



Echo

BATI-MAT-TP

SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
Convention chômage	5
Diminution de salaire	6
❖ Voir rouge	
Prime retraite	7
❖ Spéciale Europe	10-13
❖ La section	
Section SNEF	14-15
❖ Les secteurs	
Élections	16
❖ Coin juridique	
Heures de délégation	19-20
Contrat de sécurisation pro	21
Info pratiques/Adhésion	23

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

PRO BTP
GROUPE



ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

Depuis 2008, les années se ressemblent sur le plan économique et social. Les gouvernements successifs n'ont pas réussi à endiguer le taux de chômage et nous le regrettons. Je ne peux m'empêcher de penser à ces millions de chômeurs qui sont désespérément à la recherche d'un emploi et qui risquent à chaque instant de basculer dans une précarité sans fond.

Il faut admettre que les outils mis à la disposition des différents acteurs pour enrayer cette envolée ne sont pas du tout adaptés à la situation. En effet, que faire quand une entreprise n'a plus de fond pour fonctionner correctement ?

Doit-on accepter cette fatalité sans rien faire, sans rien dire ? Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pense que rien n'est figé dans le marbre et demande au gouvernement de chercher des solutions durables qui permettront enfin de remettre la France sur les rails de la création d'emploi !

Plus proches de nous, les récentes manifestations des secteurs du BTP nous rappellent l'urgence de la situation et surtout que nous ne sommes pas à l'abri. Le BTP est touché par une grave crise et si le gouvernement continue son gel des investissements, nous allons droit dans le mur ! Les enjeux sont très importants, car nous parlons ici de dizaines de milliers d'emplois en suspens qui, si rien n'est fait rapidement, viendront gonfler les rangs des chômeurs.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC comprend l'utilité de réduire les déficits de notre pays, mais nous ne pouvons accepter que cela soit fait au détriment des salariés. Nos secteurs ont toujours soutenu l'économie, la croissance et l'emploi, ils sont un moteur important pour la France. L'investissement est la clef et il rapporte beaucoup plus qu'il ne coûte !

2015 sera une année charnière, car nous devons surmonter un grand nombre de difficultés. Il faudra que nous soyons très vigilants afin de défendre les avantages que nous avons gagnés grâce au dialogue social. Soyez assuré que la situation économique actuelle va servir d'argumentaire pour les remettre en question. Il y a déjà des bruits concernant les 35 heures, la création d'un contrat unique... et la liste est longue. Nous devons être tous unis pour empêcher nos acquis de s'envoler au nom de la crise et je compte sur vous, très chers adhérents, militants, pour représenter les valeurs qui font la force de notre Fédération.

Patrick DEL GRANDE,
Président



SALARIÉS DE L'ARTISANAT... OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION ! L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux dont la CAPEB, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet d'assurer le fonctionnement de la négociation collective dans l'artisanat et de participer à l'information des négociations paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations régionales, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

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

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : | | | | | Ville :

Tél domicile : Tél portable :



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

Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :

Convention chômage



La nouvelle convention d'assurance chômage, négociée et signée par les partenaires sociaux, est entrée en vigueur au 1er juillet 2014. Ce texte modifie, entre autres, les règles de calcul des indemnités et des contributions à payer par les salariés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique ce qui change !

Les droits rechargeables

La nouvelle convention d'assurance chômage acte l'entrée en vigueur des droits rechargeables pour le 1er octobre 2014. Un dispositif destiné à favoriser le retour à l'emploi d'un demandeur d'emploi qui, après une période d'activité, se retrouve sans emploi. Son principe est le suivant : plus une personne travaille plus elle acquiert des droits qu'elle pourra ensuite utiliser.

Auparavant, Pôle emploi se contentait de retenir la période la plus avantageuse entre les droits acquis lors du dernier contrat et ceux que le chômeur conservait d'une activité précédente. Il s'agit donc de garantir les droits déjà acquis, mais pas consommés. Le demandeur d'emploi sera assuré de bénéficier d'une indemnisation, qu'il reprenne un emploi ou non, jusqu'à ce que le capital de droits acquis soit totalement utilisé.

Les règles de cumul des allocations et des revenus d'une activité réduite ont par ailleurs été simplifiées, à compter du 1er octobre. En cas de reprise d'une telle activité, les allocations seront réduites de 70 % du salaire touché. Le cumul ne pourra dépasser le salaire perçu avant la perte d'emploi.

Cumul chômage - emploi

Autre mesure en faveur des travailleurs précaires : les règles applicables au cumul entre contrat court et allocations sont simplifiées. Ainsi, le régime de « l'activité réduite » est modifié. La faculté de cumuler ARE et salaire n'est plus limitée à 15 mois. Les règles de calcul sont également changées : 70 % du salaire brut est ainsi déduit du montant de l'allocation touchée pendant les périodes de travail.

Délai de carence

Une personne au chômage ayant touché un chèque de départ après un licenciement ou une rupture conventionnelle doit aujourd'hui attendre un délai maximum de 75 jours pour être indemnisé. Désormais, dès lors que le montant des indemnités touchées dépasse les indemnités prévues par la loi, ce délai pourra être porté jusqu'à 180 jours, soit 6 mois. Cette mesure devrait notamment impacter la pratique des indemnités de rupture conventionnelle versées comme des « prétraitements » aux seniors qui quittent leur entreprise.



