



# Echo

## BATI-MAT-TP



## Le casse-tête du déficit

### SOMMAIRE

❖ <b>Édito</b>	3
❖ <b>Actu</b>	
Don des jours de repos	5
Longue durée	6
❖ <b>Voir rouge</b>	
Pénibilité	7
❖ <b>La section</b>	
Section SALM	10-11
❖ <b>Les secteurs</b>	
Élections	12-13
❖ <b>Coin juridique</b>	
Information et CHSCT	15-16
L'entreprise en difficulté	17
Info pratiques/Adhésion	19

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



# PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,  
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans  
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans  
grutier*



**3 millions de personnes assurées  
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

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

**PRO BTP**  
GROUPE



## ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

Les vacances d'été approchent à grands pas et c'est aussi le moment des fortes chaleurs. Pour tous ceux qui travaillent à l'extérieur, je vous rappelle que votre employeur a plusieurs obligations à respecter. Pendant une vague de chaleur, il doit par exemple mettre à votre disposition de l'eau potable et fraîche ou encore adapter les horaires de travail dans la mesure du possible...

Sur les chantiers du BTP, l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs un local permettant leur accueil dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. À défaut d'un tel local, des aménagements du chantier doivent permettre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des conditions équivalentes. Il est essentiel de faire respecter ces obligations, car elles sont essentielles pour la sécurité des salariés. Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à appeler les juristes de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour qu'ils puissent vous informer de vos droits.

Les chiffres du chômage du mois de juin ont encore progressé à la hausse. Comme toujours, les plus de cinquante ans sont la catégorie la plus touchée. Il est temps pour le gouvernement de se pencher sérieusement sur ce problème, car le nombre de chômeurs de plus de 50 ans inscrits en catégorie A (sans aucune activité) à Pôle emploi n'a pas connu un seul mois de baisse depuis le deuxième trimestre 2008. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les seniors sont les gardiens d'un savoir-faire qui permet de passer le relai aux plus jeunes.

Pour finir, de nombreux dossiers nous attendront pour la rentrée. En effet, un grand nombre de textes sont sortis (temps de travail, temps partiel, nouvelles informations sur le CE, portabilité, pénibilité, formation professionnelle continue, formation professionnelle initiale...) et tous remettent en cause nos conventions collectives et les accords d'entreprise. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces différents chantiers doivent être abordés et négociés de façon cohérente dans l'objectif d'aboutir à des accords répondant aux besoins et aux attentes des salariés.

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 : .....

# Don des jours de repos



**La loi du 9 mai 2014 vient ajouter aux dispositifs existants un nouveau droit pour les salariés parents d'un enfant gravement malade. Il s'agit du don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade. L'originalité de ce régime apparaît dans son alimentation qui repose sur la solidarité entre collègues.**

Avant cette loi, en cas d'enfant malade, le salarié pouvait déjà bénéficier de 3 jours d'absence, 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération du salarié n'est pas maintenue. Les branches du BTP ne prévoient pas le maintien de la rémunération.

Désormais, un salarié peut sur son initiative et avec l'accord de l'employeur, renoncer à des jours de repos pour en faire bénéficier un collègue dont l'enfant est gravement malade. Le collègue bénéficiaire doit assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical qui, selon nous, est transmis à l'employeur.

Tous les jours de repos non pris peuvent faire l'objet du don : jours de RTT, jours de récupération, congés annuels, jours non travaillés dans le cadre d'une convention de forfait jours. Ces jours peuvent être donnés, peu importe leur affectation à un compte épargne temps.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.



À noter que le texte n'impose aucune durée minimale ou maximale d'absence pour le collègue bénéficiaire. De plus, le texte ne prévoit pas d'obligation de respecter un délai de prévenance. Dès lors que l'accord de l'employeur est requis, il conviendra d'échanger sur les modalités de l'absence.

