

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat  
des salariés du BTP

# Echo

## BATI-MAT-TP

# 2014

## Le calme après la tempête ?

### SOMMAIRE

❖ <b>Édito</b>	3
❖ <b>Actu</b>	
Changements	5
Toujours plus	6
Ticket	7
❖ <b>Voir rouge</b>	
Salaires	9
❖ <b>La section</b>	
Section SALM	10-11
❖ <b>Les secteurs</b>	
Élections	12
❖ <b>Coin juridique</b>	
Solde de tout compte	15
Mandat et congés	16
Rupture conventionnelle	17
Info pratiques/Adhésion	19

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



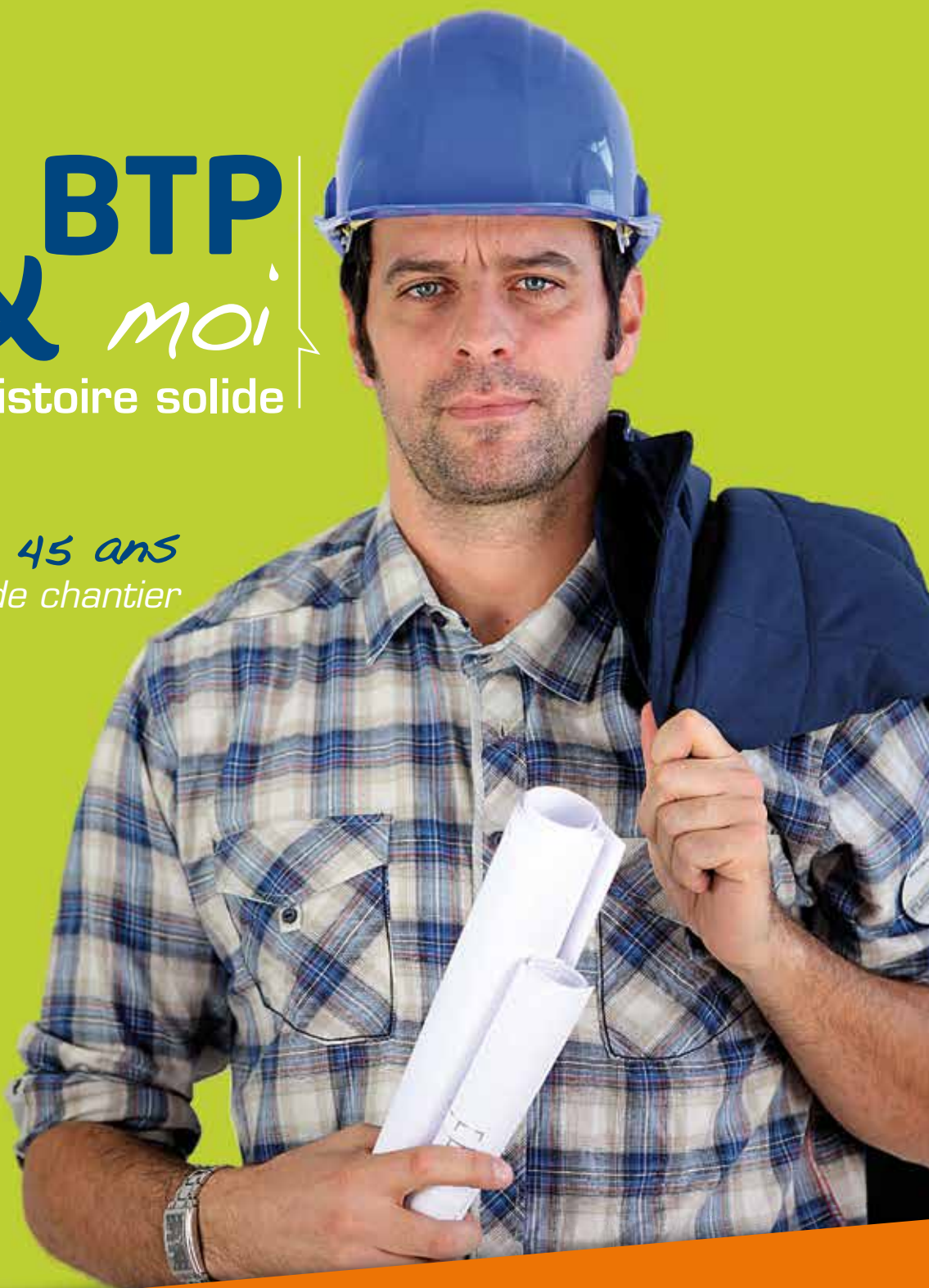
Journal d'information trimestriel de l'APDS ISSN : 1955-5105

**46 / MARS 2014 / 0,50€**

# PRO BTP & moi

c'est une histoire solide

*Juan, 45 ans  
chef de chantier*



INSP 2013 - V2 - 11/2013 - Credit photo : Fotolia.

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ÉPARGNE ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE





## ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

L'hiver doux et le printemps en avance seront peut-être les deux seules bonnes nouvelles de ce début d'année. Et encore, écologiquement parlant ça ne l'est pas du tout. Finalement, 2014 commence comme 2013 s'est terminée, c'est-à-dire mal pour les salariés, mal pour l'économie... En clair, mal pour tout le monde !

Malgré les efforts consentis pour renflouer les caisses de l'État par les Français en général et les salariés en particulier, elles restent désespérément dans le rouge. Alors, autant être honnête avec vous, on va devoir vivre avec cette « pression fiscale » pour un bon moment.

Pire, le gouvernement travaille déjà à l'instauration de nouvelles coupes pour faire plus d'économie, mais il nous promet un retour à la normale à l'horizon 2017. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même, 2017 est encore loin et malheureusement, il peut s'en passer des choses en trois ans. Et si l'on se penche sur les cinq dernières années, on peut s'attendre à de très mauvaises surprises.