Le délai applicable sera calculé en fonction du montant de l'indemnité touchée : plus les indemnités sont importantes, plus le délai de carence sera long. Cette réforme devrait ainsi principalement concerner les cadres d'entreprise qui touchent de grosses indemnités de départ. Ce changement ne concernera toutefois pas les indemnités versées en cas de licenciement économique.

Seniors de plus de 65 ans

La dernière convention est venue supprimer le régime d'exception dont bénéficiaient jusqu'à présent les travailleurs de plus de 65 ans. Ils seront désormais tenus de les acquitter au titre des rémunérations versées à compter du 1er juillet 2014. Rappelons que ce taux de contribution est fixé à 6,40 %, réparti entre l'employeur (4 %) et les salariés (2,40 %). ❖

Diminution de salaire



Un employeur peut-il diminuer unilatéralement un salaire ? À cette question, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC répond non. Dans tous les cas de figure (entreprise en difficulté, évolution de poste...), si un employeur souhaite réduire un salaire il lui devra obtenir obligatoirement l'accord du salarié. Sans cet accord, l'employeur ne pourra pas modifier le contrat de travail sans commettre une infraction.

Le salarié doit donner son accord

« Le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord » (arrêt de la Cour de cassation du 2 novembre 2005, n° 03-44.278). Les choses sont claires, si un employeur souhaite changer la rémunération d'un salarié, il devra obtenir l'accord « non équivoque » du salarié.

De plus, « l'acceptation de cette modification ne peut résulter de la seule poursuite, par [le salarié], du travail » (cass. 16 novembre 2005, n° 03-47.560) et « l'absence de contestation, même pendant plusieurs années, ne saurait faire la preuve de l'acceptation » (cass., 6 octobre 2010, n° 09-68.962).

L'avenant au contrat de travail

Dans la pratique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée en lui proposant un avenant afin de modifier le contrat de travail (article L1222-6 du Code du travail).

Le salarié a un mois pour en accepter ou refuser. En cas de refus, le salarié n'a pas à se justifier auprès de son employeur. En cas d'acceptation, le nouveau contrat doit indiquer les fonctions, la durée du travail, la rémunération et la durée de l'avenant.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le refus d'un salarié ne peut pas être considéré par l'employeur comme une démission (cass., 28 janvier 1998, n° 95-40.275) et il ne peut pas utiliser ce refus comme motif pour le licencier.

Pourquoi accepter ?

Il ne faut pas oublier qu'un employeur ne peut pas rémunérer un salarié en-dessous du Smic. Pour cette catégorie, la diminution de salaire s'accompagnera d'une diminution du temps de travail. Pour les salariés qui perçoivent un salaire supérieur au Smic, une baisse est envisageable sous réserve de négociations entre le salarié et l'employeur.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que dans les entreprises de plus de 10 salariés, la direction doit consulter le représentant du personnel ou le CE pour que toutes les solutions, telles que la prise de congés, de RTT, ou la mise en œuvre du chômage partiel, soient choisies avant la réduction du salaire.

Pour les salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10, nous vous conseillons de prendre contact avec nos juristes si vous êtes concerné par une baisse de salaire. En effet, avant de signer quoi que ce soit, il est important de connaître les tenants et les aboutissants. Pour finir, le plus important est de garder ceci à l'esprit : le salarié reste seul maître de son contrat de travail. ❖

Le BTP en crise



Les dernières manifestations organisées par les Fédérations Patronales du secteur en sont la preuve, le BTP est en crise. Les secteurs du BTP tirent la sonnette d'alarme suite à la baisse des mises en chantier. Avec 33 384 logements mis en chantier fin juillet 2014, le secteur est loin des 51 417 constructions de 2011 et de la moyenne de longue période, de l'ordre de 42 600. Les diverses économies réalisées par le gouvernement touchent fortement nos secteurs.

Les secteurs du BTP sont dépendants de la commande publique. Les coupes franches opérées dans les investissements par le gouvernement, les régions et les collectivités ont fortement réduit le cahier de commande des entreprises.

Cette réalité n'est pas sans conséquence pour l'emploi et ce sont les salariés qui en payent le prix fort. Le gouvernement s'était voulu rassurant en annonçant la mise en place d'un plan pour enrayer cette spirale. Pourtant, selon les professionnels, le plan Pinel mettra 12 à 18 mois avant de porter ses fruits et ils attendent tous les arbitrages qui seront faits dans le projet de Loi des Finances de 2015.



En attendant, nous assistons tous les jours à des destructions d'emploi. Dans le bâtiment, les données disponibles font état d'un recul de 17 400 postes en glissement annuel sur le premier semestre 2014. Cela correspond à une baisse de 1,5 % de l'effectif global.

On constate le même ralentissement dans les Travaux Publics. Le résultat sur l'emploi reste identique puisque les TP affichent une baisse de 1,4 % de l'effectif global.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est urgent que le gouvernement vienne en aide aux secteurs du BTP. Avec le taux de chômage actuel, il ne peut plus se permettre d'attendre. Le Bâtiment perd environ 2500 emplois par an et en 2015, si rien n'est fait, on pourrait perdre 60 000 emplois dans les Travaux Publics.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut pas accepter au nom de la réduction du déficit de notre pays de laisser autant de salariés sur le carreau. Les investissements dans le BTP sont un moteur puissant pour notre économie et il est contreproductif de continuer plus longtemps à les geler! ❖

En plus

Les retraités qui touchent une petite retraite (jusqu'à 1200 euros) recevront une prime exceptionnelle de 40 euros pour compenser l'effet négatif de l'inflation. Par contre, nous ne savons pas à quelle date cette prime sera versée pour le moment.