Ce droit repose sur la solidarité entre collègues, il est indispensable d'en faire sa diffusion tout en respectant l'intimité du bénéficiaire. ❖

# Longue durée



**Depuis la crise de 2008, la France est embourbée dans son chômage de masse. On nous avait promis en 2013 une inversion de la courbe, mais celle-ci se fait de plus en plus attendre. Mois après mois, on doit malheureusement constater que le chômage continue sa progression. La difficulté de trouver un emploi est particulièrement élevée pour les jeunes et les seniors. Ces deux catégories payent le prix fort et il y a urgence.**

Le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité a augmenté de 0,3 % en France métropolitaine, soit 9400 personnes en plus inscrites à Pôle Emploi. Cette hausse est la huitième consécutive et elle reflète l'incapacité du gouvernement à trouver des solutions durables pour enrayer cette problématique.



Lorsqu'on inclut les catégories B et C (temps partiels), la hausse est de 0,5 %, soit 23 000 personnes. Le nombre d'inscrits à Pôle Emploi (A,B,C) se monte à 5 millions de personnes en France métropolitaine (soit 5 % de plus qu'en juin 2013), un triste record !

Ce sont les plus de 50 ans qui enregistrent la plus grande augmentation (+0,9 % en catégorie A). Pour les moins de 25 ans, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A est en très légère baisse (-0,1 %). Visiblement, le recours aux contrats aidés porte ses fruits, car sur un an le nombre de jeunes inscrits en catégorie A a baissé de 3,1 %.

Le nombre de chômeurs de longue durée progresse fortement et cette tendance inquiète particulièrement notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. En effet, l'ancienneté moyenne à Pôle Emploi est d'environ un an et demi et les chiffres du mois de juin confirme ce virage : +1,6% pour ceux dont l'inscription date d'il y a deux à trois ans, +0,9% pour les inscrits depuis plus de trois ans.

De plus, il ne faut pas oublier que plus une personne reste au chômage et moins elle a de chance de retrouver un emploi. Les conséquences de ce phénomène sont dramatiques pour les personnes en situation de chômage de longue durée.

Les fins de CDD restent le premier motif d'inscription (+1,2 %). Les licenciements économiques quant à eux progressent de 5,9 % et les radiations administratives augmentent de 14,3 %.

À la suite de la publication des chiffres du chômage, le gouvernement a fait preuve d'un optimisme à toute épreuve puisqu'il parle « d'une reprise fragile au second trimestre 2014 ». Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces chiffres nous laissent un goût amer.

La situation économique actuelle ne montre aucun signe de reprise. Ce qui veut dire que l'on va assister dans les prochains mois à une aggravation d'une situation déjà critique. Combien de temps devons-nous attendre pour voir des réformes qui inverseront la tendance ? ❖



# Pénibilité



**Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'amélioration des conditions de travail est un objectif permanent. Savoir qu'un ouvrier a une espérance de vie inférieure à celle d'un cadre est tout simplement injuste et inacceptable. C'est pour toutes ces raisons que nous avons applaudi à l'époque la création du compte pénibilité, inscrit dans la loi sur les retraites de 2013, car ce dispositif offre une contre-partie pour les métiers dits pénibles.**

Pourtant, face à la fronde des patrons, le gouvernement vient d'annoncer que le compte pénibilité sera partiellement reporté.

## Le compte pénibilité

Le compte pénibilité est un nouveau droit pour les salariés dont le métier est reconnu comme pénible. Ce compte permet de cumuler des points pour partir plus tôt à la retraite, se former ou encore travailler à temps partiel. En une année, le salarié peut engranger entre quatre et huit points.

Dans l'accord mettant en place le dispositif, dix points doivent permettre l'acquisition d'un trimestre de retraite supplémentaire ou une réduction du temps de travail d'un trimestre à mi-temps. Selon le gouvernement, un travailleur sur cinq pourrait disposer d'un compte pénibilité.

## Pourquoi le reporter ?

Le patronat a comparé le compte pénibilité à une véritable « usine à gaz » et il met en avant l'extrême difficulté pour compter les points engrangés par les salariés dans certains cas. C'est pour ces raisons que le patronat a fait pression sur le gouvernement pour obtenir un report à 2016 de la mise en œuvre de ce compte, initialement programmée au 1er janvier 2015.

