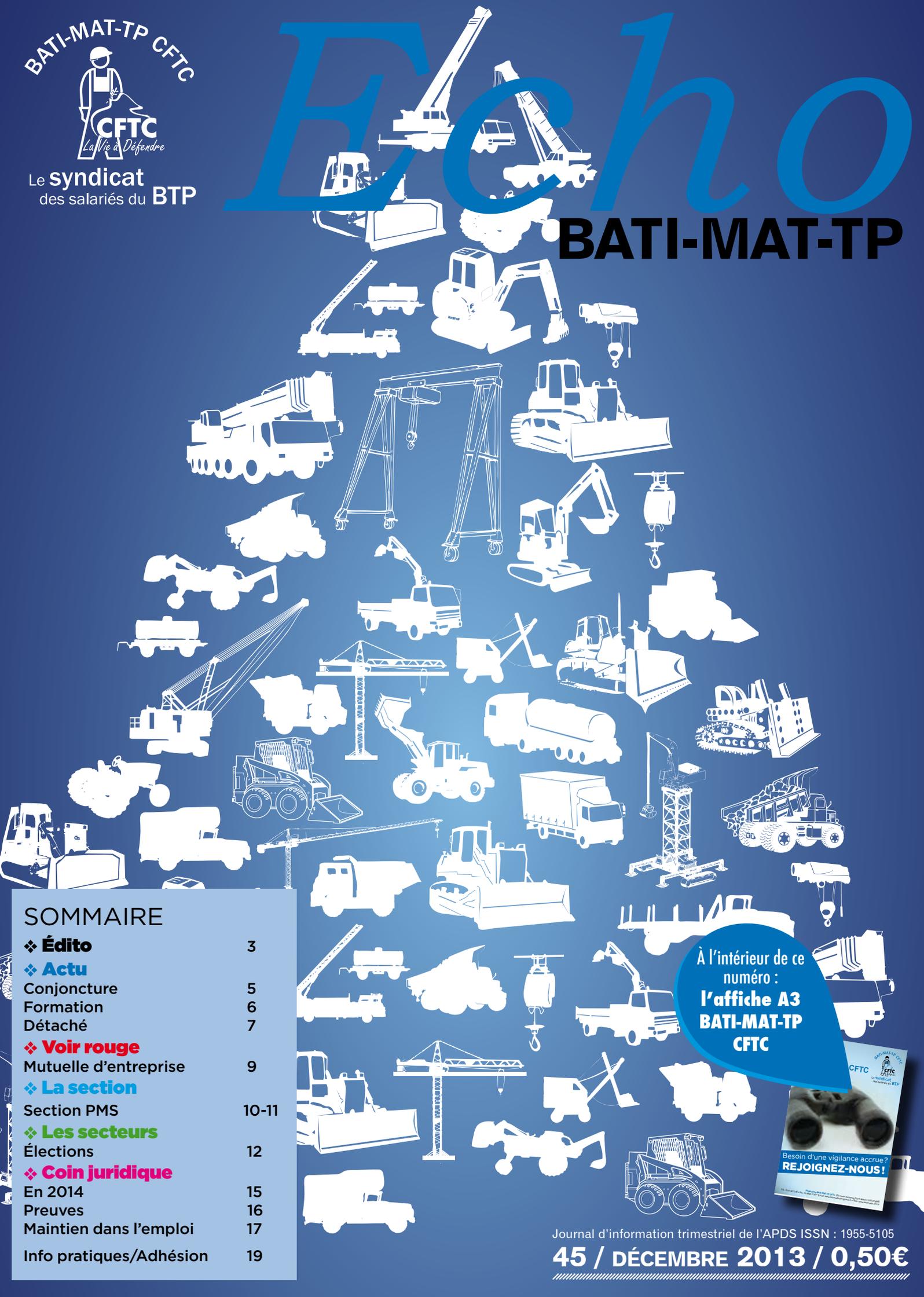




ECHO

BATI-MAT-TP



SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
Conjoncture	5
Formation	6
Détaché	7
❖ Voir rouge	
Mutuelle d'entreprise	9
❖ La section	
Section PMS	10-11
❖ Les secteurs	
Élections	12
❖ Coin juridique	
En 2014	15
Preuves	16
Maintien dans l'emploi	17
Info pratiques/Adhésion	19

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





ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

On approche de la fin de 2013 et le temps de faire le bilan de nos actions est arrivé. Cette année ne nous a pas épargnés avec son lot de bonnes et de mauvaises nouvelles.

Si je devais retenir qu'une seule chose, c'est que nous avons gagné la bataille de la représentativité. Tout le monde nous voyait les grands perdants de cette mesure d'audience, mais nous avons prouvé aux yeux de tous qu'il fallait compter sur notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. D'ailleurs, je tenais à remercier une nouvelle fois l'ensemble de nos adhérents et militants pour le travail qu'ils ont effectué pour nous mener vers ce succès.

Pourtant, nous sommes entrés dans un nouveau cycle et nous devons continuer notre développement dans toutes les entreprises afin de permettre au plus grand nombre de partager les valeurs qui font la force de notre organisation syndicale !