De plus, le minimum vieillesse passera de 792 à 800 euros pour une personne seule. Ces coups de pouce pour les personnes âgées modestes coûteront environ 250 millions d'euros à l'État.

Pour les autres retraités, il faudra attendre octobre 2015. Dans les faits, cela revient pour eux à un gel de dix-huit mois puisque la date de revalorisation annuelle des retraites avait déjà été décalée cette année d'avril à octobre à l'occasion de la réforme des retraites.



SANTÉ – PRÉVOYANCE – ÉPARGNE – RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Géomètres

CPNEFP

Révision du BTS Géomètre Topographe : Suite à une demande de l'OGE (Ordre des Géomètres Experts) auprès du Ministère de l'éducation nationale, les organisations syndicales employeurs et salariés, ont été conviées pour évaluer et argumenter de l'intérêt d'ouvrir une négociation, sur l'opportunité d'adapter le référentiel du BTS. Le collège employeur en a profité pour dire tout le mal qu'il pensait du BAC Professionnel, arguant qu'il ne pouvait plus assurer de postes pour des détenteurs de ce diplôme. La CFTC en a profité pour rappeler que tous les jeunes n'avaient pas vocation à poursuivre au-delà du BAC professionnel, et que de ce fait nous devons leur garantir l'employabilité, et l'évolution par la suite en interne par nos formations CQP (Certificat de qualification Professionnelle) & CCP (Certificat de Capacité Professionnelle). La révision du BTS, si elle est validée par le ministère, débutera en janvier 2015, pour être appliquée à la rentrée de 2017.

Labellisation des formations :

C'est parti, nous avons commencé à étudier les premiers dossiers. C'est la CPR Rhône Alpes qui a ouvert le bal. Comme nous nous y attendions, nous avons reçu beaucoup de demandes. Les premiers dossiers seront validés dès la prochaine CPNEFP du mois de novembre 2014 « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ». Pour mémoire, ne sont concernées par la labellisation, que 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

Des nouvelles de l'accord salaire de janvier 2014 : Une organisation syndicale qui avait signé le premier accord à 1 % avec l'organisation patronale, la plus représentative, a signé le deuxième accord à 1,4 % avec la CFTC, CFE-CGC & FO côté salariés et CSNGT côté patronal. Elle devait, pour que ce deuxième accord soit valable, dénoncer sa première signature, chose qu'elle n'a toujours pas faite. Ceci a eu pour conséquence le retard d'extension. Nous espérons que cette organisation syndicale prendra ses responsabilités dans les plus brefs délais, afin qu'une partie des salariés de notre branche ne soit pas pénalisée. Pour rappel, les salariés de cabinets de Géomètres-Topographes doivent bénéficier déjà de cet accord, signé par le CSNGT.

HUMANIS :

Accord frais de santé :

Suite à la négociation du nouvel accord santé qui est entré en vigueur le 1er juillet 2014, la CFTC avait réclamé l'arbitrage d'un actuaire.

Ce dernier vient de livrer ses premières conclusions : Il faut rappeler que cet accord prévoit, une augmentation globale des cotisations à hauteur de 15 % pour la base, et de 18 % pour l'option, répartis à 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié, et une baisse des remboursements sur certaines prestations. Le changement de monture ne pourra lui se faire qu'une fois tous les deux ans.

Que nous dit l'actuaire : pour les années 2006 à 2011 les fichiers de cotisations et de prestations n'ont pas été communiqués par HUMANIS. Les informations reçues ne nous permettent pas notamment de vérifier les provisions techniques ni de nous assurer que les entreprises recevant des prestations ont versé des cotisations.

3) Participation aux excédents

Le protocole santé prévoit une affectation à la provision d'égalisation de 90 % du résultat en santé et de 75 % en prévoyance. La participation aux excédents de 75 % en prévoyance est faible, nous préconisons que le niveau appliqué en santé (90 %) soit aussi retenu en prévoyance. La modification de la fiscalité des institutions de prévoyances à compter du 1er janvier 2012 doit être intégrée dans le texte contractuel.

4) Remarques relatives au régime santé

Les comptes transmis par HUMANIS intègrent à la fois le régime conventionnel et le régime optionnel alors qu'ils devraient être transmis séparément aux partenaires sociaux. L'examen des comptes par exercice de surveillance montre que le S/P du régime conventionnel est sensiblement inférieur au S/P des contrats rassemblant le régime de conventionnel et le régime optionnel. On observe que le déficit de 1.7 million d'euros de 2013 est essentiellement dû aux contrats comprenant l'option. Cette pratique devra être arrêtée dans le futur.

6) Rentes Education

HUMANIS nous a transmis les comptes du risque Éducation sur la période 2007-2013. On observe que les résultats (sur les sept années) sont fortement excédentaires (de l'ordre de 50 % des cotisations) alors que l'OCIRP ne restitue pas de participation aux excédents. Nous préconisons une restitution des excédents comme cela se pratique en prévoyance et en santé.