## Qu'est-ce qui change ?

Quatre facteurs de pénibilité (le travail de nuit, le travail répétitif, en équipe alternative, et le travail sous pression hyperbare) sur dix seront pris en compte au 1er janvier 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi). Les

autres facteurs sont renvoyés à plus tard, notamment les postures pénibles et la manutention lourde ou les risques chimiques.

## Le point de vue de la Fédération

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consternée par cette annonce. En effet, les critères reportés sont ceux qui concernent le plus grand nombre de salariés. Ce dispositif a vu le jour lors d'un dialogue entre les partenaires sociaux et il a été obtenu en contrepartie des efforts demandés aux travailleurs lors de la dernière réforme des retraites



En prenant cette décision sans aucune concertation, le gouvernement met à mal le dialogue social dans son ensemble. De plus, le compte pénibilité est une avancée sociale sociale qui vient renforcer le droit des salariés à la santé et la sécurité au travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas accepter les raisons invoquées pour justifier ce report, car il est question de la santé des salariés et il nous semble important de prendre rapidement en compte toutes les pénibilités pour réparer cette injustice. ❖

# 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



# Géomètres



## CPNEFP

### CQP TTF « techniques topographiques foncières »

Après un positionnement de deux jours à l'AFPA de MEAUX, le groupe 7 a débuté le 23 juin 2014 avec 6 candidats. En quoi consiste le positionnement : Dans un premier temps le candidat répond à un questionnaire basé uniquement sur le déclaratif et donne des indications sur ses pratiques professionnelles.

Dans un deuxième temps, le candidat passe des tests sur la partie technique puis doit passer devant un jury paritaire (un représentant employeur et un représentant salarié) qui va définir un parcours de formation, en tenant compte des résultats des tests et de l'entretien avec le candidat.

Nous tenons à rappeler que ce CQP permet d'évoluer dans le mois qui suit l'examen, au niveau 3 échelon 1.

### Labellisation des formations

La CPNEFP « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » vient de confier aux CPR « commissions paritaires régionales » la labellisation des formations courtes.

L'objectif étant de vérifier que ces formations respectent bien la charte définie par la commission nationale ; dans le but de créer un catalogue de formations labellisées avec une meilleure prise en charge par ACTALIANS.

## CPNNC

### Compte rendu de la commission paritaire du 15 mai 2014

Deux comptes rendus sont proposés pour validation. Le premier est une retranscription de l'enregistrement de la réunion par un prestataire externe, et le second remanié par la coprésidence avec beaucoup d'interprétations.

La CFTC secteur géomètre déclare qu'elle souhaite que les comptes rendus ne soient plus interprétés en amont, et validés par l'ensemble des partenaires sociaux en commission.

### Toilettage de la convention collective

La CPNNC vient de valider un groupe de travail, qui aura à charge le toilettage de la convention collective

en étroite collaboration avec l'avocat de l'association. Il sera composé d'un représentant de chaque organisation syndicale, et devra se réunir environ une fois par trimestre. La finalité étant de se mettre en conformité avec les nouvelles réglementations.

## HUMANIS

### Accord frais de santé

La CPNNC « commission paritaire nationale de la négociation collective » soumet à la signature un nouvel accord santé qui entrera en vigueur le 1er juillet 2014. À ce jour, les organisations syndicales ayant signé l'accord sont :

UNGE, SNEPPIM, CSNGT (Représentants des syndicats employeurs) et CFDT (Représentant des salariés).

La CFTC secteur géomètre après avoir interrogé l'ensemble de ses adhérents sur l'opportunité de signer cet accord, alors même qu'un actuaire vient d'être désigné pour auditer les comptes de la mutuelle, préfère réserver sa décision dans l'attente des résultats de l'audit.

Par ailleurs, cet accord a été décidé entre l'organisation d'employeurs UNGE, SNEPPIM et l'organisation de salariés CFDT, à la fin de la CPNNC du 15 mars 2014, une fois que les autres organisations étaient parties.

Est-ce comme cela que les accords de branche se décideront à l'avenir ?