Le contexte actuel nous demande la plus grande prudence. Nombreuses sont les personnes qui ont déjà utilisé la crise comme argument pour tenter de faire passer des propositions minimales. Quelquefois justifiées, souvent utilisées à tort et à travers pour légitimer des économies substantielles sur le dos des salariés, je vous le dis très chers militants, cette année sera une nouvelle fois placée sous le signe de la vigilance.

Le deuxième sujet qui préoccupe notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, est l'incapacité du gouvernement à enrayer la flambée du chômage. En 2013, la courbe devait s'inverser et en fait, rien ! Lorsqu'on voit tous les plans mis en place depuis, flexibilité du travail, réduction du coût du travail... Et de voir cette maudite courbe continuer son ascension, on est en droit de se poser des questions.

Avant tout, c'est un sentiment de désillusion qui frappe les Français. En effet, ils fournissent toujours plus d'efforts pour s'apercevoir quelques mois plus tard que la situation a encore empiré. Actuellement, plus personne ne croit en l'avenir et à mon sens, c'est ce qu'il y a de plus terrible avec le marasme économique français.

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 : .....

# Changements



**La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale apporte, comme à chaque fois, son lot de changements. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous expose les modifications qu'apporte le nouveau texte au niveau du droit syndical et au niveau des institutions représentatives du personnel (article 17) et dans ce genre de situation, il est toujours bon d'être à jour.**

## Délégué syndical

La loi du 5 mars modifie l'article L. 2143-3 du Code du travail. On y précise que tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical (DS) même si aucun candidat n'a obtenu personnellement 10 % des voix au premier tour des élections. Pour ce faire, le syndicat choisira parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

De plus, il est maintenant possible de désigner un DS dans le cadre d'un périmètre inférieur à celui de l'établissement lorsqu'il existe « une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ».

Pour finir, le mandat du DS prend fin au plus tard le jour du premier tour des élections professionnelles suivantes (L. 2143-11).

## Organisation des élections professionnelles

Afin de limiter les contentieux, il est instauré un délai de 15 jours entre l'invitation à négocier l'accord préélectoral adressée par l'employeur aux syndicats intéressés et la date de la première réunion de négociation. Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'invitation est adressée aux syndicats deux mois avant l'expiration des mandats en cours.

Si l'administration est saisie en vue de la reconnaissance d'établissements distincts, le processus électoral est suspendu et les mandats sont prorogés.

## CE

La fonction de trésorier devient obligatoire. Tous les CE doivent obligatoirement désigner un secrétaire de CE. Par ailleurs, le règlement intérieur du CE devient incontournable puisqu'il fixe les modalités suivant lesquelles :

- sont arrêtés les comptes par les élus désignés par le CEv

- est établi le rapport présentant aux élus et aux salariés les informations qualitatives sur les activités et la gestion financières de l'instance ;

- fonctionne la commission des marchés qui devra être créée au sein des plus gros CE (composition, désignation, durée du mandat).



Pour finir, l'obligation d'avoir au moins deux élus au CE dans les entreprises d'au moins 300 salariés est supprimée. Il suffit désormais qu'un syndicat soit représentatif dans l'entreprise ou l'établissement pour pouvoir le faire. ❖



# Toujours plus



**On l'attendait fin 2013 cette fameuse inversion de la courbe du chômage et tout le monde a été déçu, nous les premiers. Bon, comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est du genre optimiste, on s'attendait au minimum à une stabilisation en ce début d'année, faute d'être agréablement surpris par une inversion. Malheureusement, ni l'une ni l'autre ne pointeront son nez. En effet, les derniers chiffres sur le chômage sont mauvais puisque nous enregistrons un nouveau record historique.**

Eh oui, la France enregistre un nouveau record historique et c'est bien triste, car nous ne parlons pas d'une compétition de sport, mais bien de personnes recherchant un emploi. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) a progressé de 32 400 personnes sur la France entière (Dom compris), pour s'établir à 3 608 700 personnes.

Que s'est-il passé ? On observait depuis plusieurs mois un ralentissement de la courbe du chômage et cela était encourageant, on pouvait presque l'imaginer cette inversion de courbe. Même le ministère du Travail dans son communiqué avoue son manque d'explication à ce phénomène. Il parle d'une hausse marquée et d'un contraste entre les chiffres et l'activité économique. Mystère !

Pourtant, le tableau n'est pas totalement noir. Si l'on inclut toutes les catégories (A+B+C), la hausse est limitée à 7 500 personnes. L'honneur est sauf puisqu'on se retrouve avec « seulement » 5 236 300 demandeurs d'emploi sur la France entière (Don inclus). Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les nouveaux chiffres parlent d'eux-mêmes. Il serait grand temps pour le gouvernement de trouver des solutions efficaces afin d'enrayer une bonne fois pour toutes cette escalade !

Si dans les détails, cette hausse a épargné les jeunes de moins de 25 ans, on ne peut pas en dire autant pour les seniors. Les plus de 50 ans enregistrent une hausse de 1,3 % et en un an, cette catégorie a grimpé de 12,1 %. Cette hémorragie qui touche les seniors est de plus en plus préoccupante.

Comme un record en cache souvent un autre, les derniers chiffres du chômage montrent que la part des chômeurs inscrits à Pôle Emploi depuis plus d'un an atteint 42,3 %. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce chiffre est extrêmement inquiétant. Il démontre un problème que nous dénonçons depuis bien longtemps, les personnes en situation de chômage de longue durée sont les plus pénalisées pour retrouver un emploi.



D'ailleurs, les demandeurs d'emploi inscrits depuis moins d'un an sont en baisse de 0,2 %, ce qui prouve bien qu'il y a une corrélation entre durée et motivation. Plus la première augmente, plus le demandeur se retrouve dans une situation de repli sur lui-même, il devient de plus en plus démotivé et ses chances de retrouver un emploi diminuent fortement.