En résumé, l'ACTUAIRE pose la question suivante : était-il opportun de signer un accord applicable en juin 2014, alors que la réserve d'égalisation ne semble pas du tout menacée ? Ceci démontre clairement que nous avons raison à la CFTC de déposer une opposition à cet accord auprès du ministère. Nous ne manquerons pas dans les mois à venir de demander des comptes à la commission de gestion du régime de prévoyance. ❖

L'Europe



Modèle social Européen

Cette question pertinente mérite une mise au point, car en définitive le modèle social européen n'a aucune existence officielle. Le terme « modèle » entendait différencier l'Union européenne des autres modèles mondiaux existants, le terme « social » soulevait quant à lui l'acceptation d'une place aux questions sociales dans le domaine économique (distinction notamment avec le modèle américain où seule l'économie prime) sans toutefois lui accorder une égalité de droits.

Bien que conscients de cette inégalité dans la construction d'une Europe communautaire alors à Six, les Pères fondateurs considéraient qu'il était plus facile d'instaurer une Paix durable sur notre continent par la création d'une Communauté économique dans laquelle tous les États membres y trouveraient finalement leur compte.

En finalité, dans une construction Européenne toujours inachevée donc privée de gouvernance politique ou économique, il existe autant de modèles sociaux que d'économies sociales de marché sur l'espace UE.



Le modèle social européen que nous définirions plutôt comme un modèle de Société peut être défini par, la reconnaissance de la Charte des droits sociaux fondamentaux et l'acceptation d'un dialogue social entre partenaires sociaux, par l'existence de Directives et de normes européennes, par la conclusion de 4 Accords

Cadres issus du dialogue social européen, par l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice européenne en terme notamment de Sécurité sociale.

Comme à l'époque de l'entrée de la Grèce, l'Espagne et du Portugal, cette composante « sociétale » de l'acquis communautaire transposée dans les législations nationales des Pays entrants dans l'Union européenne sera considérée par près de 200 millions d'habitants comme sources de Progrès et de Démocratie.



Il convient toutefois de rester vigilant sur la pérennité de ces acquis. Par exemple, le droit de grève (droit fondamental inscrit sans la constitution française, mais aussi dans la Charte sociale) se trouve désormais encadré et hiérarchisé par les arrêts rendus par la Cour de Justice européenne en 2007 et 2008.

Europe, Commission, Mondialisation

Comme relevé plus haut, nombre d'États, dont la France, ont pour fâcheuse habitude de rechercher des boucs émissaires en se retranchant tantôt derrière l'Europe, la Commission, la BCE, l'Euro, la mondialisation pour justifier nationalement leurs politiques sociales impopulaires. Or ces États ont une responsabilité partagée sur l'ensemble des processus et désordres qui impactent notre Continent et nos économies de marché aujourd'hui globalisé.

L'Europe

Comme bouc émissaire, c'est la tarte à la crème. L'une des grandes réussites politiques a été de rendre les termes Europe et Union européenne synonymes dans l'esprit de la majorité des populations européennes. Grâce à ce tour de passe-passe linguistique, les personnes qui sont nées européennes d'un point de vue ethnique et géographique ont été incitées à étendre leur sentiment d'identité à l'Union européenne elle-même. Cette approche visait à faire passer le niveau d'identification des peuples des États Nations au continent et du continent aux Institutions européennes et, laissait à penser que le mieux disant des États membres s'ajoutait pour former un tout plus vaste. Cette rhétorique politique commence à dater. Face à un projet de construction non fini, nombre de peuples désenchantés s'estiment dupés et considère aujourd'hui que l'Union européenne se résume en fait qu'à un grand Marché de consommation, à une zone économique et monétaire. La foi collective en la mise en œuvre d'une construction européenne porteuse de prospérité et de justice sociale est désormais sérieusement ébranlée.



La Commission

Il convient de rappeler que c'est pour rompre avec les logiques nationales et mettre en mouvement le grand dessein originel d'intégration des États dans un ensemble fédéré qu'a été créée cette institution. En tant qu'autorité supranationale indépendante, elle est garante des dispositions des Traités ratifiés par les États et de la promotion, au moyen de la méthode ouverte de coordination, de leur intérêt commun. Les initiatives et les propositions de la Commission s'articulent sur le respect et l'équilibre des quatre libertés fondamentales – Liberté de circulation des personnes, des marchandises, des capitaux, des services –. Gardienne du dogme d'une concurrence non faussée sur le Marché intérieur, elle assigne régulièrement les États et les entreprises dès lors que leurs décisions ou pratiques y portent atteinte. Si certes sa lourdeur bureaucratique et son anonymat se trouvent régulièrement controversés, sa lenteur et sa



capacité à imaginer ou à impulser des politiques communes ne sauraient l'être en ce qu'elles ne relèvent que de la liberté d'action et des paramètres que les États veulent bien lui concéder. Ainsi, la cause de la plupart des symptômes vécus nationalement (récession économique, crise financière et monétaire, pertes d'emploi, immigration) ne relève pas de la responsabilité de cette Institution et les Chefs d'États et de gouvernements qui s'abritent derrière l'Europe, la Commission ou l'Union pour faire passer dans leurs économies nationales les décisions qu'ils ont prises en commun au niveau des Instances communautaires portent une lourde responsabilité en la matière. L'absence d'équilibre de droit entre le droit social et les libertés économiques dans les Directives est issue directement de la non-volonté des États à déléguer cette prérogative à la Commission.