La CFTC soucieuse de garder l'équilibre de notre régime de branche n'est pas hostile à un accord, mais aurait souhaité que l'ensemble des organisations syndicales participe à son élaboration.

### Que prévoit cet accord

Une augmentation globale des cotisations à hauteur de 15 % pour la base, et de 18 % pour l'option, répartis à 70 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

### Détail cotisation

Sur la base :	taux actuel = 1,97 %	au
1er juillet 2014 =	2,15 %	
Sur l'option :	taux actuel = 2,20 %	au
1er juillet 2014 =	2,60 %	

De plus, l'accord indique une baisse des remboursements sur certaines prestations. L'optique est principalement visée, avec l'incitation à passer par un réseau d'optique mutualiste, et la possibilité de commander sur Internet. Le changement de monture ne pourra se faire qu'une fois tous les deux ans. Le dentaire est également touché, mais dans une moindre mesure. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des autres évolutions. ❖

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC IMERYS TC

Imerys est une entreprise française fondée en 1880, elle est spécialisée dans l'extraction et la transformation de minéraux industriels.

L'entreprise est présente dans 50 pays avec 47 implantations en France. Elle emploie près de 16 000 salariés.

Imerys exploite 115 sites miniers et 30 minéraux ou familles de minéraux différents. Ses minéraux trouvent de très nombreuses applications dans la vie quotidienne : bâtiment, produits d'hygiène, papiers, peintures, plastiques, céramiques, télécommunications, filtration des liquides alimentaires...

Franck TELLINI, délégué BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC IMERYS TC.



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

À Quincieux, la majorité des salariés a toujours été sceptique quant à la création d'une section syndicale. Un autre syndicat a toujours été à Quincieux. J'ai souhaité adhérer à la CFTC, car je voulais réellement faire avancer les choses. À plusieurs syndicats, on peut échanger nos idées et nous avons plus de poids et de légitimité pour négocier efficacement avec la direction.



*Depuis combien de temps votre section BATI-MAT-TP CFTC IMERYS TC QUINCIEUX existe-t-elle ?*

J'ai été désigné délégué syndical en 2008.

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

Notre implantation a été bien reçue par les salariés, malgré quelques réfractaires au « C » du nom syndicat. Pourtant, la plupart des salariés reconnaissent volontiers que nous sommes avant tout là pour défendre les droits de chacun, quelle que soit sa catégorie sociale et socio-professionnelle, et religieuse.

*Et les autres syndicats, la direction ?*

Depuis 2008, l'autre syndicat présent dans l'entreprise était dirigé par quelqu'un que je qualifierai « d'extrémiste ». Cette vision a fait beaucoup de mal à la société, mais ce serait trop long à expliquer. Pour faire simple, il fallait créer quelque chose de nouveau pour redonner confiance aux salariés.

D'ailleurs, le syndicat en question a désigné depuis un nouveau DS avec qui les relations sont très conviviales et où le dialogue est très ouvert. Quant à la direction, nous avons de très bons rapports.



*Votre section BATI-MAT-TP CFTC IMERY'S TC QUINCIEUX progresse à chaque élection. Quel chemin avez-vous parcouru pour cela ?*

J'ai la faiblesse de croire que c'est parce que nous faisons évoluer les choses dans le bon sens et qu'en échange, les salariés nous le rendent en votant pour nous.

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

Depuis 2012, tout cela se passe très bien, les réunions sont très constructives et chaque partie peut s'exprimer en toute liberté. Nous sommes quelque fois en désaccord, mais cela fait parti du jeu...

*L'importance du groupe est-elle un handicap ou un avantage dans le respect du droit syndical? Quelle part d'autonomie avez-vous ?*

Je pense que c'est plutôt un avantage, car quand nous sommes en comité central d'entreprise, cela nous permet d'échanger encore plus d'idées et de savoir ce qu'il se passe dans chaque site.

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

De faire de mieux en mieux aux NAO malgré cette période difficile et de faire encore plus évoluer les choses au profit du salarié.