Pour finir, les radiations et les cessations d'inscriptions pour défaut d'actualisation ont connu un bond anormal de 28,2 % et de 11,2 %. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, sans ces deux composantes, les chiffres du chômage auraient été bien plus catastrophiques. ❖

# Ticket



**Depuis 2008, on en entendait parler. Aujourd'hui, le décret sur la dématérialisation des titres-restaurant est devenu une réalité. Il sera toujours possible d'avoir ses tickets en version papier mais ce décret ajoute deux nouvelles formes de paiement : la carte à puce et le moyen de régler directement avec son smartphone. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se penche sur ce changement pour vous expliquer ce qui va changer.**

Ces deux nouveaux moyens d'utiliser vos titres-restaurant vont vous permettre de payer au centime près votre addition. Adieu, la célèbre phrase « nous ne rendons pas la monnaie (car interdit) » ou les avoirs papier que l'on ne retrouve jamais. De plus, il sera possible par exemple d'acheter un sandwich ici et un dessert là. Seule restriction, ne pas dépasser 19 euros par jour. Cette limite a toujours existé, mais celle-ci était peu respectée par certains restaurateurs. La dématérialisation rendra tout ceci impossible.

En théorie, le ticket est utilisable tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés. Avec la version papier, on pouvait dans la pratique les utiliser 7 jours sur 7, car cette règle est très peu respectée par les restaurants. Le passage à la dématérialisation rendra cette pratique impossible. Fini le restaurant du dimanche payé avec une souche complète !



Finalement, les nouveaux modes d'utilisation des titres-restaurant permettront avant tout de respecter à la lettre la législation. Mais alors, pourquoi passer à cette version 2.0 puisqu'elle a l'air plus contraignante que son homologue papier ?

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le principal avantage est qu'il sera impossible de perdre ses tickets. En moyenne, un salarié perd 80 euros par an de titre-restaurant. Avec les nouveaux systèmes, cela ne sera plus possible et donc cela représente un plus pour le pouvoir d'achat. Et tout ce qui est bon pour le pouvoir d'achat des salariés est considéré comme une avancée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

De plus, il ne faut pas négliger la praticité et l'extrême simplicité de ces deux moyens de règlement. Dans le cas de la carte, le système est similaire à celui de la carte de crédit. Il est même possible, selon le type de carte, de demander un code. Côté smartphone, le restaurateur devra scanner un QR code pour finaliser la transaction.

L'autre innovation est l'apparition d'applications pour smartphone qui vous donne accès à de multiples possibilités. Vérifier le solde de votre compte, connaître les endroits qui acceptent les titres-restaurant grâce à la géolocalisation, être prévenu des promotions ou encore donner la possibilité de lire ou de laisser un commentaire. Voilà, le titre-restaurant rentre dans le XXI<sup>e</sup> siècle et pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette évolution est bénéfique à ceux qui ne souhaitent pas payer le restaurant du dimanche avec! ❖

# 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](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)



**AG2R LA MONDIALE**

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ENGAGEMENT SOCIAL**



# Salaires



**Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le salaire perçu doit permettre de vivre dignement. Ce leitmotiv est la pierre angulaire de nos revendications lorsqu'on négocie une revalorisation dans les secteurs ou les entreprises. Malheureusement, nous nous heurtons régulièrement à des interlocuteurs qui ont des critères bien différents. C'est pourquoi nous sommes étonnés d'apprendre que le pouvoir d'achat a augmenté en 2013 selon l'enquête Acemo de la Dares.**

Lorsqu'on parle avec des salariés, la même phrase revient toujours : « il est de plus en plus difficile de terminer le mois sans être dans le rouge ». Il est vrai que la pression fiscale et les différentes hausses ont fini d'achever ce qu'il nous restait à la fin du mois. Pire, maintenant on doit puiser dans les économies quand on en a ou faire appel aux crédits renouvelables quand on doit faire face à un imprévu. Ce phénomène n'est pas nouveau, mais les différents sacrifices que l'on est forcé de faire pour réduire les nombreux déficits ont accéléré cette épineuse problématique.



Alors voilà, 2013 n'a pas été l'année salvatrice en terme de pouvoir d'achat, mais on apprend un peu avec étonnement qu'il a gagné un point. Par exemple, les salariés de la construction ont gagné 1,1 point de pouvoir d'achat. Par catégorie socioprofessionnelle, le pouvoir d'achat des ouvriers, des professions intermédiaires et des cadres a progressé de 1 point et celui des employés de 0,9 point. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est une très bonne nouvelle sur le papier, mais en totale contradiction de ce que nous vivons sur le terrain.

Alors, comment expliquer cet écart entre le ressenti des Français et les chiffres publiés ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne cherchera pas ici à discréditer l'un ou l'autre, mais en tant que syndicat de salariés, nous avons tendance à donner plus de crédit aux dires des Français.

Nous avons toujours considéré la réalité du terrain comme plus parlante qu'une étude faite de moyennes. On n'y peut rien, on est comme ça ! C'est pourquoi notre objectif pour cette année sera d'être vigilant en négociation et de tout faire pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés.

En 2010, 8,6 millions de Français vivaient avec moins de 964 euros par mois, il y avait deux millions de travailleurs pauvres, 3,6 millions de personnes mal logées et une personne sur cinq renonce à se soigner faute de moyens. Alors, on se demande, dans le contexte actuel, comment la situation aurait pu s'améliorer en quatre ans.