BCE

La lettre de mission définie par les États est claire - émission des billets de banque, gestion de la politique monétaire et de change, contrôle du crédit, inflation limitée à un taux maximum de 2 %. Ainsi, le paramètre de taux d'inflation limité à 2 % pourrait, en fonction d'événements extérieurs ou spéculatifs comme par exemple le renchérissement des matières premières, fluctuer si les États membres de la zone euro y consentaient.

Euro

Mis en œuvre sous une double négation imposée par les États (pas de fédéralisme budgétaire et pas d'intervention communautaire ou nationale pour aider les États en difficultés) l'Euro évolue dans un système de liberté des changes. L'absence d'État et/ou de Gouvernance économique européenne fait que la souveraineté de cette monnaie est imparfaite. L'Euro n'est pas la monnaie commune des Européens, mais une monnaie unique en vigueur dans plusieurs pays de l'Union européenne.

Salaire minimum brut en Europe (avril 2014)

Salaire minimum mensuel exprimé en euros





Luxembourg	1874
Belgique	1502
Pays-Bas	1469
Irlande	1462
France	1430
Allemagne*	1290
Royaume-Uni	1264
Slovénie	784
Espagne	753
Malte	697
Grèce	684
Portugal	566
Pologne	393
Croatie	372
Slovaquie	338
Hongrie	335
Estonie	320
République Tchèque	312
Lituanie	290
Lettonie	287
Bulgarie	158
Roumanie	157