Mais 2013 a aussi apporté son lot de mauvaises nouvelles. Ma première pensée va à tous ces jeunes qui se retrouvent sans travail et même si le gouvernement a mis en place des contrats aidés pour stopper l'hémorragie, il faut admettre qu'ils sont bien insuffisants devant l'ampleur du problème !

D'ailleurs, cette année a été terrible au niveau des destructions d'emploi. Elle rivalise avec 2009. Le gouvernement cherche à tout prix à renflouer les caisses ce qui a pour effet de réduire drastiquement les marges de manœuvre.

Côté pouvoir d'achat, les français ont été assommés par diverses augmentations de la fiscalité et par des augmentations de salaire insignifiantes. Notre devoir en tant que syndicat responsable sera de faire comprendre aux employeurs que la situation est devenue intenable pour les salariés. L'augmentation de la TVA au 1er janvier est la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Nous sommes confrontés de plus en plus à des salariés pris à la gorge financièrement. Et pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cela est intolérable. C'est pourquoi les chantiers qui nous attendent pour cette nouvelle année seront déterminants !

Pour terminer, je me joins à toute l'équipe de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour vous souhaiter, très chers adhérents, nos meilleurs vœux syndicaux pour 2014.

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 :

Conjoncture



L'Insee a qualifié la reprise comme poussive pour le début de l'année. L'économie française devrait croître légèrement en début d'année. Cette nouvelle a le mérite de rassurer, car elle enlève le spectre du retour de la récession pour la France. Pourtant, les problèmes de notre pays ne seront pas réglés pour autant. Selon l'institut, le chômage devrait continuer à augmenter et la consommation des ménages tournera au ralenti.

Chômage

Le retour de la croissance ne signe pas la diminution du chômage. En effet, cette légère hausse du PIB ne sera pas suffisante pour faire reculer le chômage. Les créations nettes d'emplois ne permettront pas d'absorber la hausse de la population active. L'Insee table sur une « très légère hausse du chômage » d'ici fin juin 2014 à 11 %, contre 10,9 % à fin septembre 2013.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le gouvernement devra, pour cette nouvelle année, s'attaquer réellement au problème de l'emploi. La situation est tellement préoccupante et ce ne sont pas des mesurées qui changeront la donne.

La consommation des ménages

Pour l'Insee, la reprise « est freinée de toutes parts ». Le moteur traditionnel de la croissance en France s'infléchirait en 2014 (+0,1 % aux premier et deuxième trimestres). Car la hausse de la TVA au 1er janvier devrait faire grimper l'inflation de 0,2 point, à +1,1 % en juin 2014 contre +0,7 % en novembre dernier.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette hausse de l'inflation va impacter directement les gains de salaires réels des enregistrés en 2013. Tout ceci pèsera lourdement sur le pouvoir d'achat des ménages. Voilà pourquoi nous devons être force de proposition lors des négociations de salaire et réussir à faire comprendre aux employeurs qu'ils doivent également participer à l'effort que consentent les salariés depuis près de cinq ans.

Tous les spécialistes s'accordent sur une reprise molle pour l'économie française. Le moteur tournera encore au ralenti en 2014. Tout ceci ne présage rien de bon pour l'ensemble des salariés. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, nous sommes encore loin de voir la lumière.



Cette année sera une année charnière. Le gouvernement devra jongler pour éviter de plomber cette légère reprise. Même si un frisson d'optimisme parcourt la France, il faut admettre que cet équilibre reste précaire. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, beaucoup de choses restent à faire et le gouvernement devra s'attaquer en priorité aux nombreux problèmes qui sapent la relance de l'emploi, car le travail reste le seul moteur efficace pour une véritable relance de l'économie de notre pays! ❖

Formation



Un accord sur la formation professionnelle, signé par les partenaires sociaux le 14 décembre, devrait être transposé dans un projet de loi, présenté le 22 janvier en Conseil des ministres pour un débat au Parlement en février. Cet accord prévoit par exemple la création d'un compte personnel de formation qui suivra les salariés tout au long de leur carrière... Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique en détail ce qui va changer !

Le compte personnel de formation

En 2009, le DIF était devenu portable, mais en cas de changement d'employeur ou de chômage, le salarié devait utiliser ses droits dans les deux ans, sous peine de les perdre. À partir du 1er janvier 2015, chaque salarié sera doté d'un compte personnel de formation (CPF), qui le suivra tout au long de sa carrière, même lors des périodes de chômage ou s'il change d'emploi.



Ce CPF pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans et sera alimenté lors des périodes de salariat : 20 heures de formation seront créditées sur le compte de la personne par an pendant les 6 premières années puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le CPF permettra aux salariés d'accéder à des formations plus longues (+30 heures par rapport au DIF) et donc plus poussées.

Les heures du DIF non utilisées lors du changement seront automatiquement transférées sur le CPF au 1er janvier 2015. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC note une autre différence entre le DIF et le CPF et celle-ci n'est pas des moindres ! Avec le DIF, un salarié pouvait demander tout type de formation s'il avait l'aval de son employeur. Avec le CPF, les formations éligibles seront

obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. La mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié, mais il devra demander l'accord de l'employeur s'il effectue sa formation sur son temps de travail

Un entretien professionnel pour tous les salariés

Parallèlement à l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel aura lieu au minimum systématiquement les deux ans et sera proposé à tous après une interruption de travail (congé parental, congé sabbatique, etc.). Ce sera l'occasion pour le salarié d'analyser ses perspectives d'évolution. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le principal intérêt de cet entretien est de permettre au plus grand nombre de salariés d'avoir accès à un plan de carrière et ainsi de mieux cibler les formations à réaliser.