Donc ce point de plus au niveau du pouvoir d'achat des Français en 2013, on a vraiment du mal à y croire. La situation n'a jamais été aussi difficile pour les ménages. Ils font face à de grandes difficultés financières et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC garde constamment à l'esprit cette réalité. D'ailleurs, nous faisons plus que de la garder à l'esprit puisqu'elle guide les actions au quotidien de nos très chers adhérents et de nos très chers militants, voilà la conception que nous avons d'un syndicat responsable ! ❖

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC SALM

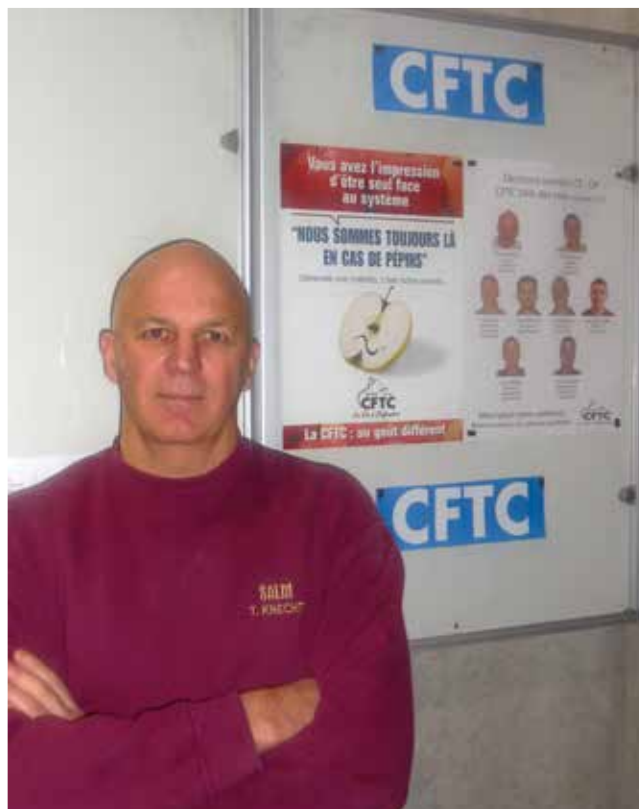
Entreprise familiale créée en 1959 (marque SCHMIDT) puis création de CUISINELLA, le tout regroupé dans une société SALM ( Société Alsacienne de meubles).

Actuellement, 1350 salariés fabriquent des cuisines, des salles de bain, des placards, et des meubles pour l'habitat, le tout sur mesure, et uniquement sur commande ( environ 3500 meubles par jour).

Situé en Alsace, le siège social est à Lièpvre, un village de 1700 habitants.

Usine de production et bureaux à Lièpvre, usine de production plus moderne à Sélestat. Une unité de meubles en Kit sur Bergheim qui fabrique pour But, Fly, et Cuisinella.

Thierry KNECHT, délégué BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SALM.



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

Ils sont favorablement à notre présence, car nous sommes un syndicat de terrain au service des salariés.

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

Elle a été créée en 2006 et notre première participation aux élections CE date de 2010.



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

Au départ, nous étions deux, puis d'autres salariés nous ont rejoints, car les valeurs que nous prônons sont universelles.

Aujourd'hui, nous sommes une équipe forte avec des élus sur tous les sites de production.

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

Nous avons créé la section BATI-MAT-TP CFTC, car un seul syndicat monopolisait tous les postes. Notre force était d'être connu des salariés, la confiance mutuelle fût importante pour nous permettre cette implantation.

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

Elle a été très bien perçue, car dès les premières élections, nous sommes passés en tête au nombre de voix. De plus, nos actions en direction des salariés sont notre meilleur programme.

*Et la direction ?*

Étant un syndicat de dialogue et de force de proposition, nous avons tout de même provoqué une grève en 2012, car nous n'étions plus entendus.





### *Et les autres syndicats ?*

Nous travaillons en intersyndicale lors des négociations avec deux autres syndicats. Nous pensons que ce mode de négociation est bénéfique pour les salariés, car il crée un dialogue constructif.

Et comme notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SALM a pour seul but l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'entreprise, cette intersyndicale nous permet d'être plus efficaces pour atteindre cet objectif.

### *Comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?*

Nous n'avons pas de soucis, nous sommes rassemblés en trois sites et cette proximité est idéale pour communiquer efficacement avec les salariés.

De plus, nous avons des élus sur les trois et cela nous donne une grande réactivité en cas de besoin.

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

Les salariés ont besoin d'élus de terrain, nous y veillons au quotidien. En 4 ans, les salaires ouvriers ont progressé entre 13 et 15 %. Pour notre section BATI-MAT-TP CFTC SALM, l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés est primordiale.

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

Nous préparons les élections avec notre équipe CFTC et l'intersyndicale.

Face à la direction, nous devons trouver le meilleur compromis, sachant que la société est saine. Nous sommes écoutés, mais chacun défend ses intérêts.

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

De continuer à se développer, d'être force de proposition pendant les négociations et peut-être dans 4 ans, nous présenterons des candidats dans tous les collèges.

*Merci Thierry, et bonne continuation! ❖*





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

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

### SOGÉA NORD HYDROLIQUE 62

*Un très bon score pour notre section*

**CE** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

**DP** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire

### IR NORD - ÎLE DE FRANCE 62

*Une belle progression pour la CFTC*

**CE** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

**DP** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 suppléant

### BOUYGUES E&S 78

*Une belle progression pour la CFTC*

**CE** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
3<sup>e</sup> collège  
2 titulaires - 1 suppléant

**DP** 2<sup>e</sup> collège (78)  
1 titulaire - 1 suppléant  
1<sup>er</sup> collège (69)  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collège (69)  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège (44)  
1 titulaire - 1 suppléant