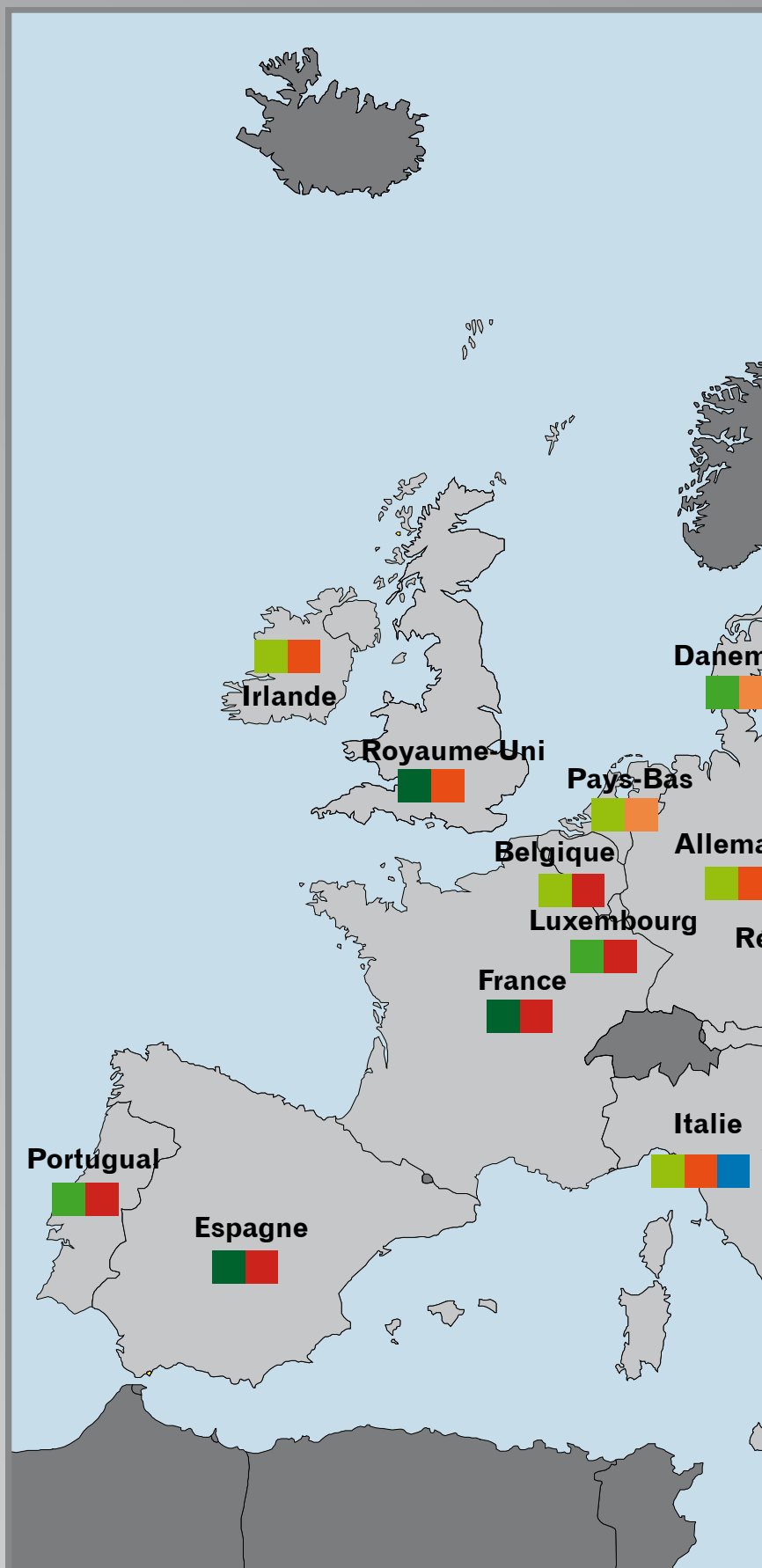
* À partir de 2015

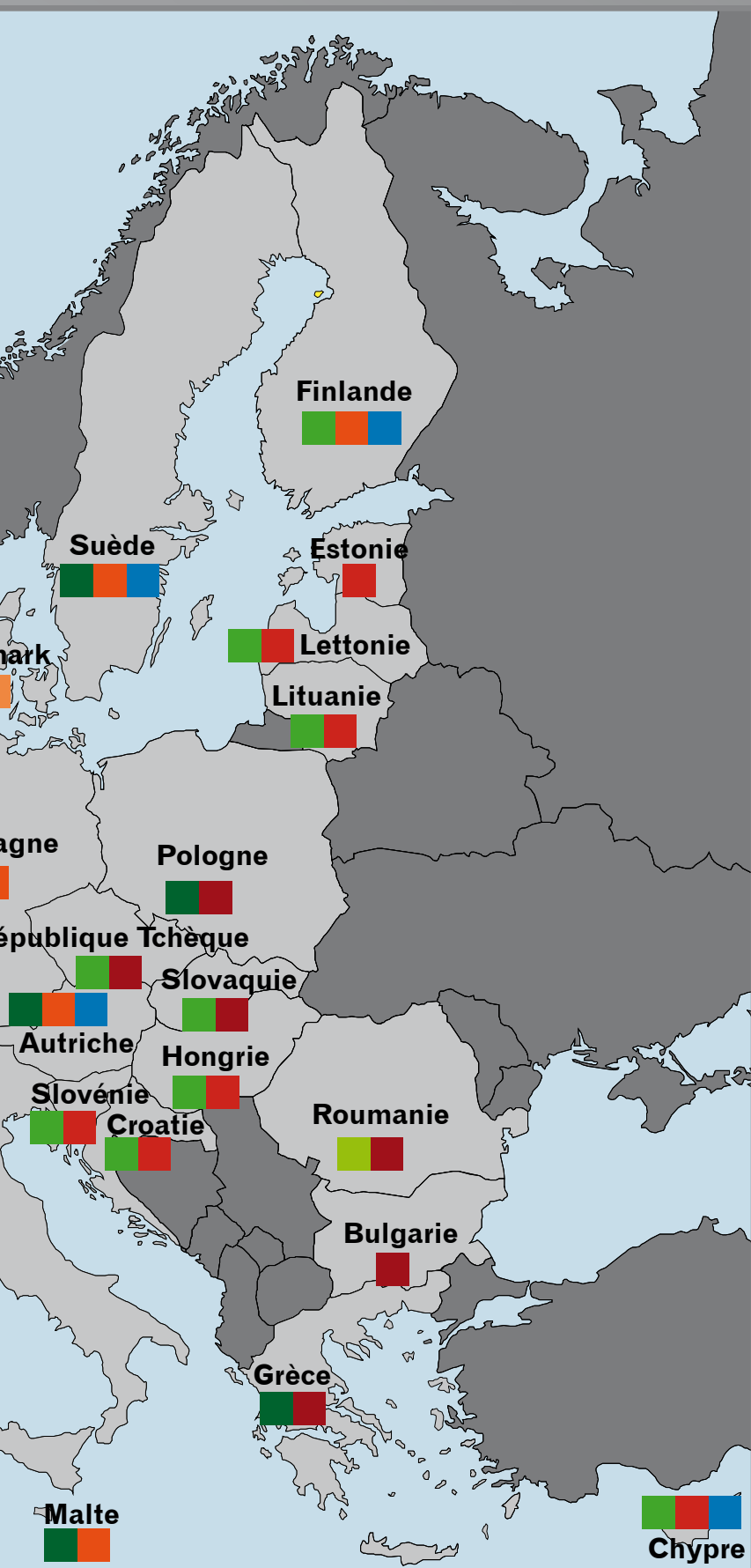
 Pas de salaire minimum

Temps de travail (moyenne)

Toutes catégories professionnelles confondues, en temps complet et temps partiel

-  Moins de 34 heures
-  Entre 35 et 37 heures
-  Entre 37 et 40 heures
-  Plus de 40 heures





Taux de chômage dans l'UE (mars 2014)

Taux de chômage par État membre

Grèce	26,7 %
Espagne	25,3 %
Chypre	17,4 %
Croatie	17,3 %
Portugal	15,2 %
Slovaquie	13,9 %
Bulgarie	13,1 %
Italie	12,7 %
Irlande	11,8 %
Lettonie	11,6 %
Lituanie	10,8 %
France	10,4 %
Slovénie	9,7 %
Pologne	9,6 %
Finlande	8,5 %
Belgique	8,5 %
Suède	8,1 %
Hongrie	7,9 %
Estonie	7,8 %
Pays-Bas	7,2 %
Roumanie	7,2 %
Malte	6,8 %
Royaume-Uni	6,8 %
République Tchèque	6,7 %
Danemark	6,5 %
Luxembourg	6,1 %
Allemagne	5,1 %
Autriche	4,9 %

Les jours non travaillés

Total des jours fériés et des jours de congés pour un travailleur dans chaque État membre

- De 28 à 31
- De 32 à 35
- De 36 à 38

SECTION BATI-MAT-TP CFTC SNEF

La société SNEF est une entreprise liée aux travaux électriques de caractères industriels et tertiaires.