Mise en place d'un conseil en évolution professionnelle

Cette mise en place devra répondre à deux objectifs. En premier, toute personne pourra en bénéficier à titre gratuit afin d'identifier au mieux ses compétences et leur apporter une aide dans l'élaboration d'un projet professionnel. Deuxièmement, il devra repérer les personnes affectées par l'illettrisme.

Le congé individuel de formation étendu

Pour augmenter le nombre de bénéficiaires du CIF (45 000 à 50 000 par an aujourd'hui), les entreprises de 10 à 19 salariés devront désormais cotiser pour le financer. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de l'ouverture de ce dispositif aux salariés des PME ! ❖

Détaché



Les 28 ministres du Travail de l'Union européenne ont amendé la directive sur le travail détaché pour lutter contre le dumping social au sein même des pays de la zone. Ce nouveau texte, qui renforce les pouvoirs d'enquête des inspections nationales du Travail, ne s'appliquera pour l'instant qu'au seul secteur du BTP.

L'Union européenne compterait 1,5 million de travailleurs détachés selon les derniers chiffres disponibles. Un travailleur détaché est un employé qui effectue une mission temporaire en dehors du pays où réside son entreprise. Selon une directive européenne de 1996, ces salariés détachés bénéficient alors du salaire minimum du pays d'accueil alors que les charges sociales appliquées à leur contrat de travail sont acquittées dans le pays d'origine.

Avec ce système, il demeure un sérieux problème : les cotisations sociales sont différentes selon le pays. Cette différence a créé un phénomène de « dumping social » au sein même de la zone européenne. C'est pour cela que notre ministre du Travail souhaitait amender la directive sur le travail détaché.

Après neuf heures de discussions tendues, les ministres du Travail européens ont trouvé un accord. L'arrangement qui a émergé permet de renforcer les pouvoirs d'enquête des inspections nationales du Travail et élargit la liste des documents que les entreprises de détachement devront fournir pour tous leurs salariés.



En clair, les pays européens devront désormais coopérer au démantèlement des circuits du détachement frauduleux à travers l'UE. Pour l'instant, cet accord est limité au seul secteur du BTP.

Mais ce texte ne sera pas applicable avant 2 ans, le temps que le texte passe au Parlement européen, puis soit transposé dans chaque pays membre. Le gouvernement français a décidé lui d'accélérer le rythme : une proposition de loi devrait être soumise au Parlement avant les élections municipales.

Dans les grandes lignes, cette proposition de loi stipulera qu'un donneur d'ordre du bâtiment pourra être poursuivi pour une fraude commise par un sous-traitant. Le but est d'obliger le maître d'ouvrage du chantier à être plus vigilant, alors que les abus en matière de détachement de travailleurs passent généralement par une cascade de sous-traitants. Le texte prévoira aussi que le maître d'ouvrage devra déclarer à l'administration les travailleurs détachés alors qu'aujourd'hui seule l'entreprise qui les emploie directement est obligée de le faire. Une « liste noire » des entreprises condamnées pour travail illégal devrait aussi être instaurée.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cet amendement va dans le bon sens. Il permettra de lutter plus efficacement contre les dérives qui ont émergé ces dernières années grâce au renforcement des contrôles. Toutefois, sans une réelle harmonie des cotisations sociales au sein de l'Europe, on ne pourra pas éradiquer cette concurrence déloyale! ♦



« Négociateurs,
prenez en main les dispositifs
d'épargne salariale des salariés que
vous représentez. »

Produits d'Épargne : Pourquoi les dispositifs d'épargne salariale sortent-ils du lot ?

COLLECTIF

L'épargne salariale sert à se constituer une épargne pour ses projets personnels (PEE) ou préparer sa retraite (PERCO) dans le cadre collectif de l'entreprise. **Maître d'œuvre de cet accord, vous négociez notamment l'abondement, une aide financière de l'entreprise pour compléter l'épargne des salariés.**

AVANTAGEUX

Grâce à leur cadre fiscal et social sans équivalent, les salariés ont tout intérêt à choisir le PEE ou le PERCO ! A noter que les frais de gestion administrative sont totalement pris en charge par l'entreprise. **Négociateurs, à vous d'agir** pour faire profiter vos collègues de ce cadre unique d'épargne !

RESPONSABLE

Grâce au CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale), l'épargne salariale est de plus en plus orientée vers des fonds à gestion socialement responsable. Les salariés font ainsi fructifier leur épargne dans le respect de «valeurs durables». **Le choix de ces fonds et de leur gestionnaire font aussi partie de votre négociation.**

Jouer l'atout PERCO RESPONSABLE

Le PERCO est l'un des meilleurs produits du marché pour préparer sa retraite. Le besoin de complément de revenu à la retraite est bien réel et les partenaires sociaux ont un rôle central et un intérêt majeur à accompagner leurs collaborateurs dans la constitution d'une épargne dédiée à la retraite.