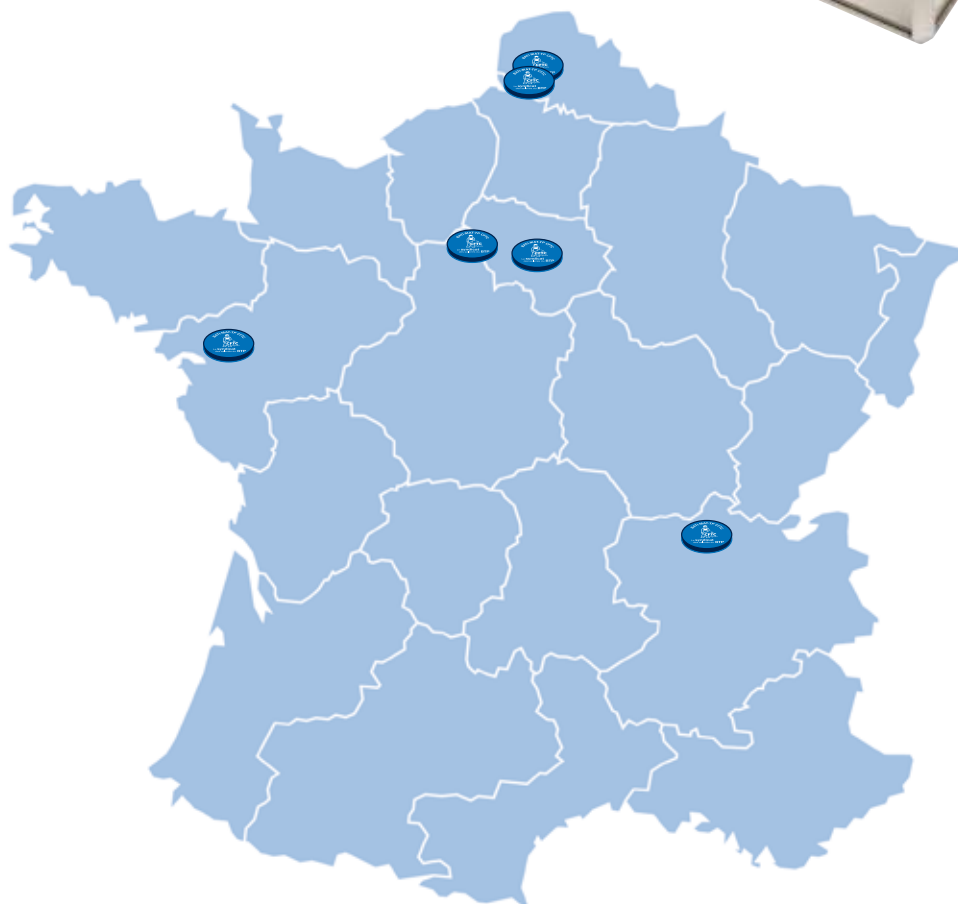
### LAFARGE BÉTONS FRANCE 92

#### AGENCE NORMANDIE-MAINE

*Tous les sièges sont pour la CFTC*

**CE** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire

**DP** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants



## FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

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

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

# Géomètres



## CPNEFP

### CQP techniques topographiques et foncières.

La CPNEFP propose que le CQP soit enregistré au RNCP « Répertoire national des certifications professionnelles ». Ce qui aura pour avantage d'être reconnu au niveau interprofessionnel. Pour mémoire, la CFTC secteur géomètre avait souhaité que cette option soit inscrite dès la mise en place de l'accord.

### Accord ANI :

Suite à la signature de l'accord ANI (accord national interprofessionnel) le 11 janvier 2013, il va falloir s'attendre à quelques aménagements sur la formation professionnelle des salariés. ACTALIANS (anciennement OPCA PL) nous annonce d'ores et déjà une baisse des cotisations entreprises, ce qui risque d'avoir pour conséquence une diminution des prises en charge des formations. Une réunion d'information sera organisée le 16 avril par ACTALIANS, nous ne manquerons pas de vous tenir au courant.

### Formation économique sociale et syndicale :

La CPNEFP souhaite étudier la possibilité d'une mutualisation du 0,08 pour 1000, afin de permettre aux salariés souhaitant suivre cette formation d'être pris en charge directement par la branche. Il faut rappeler que certaines formations liées à la fonction du délégué du personnel du CHSCT ou du CE doivent être prises en charge directement par le CE

### Formations prioritaires :

La CPNEFP acte que le BTS assistant PME PMI, et le BTS assistant manager seront considérés comme des formations prioritaires. Ce qui aura pour conséquence une meilleure prise en charge.

## CPNNC

### CPNNC du 13 février 2014:

Une fois n'est pas coutume, je vais tenter de vous faire le résumé d'une réunion où la CFTC n'était pas présente. En effet, cette réunion n'était pas prévue, toutefois la présidence de la CPNNC a souhaité la programmer alors que trois organisations syndicales de salariés sur cinq ne pouvaient être présentes. Faut-il préciser que la présidence est tenue par la CFDT à qui

nous avons fait part de notre empêchement. Cette commission a tout de même été maintenue. C'est donc à la lecture du compte rendu que la CFTC a pu revenir sur certaines décisions.

### Accord salaires :

La CFDT annonce qu'elle va dénoncer l'accord signé entre la CFTC, FO, CFE-CGC et la CSNGT, pourtant plus favorable aux salariés que celui qu'elle a signé avec l'UNGE! De source sûre, le ministère nous a annoncé que les deux accords seront rejetés et qu'un nouveau rendez-vous devra être pris.

### Regroupement des CPR :

La CFTC plutôt favorable au regroupement des CPR avait demandé à ses membres de favoriser ces rencontres afin de dynamiser les commissions qui manquaient de participants. La CPNNC en a décidé tout autrement. Elle souhaite que les CPR ne se réunissent qu'exceptionnellement, et uniquement sur demande de la présidence.

### Saisine des CPR :

La présidence de la CPNNC souhaite que les saisines faites par un salarié pour régler un différend avec son employeur soient envoyées directement à la présidence de la CPNNC. La CFTC rappelle que cette pratique est anti-conventionnelle et propose à la présidence de se référer à l'article 12.3.3 de notre convention collective. En définitive, il est acté que les saisines seront adressées à la présidence de la CPR avec copie à la présidence de la CPNNC.