Plus que centenaire, elle a son siège à Marseille et est implantée partout en France...

Son développement tant en Europe que dans le reste du monde fait que le Groupe SNEF compte environ dix mille salariés en 2014.

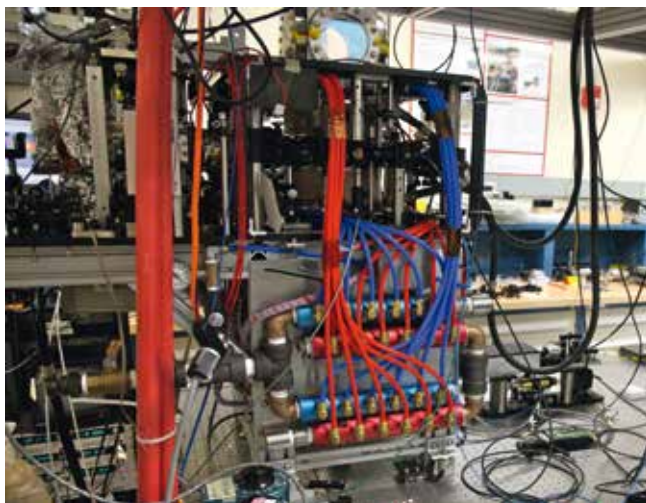
Le Groupe SNEF et par là même, la société SNEF SA, est devenu au fil du temps une des dernières très grosses entreprises françaises à capitaux strictement privés sans capitaux provenant de banques ou de quelconques fonds de pension.

Jacques Builles, délégué syndical central BATI-MAT-TP CFTC Snef et secrétaire du comité d'entreprise Snef Marseille Tertiaire, nous parle de sa section.



Actuellement, pour SNEF SA, les cinq syndicats historiques sont représentés au sein de l'entreprise avec des importances inégales en fonction des établissements. Le développement syndical a subi une croissance exponentielle depuis quelques années avec la transformation et le développement de l'entreprise...

Faiblement développée au début des années 2000, la présence syndicale était cantonnée dans des établissements historiques de l'entreprise : Marseille et la zone



de l'étang de Berre, Brest et la Bretagne, Dunkerque, Toulouse, Lyon... Durant de nombreuses années, il n'était pas bon d'être syndiqué chez SNEF, pire, dangereux d'être représentant syndical : la chasse était ouverte en permanence !

Depuis, on peut affirmer qu'il y a eu du changement ! Au fur et à mesure, tous les établissements de l'entreprise ont mis en place le renouvellement des représentants du personnel. Le déclic s'est produit à partir de 2005/2006 quand il a fallu procéder aux élections au sein de l'établissement de Marseille. La Direction a pris conscience qu'elle ne pouvait plus faire obstacle à l'implantation syndicale au sein de l'entreprise, quand elle s'est vue condamnée pour entrave aux institutions représentatives du personnel par un juge marseillais. Condamnation confirmée en appel, fin 2008.

Le développement du syndicat CFTC au sein de SNEF me fait penser à une tache d'huile qui s'étend partout à partir de Marseille... La section d'origine était à Marseille, rattachée à la fédération de la métallurgie pour des raisons liées au caractère industriel de l'établissement. Cela a continué avec une implantation à Mulhouse en 2005, mais la greffe n'a pas pris et cela s'est arrêté avec le départ du délégué.



Quand on regarde de près, le développement du syndicat BATI-MAT-TP CFTC s'est fait quand nous avons réussi, à force de procédures judiciaires, à obtenir des élections sur Marseille en mai 2006. Les péripéties autour de mon licenciement nous ont donné une victoire hégémonique sur cet établissement de 1600 salariés.

Après, la loi de 2008 faisant la nécessité, l'employeur a organisé le déroulement des élections dans tous les établissements. En faisant la chasse aux syndicalistes trop revendicatifs, quitte à favoriser des syndicats fantoches aux ordres...

Le cycle électoral entamé en 2009 a positionné la CFTC en deuxième position dans l'entreprise avec un peu plus de 26 % d'audience syndicale. Ce cycle a redémarré en 2013 et nous sommes autour des 16-17 % d'audience.

La chasse aux représentants CFTC faisant plus de casse que prévu au vu des nombreux transfuges que nous constatons. La CFTC au sein de SNEF étant considérée comme un syndicat dangereux puisque non aux ordres de la...

L'implantation malgré tout progresse et se développe partout sur le territoire : de Marseille vers La Seyne, Nice... En direction de Vitrolles vers Montpellier et Toulouse ; vers Rouen, Cherbourg, la région Parisienne sans oublier une zone historique avec le retour en Alsace par Strasbourg...

Les filiales du Groupe SNEF sont concernées puisque nous avons retrouvé des CFTC chez des entités anciennes comme AMICA ou FIRAC et mis en place des nouveaux comme S2RBernet.