« La retraite relève d'une co-responsabilité sociale, collective et personnelle. »

Animées par cette conviction les équipes d'Inter Expansion ont créé en 2010 le **PERCO Responsable 100% ISR**, naturellement né des attentes des représentants des salariés.

Gage de qualité, le **PERCO Responsable** a reçu dès sa première année le Label d'Excellence 2012 des Dossiers de l'Épargne et 3 de ses fonds sont labellisés par le CIES.



UNE AUTRE IDÉE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

► **Inter Expansion,**
1^{er} intervenant paritaire
en épargne salariale

Depuis plus de 40 ans, nous sommes aux
côtés des partenaires sociaux pour :

- **Accompagner** votre négociation au sein de l'entreprise,
- **Définir** avec vous les modalités d'un levier de politique sociale fort et opportun,
- **Proposer** aux épargnants un dispositif souple, alliant performance et sécurisation de leurs avoirs.

Laurent BENTATA - 01.46.84.55.50
laurent.bentata@interexpansion.fr



Inter Expansion
Groupe Humanis

Mutuelle d'entreprise



Avant, lorsque la mutuelle était payée en partie par son employeur, on pouvait se placer dans la catégorie des salariés chanceux. Mais ça, c'était avant ! Aujourd'hui, le gouvernement cherche par tous les moyens à faire rentrer de l'argent dans ses caisses désespérément vides.

Pour les Français qui ont souscrit à une assurance santé à titre individuel, ils devront encore faire face à des tarifs plus élevés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC table sur une augmentation comprise entre 2,5 % et 3 %, afin de couvrir la progression des dépenses de santé. Et comme une augmentation en amène une autre, il ne faut pas oublier d'ajouter à cela la fameuse augmentation liée à l'âge qui se traduit par 1 à 2 % de plus. Eh oui, c'est bête, mais chaque année on prend de l'âge.

Pourtant, cette année est particulière car la hausse sera bien plus sensible pour le tiers des ménages disposant d'une mutuelle d'entreprise. En effet, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2014 a mis fin à la réduction de l'avantage fiscal pour les salariés ayant une mutuelle d'entreprise. En clair, leur revenu imposable intégrera la quote-part de leurs cotisations santé payées par leur employeur. On parle d'une fourchette de revenu imposable supplémentaire qui dépendra de la couverture de la complémentaire santé de l'entreprise et la quote-part payée par l'employeur.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC c'est un coup dur pour les salariés disposant de cet avantage. Certes, on peut parler de niche fiscale, mais nous pensons qu'il y en a bien d'autres à supprimer avant de toucher à celle-ci. Les salariés sont assommés par la fiscalité ces dernières années et accentuer ce phénomène n'est bon pour personne !

Surtout, qu'il ne faut pas oublier d'ajouter la participation des complémentaires santé au forfait du médecin traitant ! Celle-ci sera d'un montant de 2,5 euros et servira à rémunérer les médecins pour leur rôle de coordination des soins, de prévention et de suivi des patients, avec comme contrepartie l'obtention de moindres dépassements d'honoraires. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'est pas dupe et nous avons la certitude que cette participation sera tôt ou tard répercutée sur la cotisation des ménages. Et quand cela arrivera, ce sera une pénalité supplémentaire au pouvoir d'achat des Français !

En revanche, pour réduire la facture santé l'an prochain, les parlementaires viennent de libéraliser le marché de l'optique notamment sur Internet. C'est une bonne nouvelle, surtout quand on sait que le budget lunettes et lentilles des Français est l'un des plus élevés d'Europe. Cette libération pourrait diminuer les prix de l'optique de 25%. ❖



En plus

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous conseille d'être vigilant concernant votre fiche de paie du mois de décembre, car elle est sûrement fausse.

En effet, si vous faites partie des 15 millions de français bénéficiant d'une mutuelle obligatoire, votre employeur aura sûrement oublié d'incorporer la part patronale qui finance la mutuelle, car celle-ci doit dorénavant apparaître dans le revenu imposable des salariés.

Par exemple, un salarié a une mutuelle qui coûte 100 euros par mois et la moitié est prise en charge par l'employeur. Et bien dans ce cas, il faut ajouter 600 euros à son net imposable.

Le risque c'est de voir une différence entre le net imposable qui se trouve sur la fiche de paie de décembre et le montant prérempli sur la déclaration.

SECTION BATI-MAT-TP CFTC PMS

En 1906, Ernest Tunzini crée la société du même nom. Celle-ci est spécialisée dans l'équipement de chauffage.

En 1966, il prend sa retraite et vend la société à l'entreprise Pont-à-Mousson.

L'entreprise Tunzini devient TNEE en 1976 après la fusion avec deux autres sociétés.

En 1990, l'entreprise redevient Tunzini.

En 2001, Tunzini Azur est créée et elle devient une filiale du groupe Vinci Energies.

En 2009, Vinci Energies scinde Tunzini Azur en trois sociétés indépendantes.

Antonio PIQUERAS, délégué BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de la création et du développement de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC PMS.

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

Au sein de l'entreprise Provence Maintenance Services, la majorité des salariés se sentent soutenus et défendus par la section BATI-MAT-TP CFTC PMS. Ils apprécient également d'être informés grâce aux brochures, tracts et journaux édités par la Fédération.