De continuer d'être à la hauteur de la confiance que les salariés nous ont témoignée et de permettre à notre section BATI-MAT-TP CFTC de continuer à progresser à chaque élection.

*Merci Franck, et bonne continuation! ❖*



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

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

### EIFFAGE CÔTE D'OPALE 62

*Un très bon score pour notre section*

**CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
3 titulaires - 3 suppléants

### SOGÉA EST BTP 54

*Une belle progression pour la CFTC*

**CE** 1<sup>er</sup> collègue  
3 titulaires - 3 suppléants

### 57

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires

### 88

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### 54

**DP** Collège unique  
1 suppléant

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### BANCEL AGENCE LENS LIÉVIN 62

*Notre section est représentative*

**CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants

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

### MULLER TP 57

*La CFTC arrive en tête*

**DU** 1<sup>er</sup> collègue  
3 titulaires  
2<sup>e</sup> collègue  
3 titulaires - 1 suppléant

### SOGÉA ATLANTIQUE BTP 44

*La CFTC est le 1<sup>er</sup> syndicat de l'entreprise*

**CE** 1<sup>er</sup> collègue  
4 titulaires - 3 suppléants

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
5 titulaires - 2 suppléants

### COLAS SUD OUEST 82

*Le 2<sup>e</sup> collègue est pour la CFTC*

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

**DP** 2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### COLAS SUD OUEST 31

*Nos candidats sont majoritaires*

**CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### COLAS SUD OUEST 09

*Tous les sièges sont pour la CFTC*

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

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

### COLAS SUD OUEST 81

*Un 100 % pour nos candidats*

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

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### BOUYGUES CONSTRUCTION MATÉRIEL 76

*Nos candidats ont encore progressé*

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

**DP** 2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### 91

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire

### 54

**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire





### **EIFFAGE CONSTRUCTION ARTOIS HAINAUT 59**

*Une bien belle victoire pour notre section*

- CE** 1<sup>er</sup> collège  
3 titulaires - 3 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collège  
3 titulaires - 3 suppléants