### Courriers de la CPNNC :

Suite à certains courriers qui avaient été envoyés sans la validation de l'ensemble des membres de la CPNNC, la CFTC fait acter que dorénavant tout courrier signé de la CPNNC, doit impérativement être validé par l'ensemble de ses membres avant transmission.

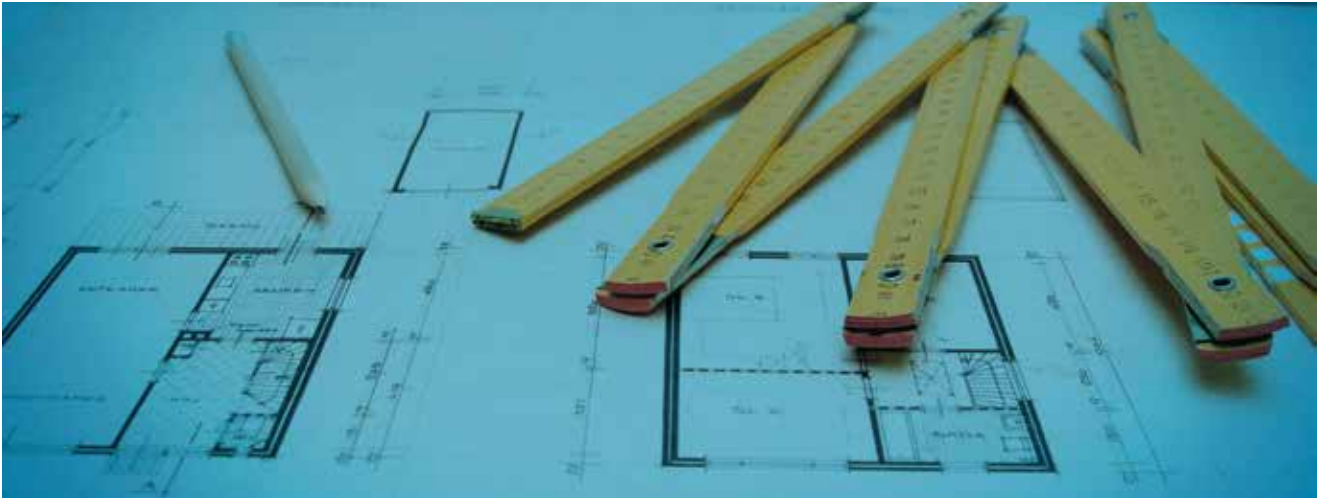
### En conclusion :

Depuis la prise de fonction de la CFDT à la présidence de la CPNNC de nombreux fonctionnements sont remis en cause; la légitimité même de certaines présidences est contestée. Une tentative de contrôler l'ensemble des commissions a même été suggérée. Nous déplorons ces agissements et demandons à la présidence de la CPNNC de permettre au dialogue social de reprendre sa place.

## CPR.

La CFDT a contesté la présidence de la CFTC en Auvergne Limousin. Afin de couper court à toutes polémiques, la CFTC a proposé de remettre la présidence au vote, en laissant la CFDT choisir la date qui lui convient. ❖

# Architectes



## Compte rendu du comité de pilotage du projet emploi & compétences

### Rappel des objectifs du projet

Les objectifs du projet Emploi & Compétences sont de développer une plateforme de services pour :

- Favoriser l'identification du capital compétences des entreprises de maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine.
- Accompagner ces entreprises à mettre en œuvre une GPEC.
- Donner aux salariés des outils pour sécuriser leurs parcours professionnels, réduire et amoindrir l'impact de ruptures de parcours potentielles.
- Encourager les salariés à utiliser leurs droits à la formation tout au long de la vie, notamment dans la perspective de la création du compte personnel de formation prévu par la nouvelle loi sur la FPC.

### Présentation des référentiels d'activités et de compétences de la Branche des entreprises d'architecture (5 emplois repères)

Le travail préalable nécessaire à la mise en œuvre du projet Emploi & compétences a été d'élaborer 5 référentiels d'activités et de compétences propres à cinq emplois repères génériques : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture, Conducteur de travaux, Économiste et Secrétaire d'agence.

Ces référentiels sont là pour :

- Donner un cadre commun à toutes les entreprises et aux salariés de la Branche.
- Structurer les informations existantes en matière d'emploi et de compétences.
- Rendre lisibles, et plus visibles, les activités profes-

sionnelles développées au sein des agences d'architecture.

- Qualifier les compétences des salariés de la Branche.

La description de chaque emploi repère est composée :

- de son intitulé,
- d'une définition synthétique,
- des principales missions relatives à l'emploi repère,
- d'une description générale des activités et compétences de base, qui représentent le « cœur de métier » de l'emploi repère.



### Rétroplanning des activités

Le premier appel d'offres devant être lancé est celui concernant les groupes de discussion (focus groups) qui serviront à vérifier l'adéquation des prescriptions initiales de la CPNEFP, en ce qui concerne la plateforme de services Emploi & compétences, avec les attentes exprimées par les entreprises et salariés de la Branche, dans les huit régions d'expérimentation. Isabelle Menant (DGEFP) a invité l'APGP à reprendre contact avec elle prochainement, pour faire le point sur le projet Emploi & compétences ; M. Klein, qui suivait le dossier, ayant été muté au ministère de l'Écologie et du Développement durable. Une préparation est par ailleurs nécessaire, dans les prochaines semaines en ce qui concerne les éléments administratifs relatifs au conventionnement avec le ministère de la Culture, qui cofinance le projet Emploi & compétences à hauteur de 30.000 euros. ❖



# Solde de tout compte



**Le reçu pour solde de tout compte est un document, délivré par l'employeur, qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (article L. 1234-20 du Code du travail). Il est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié.**

Ce document est soumis à la signature du salarié après que les sommes y figurant aient été versées. En le signant, le salarié donne reçu à l'employeur des sommes mentionnées. Autrement dit, il atteste du paiement par l'employeur des sommes qui y figurent. Le reçu fait donc bien l'inventaire des sommes versées, et non à verser, au salarié lors de la rupture. Il ne peut d'ailleurs être délivré avant l'expiration du contrat de travail (Cass. soc., 17 juin 1997, n° 94-42.719).