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

La section syndicale PMS a pris ses racines en 2009 au sein de l'entreprise PMS et grâce à la volonté d'une équipe motivée et innovante.

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

La création de la section BATI-MAT-TP CFTC PMS relevait d'un réel besoin, il faut dire qu'avec les nouvelles lois sur la représentativité et la mise en place d'un délégué syndical, il fallait une section syndicale avec toute la légitimité exigée.



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

L'arrivée de la section BATI-MAT-TP CFTC PMS, a été accueillie comme une nécessité pour les salariés de l'entreprise, car leur besoin d'être représentés et défendus était en souffrance (de nombreux problèmes persistaient : astreinte, prime de naissance, accord d'intéressement, entretien vêtement de travail, participation pour les sédentaires aux frais de carburant).



Et les autres syndicats, la direction ?

La direction de l'époque ainsi que le délégué sans étiquette, ont bien accepté notre section BATI-MAT-TP CFTC pour son dialogue et son sérieux. L'entreprise avait un Comité d'entreprise sans étiquette d'où le manque d'implication des élus.





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

Depuis 2009, la section BATI-MAT-TP CFTC PMS n'a cessé de progresser et d'implanter de nouvelles sections. Par exemple, après le découpage en 7 entreprises CEGELEC-VINCI, nous avons mis en place une section aux Pennes Mirabeau où nous avons pris le pouvoir qui était confisqué par le Duo CGT et CFDT. Cette section syndicale CMTSE porte le nom de CFTC CEGELEC MAINTENANCE TERTIAIRE SUD-EST et son délégué syndical se nomme Paul FIASELLA.



Nous sommes fiers de dire que la section BATI-MAT-TP CFTC PMS est majoritaire depuis 5 ans ! Dernièrement réélu à 82 % pour 4 ans.

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

Nous avons formalisé les NAO et innové dans plusieurs accords d'entreprise et tout particulièrement celui des dons jours pour enfant gravement malade qui a été cette année primé aux prix de l'innovation VINCI.

L'importance du groupe est-elle un handicap ou un avantage dans le respect du droit syndical ? Comment sont appliqués les accords de Vinci Energie ? Quelle part d'autonomie avez-vous ?

À une époque, le groupe apportait un avantage pour les salariés. Actuellement, celui-ci est devenu un frein au niveau du respect et des droits des salariés. Depuis la création de VINCI facilities entreprise de VINCI Énergie, les accords de VINCI-Energie sont appliqués à la bonne volonté de la direction surtout chez CMTSE (CEGELEC). Aujourd'hui, on déplore un certain recul par rapport au passé dans le dialogue et le contact avec des salariés par peur des représailles.

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

Pour l'avenir, nous souhaitons continuer notre travail syndical sur le terrain et surtout d'être à l'écoute des salariés dans le respect et l'honnêteté, dans l'esprit prôné par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Il ne faut surtout pas oublier le slogan incontournable de VINCI :

LES VRAIES RÉUSSITES SONT CELLES QUE L'ON PARTAGE !

Merci Antonio, et bonne continuation ! ❖



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

En somme... Qui aime bien élit bien!



BOUYGUES ÉNERGIES & SERVICES NORD 62

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 - 2 suppléants
2^e collège
1 suppléant

MRF AGENCE MEL 94

Un 100 % pour nos candidats!

DU 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

ATP 49

Tous les sièges sont pour la CFTC

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

TPPL SAUMUR 49

Encore un 100 % pour la CFTC!

CE 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

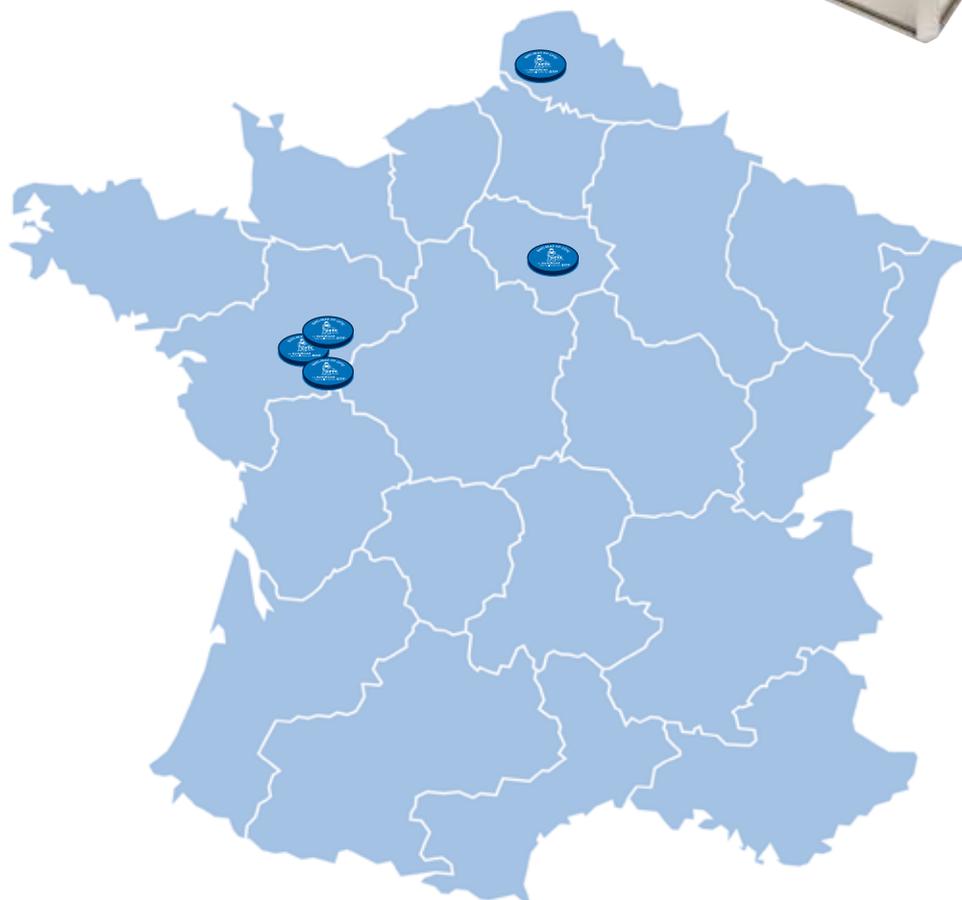
DP 1^{er} collège
4 titulaires - 4 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