### **EIFFAGE CONSTRUCTION NORD 59**

*La CFTC progresse dans l'entreprise*

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

### **ALTEA 69**

*100 % pour la CFTC*

- DP** Collège unique  
1 titulaire

### **GEOPERSPECTIVES 75**

*Nos candidats remportent tous les sièges*

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

### **IMERYS TC 60**

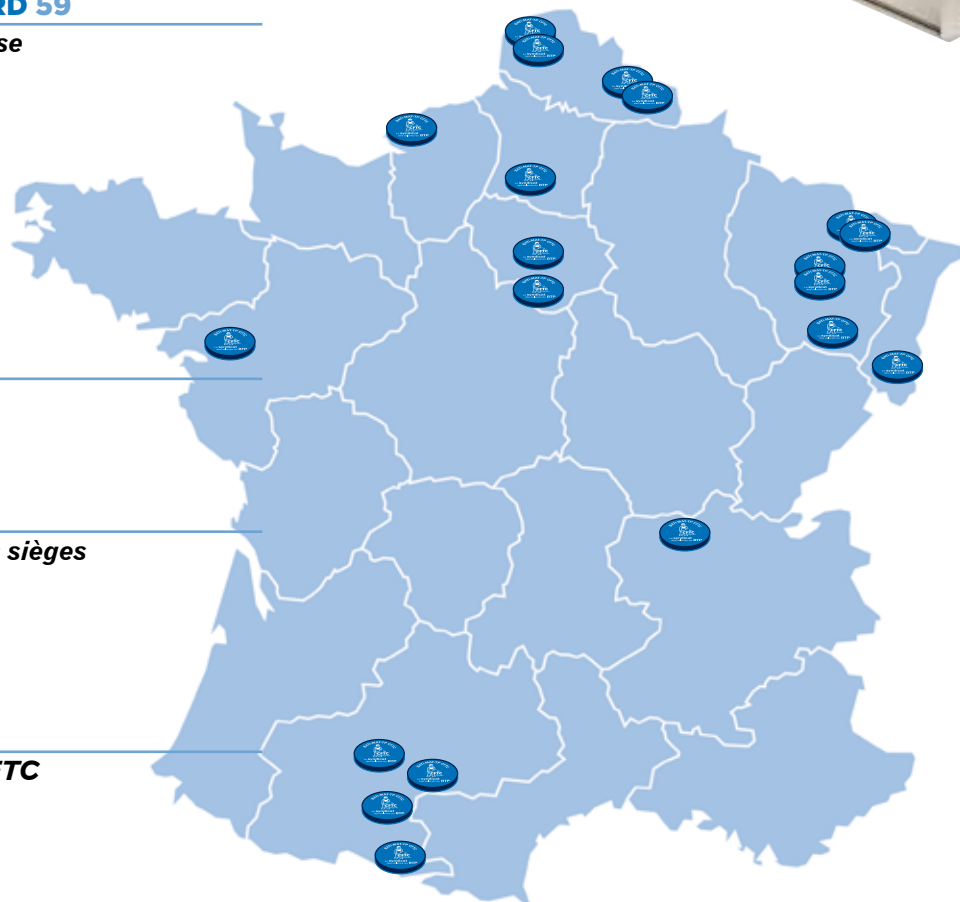
*De bien belles élections pour la CFTC*

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

### **SALM SAS 68**

*Le 1<sup>er</sup> collège est majoritairement CFTC*

- CE** 1<sup>er</sup> collège  
3 titulaires - 3 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collège  
4 titulaires - 3 suppléants



## **FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS**

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

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

# Travaux publics



## Bilan économique du secteur

2014 : c'est la septième année consécutive de baisse d'activité des TP.

La baisse sera de 24 % pour cette année et les appels d'offres publics ont baissé de 23 %. La suspension de l'écotaxe a provoqué une baisse de 19,8 % des investissements.

Il n'y a pas d'espoir à attendre du bâtiment (des travaux de VRD étant parfois réalisés). Au final, la prévision 2014 sera de -8 % du chiffre d'affaires et la suppression de 20 000 emplois. Une entreprise sur cinq a été déficitaire fin 2012.

Dans les TP, on considère qu'un million d'euros de chiffre d'affaires équivaut à 7 emplois directs et 3 emplois indirects chez les partenaires de 1er rang.

## Pacte de responsabilité

Les prélèvements obligatoires ont augmenté de 11,29 % en 3 ans. En 2016, selon la feuille de route du pacte de responsabilité, on arriverait au niveau de prélèvement de 2010.

## Calendrier

Dès le 6 mai les partenaires sociaux ont pris la décision d'entrer en discussion sur la déclinaison du Pacte de responsabilité dans les travaux publics et ont invité l'Etat à une concertation tripartite, car le secteur dépend à 70 % de la commande publique. Comment envisager, en effet, des engagements en termes d'emplois sans visibilité sur le financement des infrastructures dans notre pays ?

Les partenaires sociaux déplorent que l'État n'ait pas donné suite à leur invitation et s'alarment de la gravité de la situation économique, et sociale du secteur en lien avec des décisions gouvernementales récentes, notamment :

- La redevance de transit poids lourd, qui aura pour effet une diminution par trois des ressources attendues par l'écotaxe et destinées à financer les infrastructures de transport ;

- La baisse de 12,5 Mds d'euros des dotations de l'État aux collectivités locales, qui va également impacter directement la capacité d'investissement en infrastructures.

Sans mesure correctrice et volontariste, le constat partagé par les partenaires sociaux des TP est que le secteur des travaux publics entre durablement en récession et c'est un emploi sur cinq qui risque de disparaître.



L'État doit exercer son rôle de stratège en garantissant la qualité des infrastructures pour préserver l'emploi et renforcer notre compétitivité. À cette fin, les partenaires sociaux demandent une concertation tripartite et attendent de l'État des réponses concrètes.

Les partenaires sociaux du secteur des travaux publics, attachés et engagés depuis longtemps à un dialogue social constructif et efficace, demandent un déblocage de la situation. Il en va de l'avenir d'un secteur clé de l'économie.