En ce qui concerne son contenu, le reçu pour solde de tout compte doit lister précisément le détail des sommes (salaires, primes et indemnités diverses) comprises dans le dernier versement effectué. Est ainsi privé d'effet le reçu visant une somme globale sans préciser les éléments de rémunération et/ou d'indemnités qu'il concerne. Après y avoir apposé sa signature, le salarié dispose de six mois pour le dénoncer. Au-delà, il ne peut plus le contester.

La signature de ce document peut avoir des conséquences néfastes, puisque faute de dénonciation dans le délai de six mois, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées. Cela signifie que le reçu signé depuis plus de six mois protège l'employeur contre une action en paiement d'autres sommes de la part du salarié.

Il est fréquent que des salariés ne se rendent compte que plusieurs mois après la rupture du contrat de travail que leurs droits n'ont pas été respectés.

C'est la raison pour laquelle notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande à ses adhérents de ne pas signer le reçu pour solde de tout compte afin de ne pas se voir opposer son effet libératoire.

Il arrive toutefois que l'employeur conditionne le dernier versement à la signature du reçu. Dans ce cas, le salarié n'a pas d'autre choix que de signer le document afin de percevoir le dernier paiement. Il lui est alors conseillé de dénoncer le reçu avant l'expiration du délai de six mois afin qu'il ne devienne pas libératoire pour l'employeur.

La dénonciation doit être faite par courrier recommandé (il conviendra de conserver la copie du courrier et l'accusé de réception) et n'a pas à être motivée. La dénonciation peut également prendre la forme d'une convocation à une audience prud'homale. Les juges considèrent en effet que la convocation reçue par l'employeur dans le délai de six mois produit les effets d'une dénonciation écrite (Cass. soc., 1er mars 1989, n° 87-41.719).

Enfin, le salarié contraint de signer le reçu peut également assortir sa signature d'une réserve. Une telle réserve mentionnée sur le reçu prive le document de tout effet libératoire (Cass. soc., 26 février 1985, n° 82-42.807). Afin de neutraliser l'effet libératoire du reçu, il suffit donc d'y apposer une réserve telle que : « sous réserve de mes droits ».

En résumé, en cas de rupture du contrat de travail, il est recommandé au salarié de ne pas signer le reçu pour solde de tout compte délivré par l'employeur. Dans l'hypothèse où le salarié est contraint de le signer pour percevoir le dernier versement, il lui est conseillé de dénoncer le reçu dans le délai de six mois ou d'y apposer une réserve. ❖

# Mandat et congés



**Lorsqu'un salarié bénéficie de congés payés, son contrat de travail est suspendu. Il est alors dispensé d'exécuter sa prestation de travail. L'employeur est quant à lui tenu au versement d'une indemnité de congés payés. En ce qui concerne le mandat du représentant du personnel, les juges considèrent que la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat.**

Le représentant du personnel peut ainsi continuer à exercer ses fonctions représentatives durant ses congés payés. Il continue à jouir d'une liberté de déplacement dans l'entreprise et l'employeur ne peut lui en refuser l'accès. En outre, l'employeur a l'obligation de le convoquer aux réunions périodiques de l'institution représentative à laquelle il appartient (CE, comité central d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT, réunions de négociation avec les délégués syndicaux, etc.), sous peine de commettre un délit d'entrave.

Jusqu'à un récent arrêt, la Cour de cassation se posait la question de la rémunération des heures de réunions organisées par l'employeur durant les congés du représentant.

Qu'il soit titulaire, suppléant ou représentant non élu auprès de l'institution, le temps passé par le représentant du personnel aux réunions périodiques organisées à l'initiative de l'employeur est en principe rémunéré comme temps de travail effectif, sans pour autant s'imputer sur les heures de délégation.

Le problème provenait du fait que le salarié en congés percevait une indemnité. Or, l'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec du salaire. La Cour de cassation considère en effet que l'indemnité de congés payés constitue une rémunération qui ne peut, au titre d'une même période, se cumuler avec le salaire (Cass. soc., 11 avril 1995, n° 92-41.423).

Faute de compensation financière ou en repos, ce non-cumul pouvait compromettre la présence du représentant du personnel aux réunions organisées par l'employeur durant ses congés payés.

La Cour de cassation a donc réglé cette difficulté en se prononçant sur le sort du temps consacré aux réunions organisées pendant les congés (Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-24.465). Elle a précisé que lorsqu'un représentant du personnel participe aux réunions organi-

sées à l'initiative de l'employeur dans une période comprise pendant ses congés payés, ce dernier doit pouvoir bénéficier ultérieurement de jours de congés supplémentaires correspondant à la part amputée du fait de ces séances. Quand il ne peut en bénéficier en raison de la rupture imminente de son contrat, ces heures doivent faire l'objet d'une rémunération.

En ce qui concerne les heures de délégation, les décisions de la Cour de cassation laissent à penser qu'un représentant du personnel peut exiger la rémunération des heures de délégation utilisées durant une période de suspension de son contrat de travail. La solution est toutefois différente en cas de suspension du contrat de travail du fait des congés payés. En effet, il a été jugé qu'un représentant du personnel ne peut pas cumuler une indemnité de congés payés avec la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097).

Cette solution semble cohérente, puisque si les représentants du personnel ne doivent pas subir de perte de rémunération par rapport aux autres salariés, ils ne doivent, en revanche, pas non plus percevoir plus que ceux-ci.