TPPL ANGERS 49

Une belle progression pour la CFTC

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

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

Formation DU

Un diplôme universitaire des métiers de l'immobilier est mis en place par la branche, en collaboration avec l'université de Strasbourg. Seront concernés les salariés du niveau bac +2 ou niveau III échelon 1, de la grille de classification. Une dérogation sera accordée pour les autres niveaux de classification, sous réserve de la validation des prérequis.

La formation se déroulera à l'université de Strasbourg. Nombre d'heures de formation : 350 heures.

Prise en charge de la formation par l'OPCA PL.

Classification à l'issue de la formation : le niveau de sortie est le niveau III échelons 3 de la grille de classification, dans le mois qui suit la réussite à l'examen.

A l'issue du DU, le candidat passe devant une commission et obtient soit une licence en droit, soit une licence AES (Administration Economique et Sociale). Il pourra accéder à la carte professionnelle issue de la loi Hoguet de 1970 et de son décret d'application du 20 juillet 1972. Carte professionnelle qui mentionne « transaction sur immeuble et fonds de commerces » ou « gestion immobilière ».

Renseignements et inscriptions : Michèle LIEHR
Tél : 03. 68.85.49.92 sauf vendredi après-midi
APGTP : contact@apgtp.com

CQP Techniques topographiques et foncière

La CPNEFP vient de valider avec l'OPCA PL que les redoublements seront pris en charge dans les mêmes conditions. Il sera donc admis de redoubler une fois, voire deux fois pour valider l'ensemble des modules.

L'OPCA PL

L'OPCA PL devient ACTALIANS, l'adresse mail reste inchangée pour le moment : <http://www.opcapl.com/salaries/>

CPNNC

Réunion CPR Pays de Loire

Un courrier a été adressé à la CPNNC par l'organisation patronale CSNGT. Il est fait mention du manque de réunion en CPR Pays-de-Loire. En effet, depuis le renouvellement de la présidence la CPR ne s'est pas réunie une seule fois en deux ans. Cette organisation syndicale a donc réclamé par courrier recommandé au délégué général du paritarisme qu'une réunion soit organisée et que l'élection de la présidence soit renouvelée.

Rappel de l'article 12.3.1.1 : les CPR sont chargées, en relais des commissions nationales dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles, des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN ;
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle ;
- conciliation différends individuels ou collectif sur saisine d'employeurs ou de salarié.

Allocation de fin de carrière

Plusieurs salariés ont saisi la commission paritaire nationale de la négociation collective pour l'interprétation de l'article 4.2.2 de la convention collective, relatif à l'allocation de fin de carrière.

Allocation de fin de carrière selon la CCN du 1er janvier 1985

- « une allocation de fin de carrière sera allouée aux personnes prenant effectivement leur retraite à l'âge normal, dont le montant sera fixé en fonction de l'ancienneté cumulée effectivement acquise dans un ou plusieurs cabinets ou entreprise, entrant dans le champ d'application de la présente convention ».

→(suite page suivante)

Géomètres



Allocation de fin de carrière selon la CCN du 1er janvier 1991

– « son montant est fixé en fonction de l'ancienneté acquise dans un ou plusieurs cabinets ou entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention ».

Allocation de fin de carrière selon la CCN du 13 octobre 2005

– « l'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise ou continue ou reprise dans un cabinet ou entreprise relevant du champ d'application de cette convention ».

Conclusions : avec la CCN de janvier 1985 et la CCN de janvier 1991, l'allocation de fin de carrière été calculée sur l'ensemble de la carrière du salarié quelle que soit l'entreprise.

Avec la CCN du 13 octobre 2005 l'allocation de fin de carrière est calculée sur le dernier cabinet ou entreprise.

Ce qui revient à dire, qu'un salarié a tout intérêt à négocier lors d'un changement d'entreprise, que soit maintenue son ancienneté, afin de bénéficier d'une allocation de fin de carrière de sept mois au total pour un non cadre, et de neuf mois au total pour un cadre.