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 les salariés de la Branche, dans les huit régions d'expérimentation. ❖

# Information et CHSCT



**Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. (Art. L. 4614-9 alinéa 1er du Code du travail). Les documents visés sont ceux relevant de son champ de compétence : la santé et la sécurité au travail.**

Pour mémoire, le CHSCT a pour mission de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;
- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.
- Analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.
- Proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Fort de la largesse de ce champ d'intervention, notre fédération vous invite à prendre connaissance et à conserver précieusement cette liste lors de vos échanges avec votre employeur :

L'information du CHSCT est notamment complétée par l'accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires relatifs à l'hygiène et à la sécurité ainsi que les inspections périodiques des lieux de travail et les enquêtes réalisées par le comité.

En outre, le comité doit être informé par son président des observations de l'inspecteur et du contrôleur du travail, de l'ingénieur-conseil et du contrôleur de sécurité de la Carsat au cours de la réunion qui suit leurs interventions.

En cas d'accident du travail Le CHSCT doit être réuni en vue de son information à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

En cas d'accident grave, il doit être procédé à l'information du CHSCT lors de la première réunion tenue par celui-ci après la survenance de l'accident. Afin de lui permettre d'exercer ses missions, le CHSCT peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail.

Issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'article L. 2323-7-2 du code du travail a créé une base de données économique et sociale, mise régulièrement à jour, et qui rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition des représentants du personnel. Cette base de données doit être accessible en permanence notamment aux membres du CHSCT. Les représentants du personnel ayant accès à cette base sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit. Cet avis est consigné sur un registre spécial qui doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT (sur la procédure d'alerte, voir numéro 265 et suivant).

Le registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité, ou à défaut, aux délégués du personnel quand ils exercent les missions du comité. **(suite page 16)**

# Information et CHSCT

Les entreprises sont soumises à des vérifications périodiques de leurs machines et de leurs installations. Les organismes qui procèdent à ces contrôles techniques établissent à la suite de leur visite, des attestations et des rapports qui peuvent comporter des observations, des consignes qui devront être mentionnées sur des registres spéciaux conservés pendant 5 ans. Ces documents sont présentés au CHSCT lors de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Pour certains équipements de travail ou catégories d'équipement de travail dont la liste est fixée par arrêté, le chef d'établissement peut être tenu de procéder ou de faire procéder à des vérifications générales afin que soit décelée en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers. Le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement.

Lorsque les vérifications périodiques sont réalisées par des personnes n'appartenant pas à l'établissement, les rapports établis à la suite de ces vérifications sont annexés au registre de sécurité. À défaut, les indications précises relatives à la date des vérifications, à la date de remise des rapports correspondants et à leur archivage dans l'établissement sont portées sur le registre de sécurité.



Le chef d'établissement doit informer de manière appropriée les travailleurs qui doivent utiliser des équipements de protection individuelle :

- Des risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège ;
- Des conditions d'utilisation dudit équipement, notamment les usages auxquels il est réservé ;
- Des instructions ou consignes concernant les équipements de protection individuelle et de leurs conditions de mise à disposition.

Une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées ci-dessus doit être élaborée par le chef d'établissement. Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'inspection du travail et du comité.



Le CHSCT doit pouvoir consulter les déclarations d'accidents du travail en ce qui concerne les accidents avec arrêt dans les entreprises autorisées à tenir un registre des accidents bénins, et en ce qui concerne tous les accidents du travail dans les autres entreprises.

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

Transmise à l'employeur, elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin-inspecteur régional du travail. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel et peut être consultée par les agents des services de prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et par ceux des organismes professionnels constitués dans les branches à haut risque.

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis, dans les conditions prévues ci-dessus, au comité d'entreprise et au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité d'entreprise concerné en fait la demande.