En résumé, pendant ses congés payés, le représentant du personnel peut exercer son mandat et assister aux réunions organisées par l'employeur. Dans ce cas, il doit pouvoir bénéficier ultérieurement d'une durée de congé supplémentaire correspondant à la part amputée du fait des réunions. Lorsqu'il ne peut en bénéficier du fait de la rupture de son contrat de travail, ces heures doivent faire l'objet d'une rémunération. Quant aux heures de délégation prises pendant une période de congés payés, elles ne peuvent faire l'objet d'une rémunération. ❖

# Rupture conventionnelle



**La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui résulte d'une convention par laquelle l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Ce mode de rupture présente un réel intérêt pour le salarié dans la mesure où il lui permet de bénéficier de l'assurance chômage et d'une indemnité de rupture négociée.**

La rupture conventionnelle ne pouvant être imposée ni par l'employeur, ni par le salarié, les parties doivent tout d'abord s'entendre sur le principe du recours à ce mode de rupture. Il s'agit ensuite de négocier le contenu de l'accord, lors d'un ou de plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié.

Les points essentiels à négocier sont la date de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique de rupture.

En ce qui concerne la date de la rupture, celle-ci est librement fixée par les parties. Elle ne peut toutefois intervenir moins d'un mois après la signature de la convention. Chaque partie bénéficie en effet d'un délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature, délai à l'issue duquel la convention est soumise à l'homologation de la DIRECCTE qui dispose d'un délai d'instruction de 15 jours. Les parties peuvent, en revanche, fixer une date de rupture plus lointaine. L'ancienneté portée sur le formulaire de demande d'homologation doit alors tenir compte de la date effective prévue pour la rupture.

En ce qui concerne l'indemnité spécifique de rupture, celle-ci ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Elle peut en revanche être supérieure. La possibilité de négocier le montant de l'indemnité de rupture est d'ailleurs l'un des intérêts de la rupture conventionnelle. Le salarié peut ainsi obtenir un montant égal à l'indemnité de licenciement augmentée d'une part dite supra légale.

La part supra légale de l'indemnité négociée n'est pas sans incidence sur l'indemnisation au titre de l'assurance chômage. Elle occasionne en effet un différé d'indemnisation qui reporte le versement des allocations de chômage. La durée de ce report d'indemnisation est obtenue en divisant le montant de la part supra légale

de l'indemnité négociée, par le salaire journalier de référence et ce, dans la limite de 75 jours. En clair, si le salarié négocie un montant égal au minimum légal augmenté d'un mois de salaire, le différé sera de 30 jours. Si la part supra légale correspond à plus de 2,5 mois de salaire, le différé sera limité à 75 jours.

Remarque : la nouvelle convention d'assurance chômage, applicable à compter d'avril 2014, augmente la limite du différé d'indemnisation spécifique pour les cadres de 75 à 180 jours (sauf en cas de licenciement économique).

À ce différé d'indemnisation spécifique s'ajoutent le délai d'attente automatique de 7 jours et le différé d'indemnisation congés payés calculé en fonction du nombre de jours de congés indemnisés à l'occasion de la rupture.

Il est primordial d'avoir ces points à l'esprit afin de négocier en toute connaissance de cause. Le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture peut également être déterminant.

Dès lors que le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est le plus souvent exonérée de charges sociales, de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu.

Seule la part supérieure à deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail est assujettie aux cotisations sociales et soumise à l'impôt.

Lorsque le salarié est en droit de percevoir une pension de retraite d'un régime obligatoire, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle perd son caractère exonéré, elle est alors intégralement imposable et soumise à cotisation sociale. ❖





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

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** vous soutient, quelle que soit la taille de votre entreprise.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
**251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS**

Si vous êtes salarié d'une entreprise artisanale et que vous souhaitez défendre votre statut, nous avons la possibilité de vous former à l'action sociale et syndicale par le biais du **CFESS** (budget 0,08/1000). C'est un dispositif actuellement en place au **FAF.SAB**. Nous prenons en charge pertes de salaires et frais de déplacements.



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



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

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

### Informations complémentaires

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



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

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### S.M.I.C. (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014)

- Horaire brut : 9,53€ - Horaire net : 7,45€
- Mensuel brut : 1 445,38€ - Mensuel net : 1 133€

### 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<sup>er</sup> janvier 2014 :

- Nourriture : 1 repas = 4,60€  
1 journée = 9,20€

### MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,51€ (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014)

### PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 129€ - Trimestre : 9 387€ - Année : 37 548€

### 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 5,33€.

### 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 : 17,90€ à l'entreprise : 6,10€ sur chantier : 8,70€

- Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :  
- Paris/Petite couronne : 64,10€ - Province : 47,60€

## INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

### MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 42,77€.  
Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 57,02€ après le 31<sup>ème</sup> jour.

### ACCIDENT DU TRAVAIL

● Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (187,89 € max. pour 2014), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> jour (250,52€ max. pour 2014). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

### MATERNITÉ OU PATERNITÉ (Indemnité journalière maximale)

- Autres : 81,27€

## 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)	11,64€	
Allocation minimale (ARE)	28,38€	
Seuil minimal ARE Formation		20,34€
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) : 11,35 € par jour.
- Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 16,11 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 127,7€ pour un célibataire et 1 772,10€ pour un couple.
- Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 34,78€ par jour.

Filière	Selon que soit 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 <sup>e</sup>	80,76 €

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

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

### R.S.A. socle (Revenu de Solidarité Active)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	499,31 €	748,97 €
1	748,97 €	899 €
2	899 €	1049 €
Par enfant en plus	200 €	200 €

## 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		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<sup>er</sup> juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Mars 2014 (1<sup>er</sup> trimestre 2014)

N° de commission paritaire : 1018 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activité Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - pour la publicité s'adresser à la rédaction.

BATI-MAT-TP CFTC



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

251 RUE DU FAUBOURG ST-MARTIN 75010 PARIS  
TÉLÉPHONE: 01 44 85 73 46 (LIGNES GROUPEES) - FAX: 01 44 85 73 47