Pour nous, BATI-MAT-TP CFTC secteur géomètre, nous restons très dubitatif sur ces changements. Nous avons réclamé à plusieurs reprises les comptes rendus qui ont permis de valider le changement de cet article du



13 octobre 2005. On nous répond qu'à l'époque les comptes rendus n'avaient pas été conservés par l'avocat conseil.

Nous savons de source sûre que les salariés qui nous ont contacté pour interpréter cet article, souhaitent porter l'affaire en justice.

HUMANIS

Pour permettre l'équilibre du régime santé, HUMANIS nous a présenté plusieurs scénarios possibles pour éviter d'accroître le déficit. Jusque-là, depuis 2005, nous avons recours à un fonds de réserve technique qui nous permettait d'éviter des hausses de tarifs. Aujourd'hui HUMANIS nous annonce qu'il va falloir :

- Augmenter les cotisations ;
- Baisser les prestations.

Trois scénarios sont envisagés, tous aussi inacceptables les uns que les autres pour la CFTC.

Nous sommes tout à fait conscients qu'il va falloir gérer le régime pour éviter qu'il soit déficitaire, mais nous aimerions que cela se fasse en douceur. En effet HUMANIS s'attaque à l'option, pointant du doigt le trop grand nombre d'utilisateurs. Sont plus particulièrement visés l'optique, et le dentaire, qui coûtent beaucoup trop cher, selon eux.

Pour permettre de vérifier la bonne gestion du régime, la CFTC a proposé que soit désigné un actuaire, la commission dans son ensemble a approuvé cette proposition.

Nous restons très vigilant sur ces changements, et nous espérons qu'un avenant ne sera pas proposé trop rapidement afin de nous laisser le temps de trouver des solutions intermédiaires. Nous ne manquerons pas de vous faire suivre les évolutions de ce dossier. ❖



Le 1^{er} janvier est un jour marqué par les vœux de bonne année. Pourtant, ce jour sonne aussi le glas des augmentations en tout genre. Certaines sont de bonnes nouvelles et malheureusement, il y a les autres !

Les bonnes nouvelles:

* Une hausse de 1,1% pour le salaire minimum qui va s'élever à 1.113 euros nets mensuels.

- Hausse un peu plus importante (+1,3%) du Revenu de Solidarité Active (RSA) qui passe à 499,31 euros par mois pour une personne seule. Dans la foulée, d'autres minimas sociaux sont relevés aussi de 1,3% comme l'Allocation spécifique de Solidarité (ASS), l'Allocation équivalent Retraite (AER) ou encore l'allocation temporaire d'attente (ATA) allouée à certains étrangers, comme ceux ayant sollicité l'asile en France, et qui passe de 11,20 à 11,35 euros.

- Après deux années de gel, le barème de l'impôt sur le revenu sera réindexé sur l'évolution des prix. Une mesure qui pour le gouvernement va bénéficier à «7 millions de ménages, dont environ 200 000 actuellement imposés qui ne le seront plus».



- Les clients des banques vont bénéficier du plafonnement à huit euro de la commission d'intervention prélevée pour des opérations irrégulières (chèque non approvisionnée par exemple), pour une limite mensuelle de 80 euros. Le seuil est abaissé à 20 euros pour les plus modestes et à quatre euros par opération. Mais cette bonne nouvelle a un goût un peu amer. Les tarifs bancaires dans leur ensemble vont flamber surtout pour les cartes bancaires.

- Désormais, le versement des retraites complémentaires interviendra chaque début de mois et non pas chaque trimestre.

Les mauvaises:

- Le taux de 19,6% qui s'applique sur la majorité des biens et des prestations de services sera relevé à 20%.

- Plus sensible, l'augmentation de 7 à 10% du taux de TVA intermédiaire. Les transports, comme l'hôtellerie, la restauration, la vente à emportée coûteront donc plus cher. Pire, les centres équestres verront la TVA passer de 7 à 20% !

- Neuf millions de foyers vont devoir face à une hausse de 0,38% en moyenne des tarifs réglementés du gaz.

- Hausse moyenne de 3% du prix des timbres courants, le timbre rouge passant de 63 à 66 centimes.

- Pour financer la réforme des retraites, les salariés devront subir une augmentation de 0,15 point de leur cotisation vieillesse. Et les retraités feront face au report de six mois de la revalorisation de leurs pensions de retraite du 1^{er} avril au 1^{er} octobre sauf pour les bénéficiaires du minimum vieillesse.

- Les familles aisées vont écopper. Dans le cadre du Budget 2014 de la Sécu, le plafond du quotient familial est ramené de 2 000 à 1 500 euros par demi-part, soit une hausse moyenne de 800 euros d'impôts pour 1,3 million de ménages. Le montant de l'allocation prestation d'accueil du jeune enfant sera par ailleurs divisé par deux. ❖

Preuves



Il n'est pas rare que des différends relatifs à l'existence d'heures supplémentaires apparaissent entre employeurs et salariés. À défaut de règlement amiable, seules les juridictions prud'homales sont compétentes pour trancher le litige. Se pose alors pour le salarié la question de la preuve des heures supplémentaires.

Dans le cadre d'une procédure judiciaire, il appartient en principe au demandeur de prouver ce qu'il avance. Face aux difficultés rencontrées par les salariés pour établir l'existence d'heures supplémentaires, le législateur a aménagé la charge de la preuve.