En dehors de son rapport annuel, lorsque le médecin du travail constate un risque pour la santé des travailleurs, il propose par écrit des mesures visant à la préserver. Les propositions, préconisations et réponses de l'employeur et du médecin du travail sont tenues à la disposition du CHSCT. Ce droit repose sur la solidarité entre collègues, il est indispensable d'en faire sa diffusion tout en respectant l'intimité du bénéficiaire. ❖



# L'entreprise en difficulté



**De nombreux salariés des branches de la construction sont victimes des conséquences liées à un redressement ou à une liquidation judiciaire de leur entreprise. Afin de prévenir au mieux les questions que vous seriez amené à vous poser, de brèves explications.**

La procédure facultative de sauvegarde est mise en œuvre avant la cessation des paiements. Elle permet de prendre des mesures destinées à la réorganisation de l'entreprise, dès lors que le chef d'entreprise justifie de difficultés qu'il n'est pas en mesure de solutionner. L'objectif étant la poursuite de l'activité, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (c.-à-d. des dettes). Sur demande exclusive du chef d'entreprise, le tribunal statue après avoir notamment entendu les membres du Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Un juge commissaire chargé de suivre la procédure, un mandataire judiciaire, agissant au nom de l'intérêt des créanciers et un administrateur judiciaire (entreprise dont le CA est supérieur à 3 000 000 d'€ et un effectif de plus de 20 salariés) sont désignés. Les salariés élisent un représentant qui vérifiera les créances résultant des contrats de travail et contrôlera le reversement des sommes aux salariés.

La procédure débute par une période d'observation de 6 mois maximum renouvelable une fois. À son issue, un plan de sauvegarde (cession, licenciement...) est arrêté par jugement sur proposition du chef d'entreprise. À chaque étape, les représentants du personnel sont consultés. En cas de cessation de paiement, un redressement et/ou une liquidation judiciaire peuvent être mis en œuvre par toute entreprise ou société civile.

Il y a cessation de paiement dès lors que l'entreprise ne peut plus faire face au passif exigible avec son actif disponible. Le chef d'entreprise doit la déclarer dans un délai de 45 jours. Le comité d'entreprise doit être préalablement consulté. Avant de statuer, le tribunal entend les représentants du personnel. Intervient à la procédure :

- L'administrateur judiciaire qui dresse le bilan économique et social de l'entreprise et propose un plan de redressement. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés et un chiffre d'affaires inférieur de 3 100 000 d'euros, c'est le chef d'entreprise qui joue ce rôle ;
- Le mandataire judiciaire qui reçoit et vérifie les créances et négocie leur règlement ;
- Le juge commissaire chargé du suivi de la procédure.
- Le représentant des salariés qui vérifiera les créances résultant des contrats de travail et contrôlera le reversement des sommes aux salariés.

La période d'observation sera de 4 à 6 mois renouvelable en fonction de la taille de l'entreprise. C'est le jugement qui fixe la date de cessation de paiement. Les juges peuvent remonter jusqu'à 18 mois en arrière. Au terme de la période d'observation, le tribunal dispose de 3 options :

- La poursuite d'activité ;
- Sa cession, des salariés seront repris, d'autres licenciés. Le jugement doit préciser ces éléments. De plus, préalablement, les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. ;
- La liquidation, tous les salariés seront licenciés.

La liquidation judiciaire peut-être prononcée :

- Sans ouverture de période d'observation lorsqu'il n'y a plus d'activité ou le que le redressement est impossible ;
- Au cours de la période d'observation ou à l'issue de celle-ci si aucune mesure de redressement n'est envisageable.

À noter que les employeurs sont dans l'obligation de s'assurer auprès de l'Assurance en Garantie des Salaires (AGS) qui prendra en charge les rémunérations dues dans certaines limites. ❖



# 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 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.

### 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 : Juin 2014 (2<sup>e</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.



# TRAVAUX EN HAUTEUR

# PAS DROIT À L'ERREUR



**L'une des 1<sup>ères</sup> causes d'accidents** dans le BTP et le monde agricole, les chutes de hauteur ne sont pas une fatalité !

- J'anticipe l'organisation de mes chantiers
  - Je choisis les bons équipements
  - J'informe et je forme mes salariés
- Ensemble, nous avons les moyens de faire chuter les chiffres.

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