembre 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.

Vous accompagner dans la négociation des régimes frais de santé



Une équipe au service des branches professionnelles

Adéis en chiffres

- 64 accords conventionnels suivis (12 en santé)
- 280 M€ de cotisations en prévoyance et santé
- 960 000 salariés couverts

- Un spécialiste pour vous conseiller et vous guider dans toutes les étapes d'un accord de branche
- Une connaissance parfaite de la négociation collective de la protection sociale
- Une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social
- Un savoir-faire pour une couverture sociale globale : prévoyance, épargne salariale, retraite supplémentaire...

3 secteurs dédiés pour une meilleure connaissance des environnements

- Agriculture, industries et transport
- Economie sociale, médico-social et enseignement
- Commerce et services

adéis
Pour les branches professionnelles