L'article L. 3171-4 du Code du travail dispose ainsi qu'en « cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

La charge de la preuve est donc partagée entre le salarié et l'employeur en cas de litige relatif au nombre d'heures travaillées. Mais la Cour de cassation a précisé que le salarié ne peut se contenter d'une simple allégation à l'appui de sa demande.

En effet, le salarié doit fournir des éléments de nature à étayer sa demande en paiement des heures supplémentaires. Il doit, pour ce faire, accompagner sa demande d'éléments de preuve ou du moins d'un commencement de preuve (Cass. soc., 25 février 2004, n°01-45.441).

L'employeur ne peut quant à lui se contenter de soulever l'insuffisance des éléments présentés par le salarié, il doit produire des pièces qui les contredisent. À défaut, il risque d'être condamné au paiement des heures alléguées si le salarié a apporté de son côté un début de preuve.

Quel élément peut constituer un commencement de preuve ? Il a été jugé qu'un simple relevé manuscrit des heures de travail effectuées par le salarié suffit à étayer sa demande, dès lors que l'employeur ne fournit aucun élément de nature à justifier les horaires réalisés (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40.928).

Il est donc indispensable de tenir à jour un décompte journalier de ses horaires de travail. En pratique, il n'y a rien de plus simple que de noter tous les jours les horaires effectués sur un agenda.

Ce décompte servira dans un premier temps à chiffrer la demande de paiement d'heures supplémentaires. Il constituera également un commencement de preuve de nature à étayer la demande. D'autres éléments de preuve tels que des fiches d'heures, des attestations de collègues ou de clients relatives aux horaires seront également les bienvenues, mais le décompte personnel constitue le minimum nécessaire.

En outre, un tel décompte journalier mentionnant le lieu des chantiers sur lesquels le salarié est intervenu peut également s'avérer utile afin d'étayer une demande de rappel d'indemnités de petits déplacements, dans la mesure où ces indemnités sont fixées en fonction de la distance séparant l'entreprise du chantier.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc aux salariés du BTP de tenir à jour un décompte journalier sur lequel figureront les heures d'arrivée au dépôt, les heures d'arrivée au chantier, le lieu du chantier, les temps de pause, l'heure de départ du chantier et l'heure de retour au dépôt. ❖

Maintien dans l'emploi



Mesure phare de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, reprise dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'accord de maintien dans l'emploi permet, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, de prévoir une baisse temporaire de rémunération et/ou de durée du travail dans le but de sauvegarder l'emploi (articles L. 5125-1 et suivants du Code du travail).

Cette mesure a fait l'objet d'une vive controverse, les syndicats non-signataires de l'ANI y voyant un « mécanisme de chantage à l'emploi ». Toutefois, elle vient encadrer et sécuriser la pratique des accords dits de « compétitivité-emploi » développée ces dernières années. Désormais, les salariés bénéficieront de véritables garanties en contrepartie des concessions demandées.

Ce nouveau type d'accord d'entreprise, d'une durée maximale de 2 ans, est conclu pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles avérées, c'est-à-dire attestées par un diagnostic préalable élaboré par l'employeur et soumis aux syndicats représentatifs. Ceux-ci peuvent être accompagnés dans l'analyse de ce diagnostic par un expert-comptable désigné par le comité d'entreprise et rémunéré par l'employeur.

En contrepartie des concessions en matière de durée du travail, d'organisation du travail et de rémunération, l'employeur s'engage à conserver l'emploi des salariés pour une durée au moins égale à celle de l'accord. Autrement dit, il s'interdit de procéder, pendant toute la durée de l'accord, à des ruptures pour motif économique. Il est à noter que les dirigeants et actionnaires doivent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

Le législateur a encadré le contenu de ce type d'accord, puisqu'il ne peut avoir pour effet de déroger aux dispositions législatives relatives à la durée légale du travail, aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, au repos quotidien et hebdomadaire, aux congés payés légaux et à la législation relative au 1er mai. Il doit, en outre, respecter les dispositions des accords de

branche en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation.

Par ailleurs, l'accord ne peut réduire la rémunération des salariés dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 SMIC, ni ramener celle des autres salariés en dessous de ce seuil. En ce qui concerne l'application individuelle d'un accord de maintien dans l'emploi, celle-ci est subordonnée à l'acceptation du salarié. Chaque salarié peut ainsi accepter ou refuser l'application de l'accord.

Pour le salarié qui l'accepte, les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires de son contrat de travail. Ces dernières sont suspendues pendant la durée d'application de l'accord.

Le salarié refusant l'application de l'accord peut quant à lui être licencié pour motif économique. Cette rupture est alors soumise à la procédure de licenciement économique individuel quel que soit le nombre de salariés concernés.

Enfin, si l'employeur ne respecte pas ses engagements de maintien de l'emploi, il doit verser des dommages et intérêts aux salariés lésés. L'accord de maintien dans l'emploi doit en effet comporter une clause pénale destinée à s'appliquer en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements. Le montant des dommages et intérêts ainsi que les modalités d'exécution de cette clause sont fixés par l'accord. Le non-respect des engagements de l'employeur peut, en outre, justifier la suspension ou la résiliation de l'accord. ❖



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

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

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

AVANTAGES EN NATURE

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

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le 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 : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> 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