Mais une amertume persiste tout de même quand on compte les syndiqués de chez nous qui sont passés

chez les autres. À Marseille, Paris, Nice, la liste est longue des transfuges et certains ont le sourire narquois. Il n'empêche que notre combat est juste, sans compromissions ni corruptions.

Simplement honnête, fidèle à nos convictions dans la défense des salariés.

La CFTC représente au sein de SNEF, une organisation syndicale qui a la réputation d'être intègre et combative face à la Direction. Nous participons à toutes les négociations avec l'employeur, nous contribuons à l'amélioration de tous les accords, mais notre signature n'est acquise que dans la mesure où ces accords vont dans le sens d'une amélioration de la situation des salariés!

En ce sens, nous nous démarquons du consensus et avons quelques fiertés à cela. Les salariés le savent et se le disent. Chez SNEF, la CFTC n'a pas la réputation d'être un syndicat vendu à l'employeur.

Merci Jacques, et bonne continuation! ❖



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

En somme... Qui aime bien élit bien!

SAUR 60

Un très bon score pour notre section

- DP** 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

SAUR 07

Une bien belle progression pour nos candidats

- CE** 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant
DP 1^{er} collègue
2 titulaires - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

CISE TP OUEST 56

Une bien belle victoire pour notre section

- DP** 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

SAUR 14

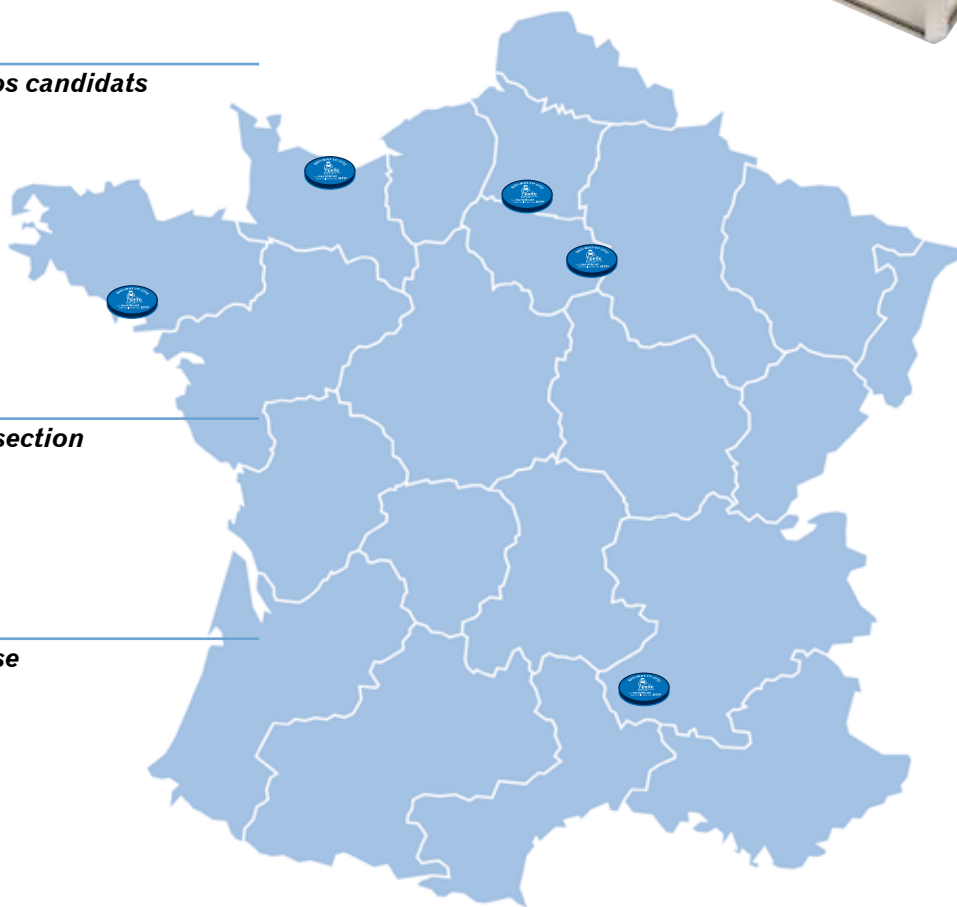
La CFTC progresse dans l'entreprise

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

SAUR 77

La CFTC est majoritaire

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



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

Architectes



Une réunion a été prévue pour évoquer les conséquences des décrets, sur les quatre en instance de promulgation. Un seul est apparu le 08 septembre dernier, celui sur le minimum du panier de soins. Ce premier décret peut avoir des conséquences sur les garanties santé mises en place à l'issue de l'appel d'offres.

Ce décret dit que tous les salariés doivent être couverts, au plus tard le 1er janvier 2016, sur les garanties santé dans le cadre de l'entreprise, avec le ticket modérateur (couverture de la différence entre la BR et le remboursement de la Sécurité Sociale) sur tous les actes sauf : l'homéopathie, les cures thermales, l'ex vignette orange (médicaments à services faiblement rendus) et l'ex vignette bleue (médicaments à services modérément rendus). Dans le cadre des contrats de la branche, il n'y a pas de problème.

L'autre partie concerne le dentaire et le panier de soins dit que pour tout ce qui est soins prothétiques (prothèses et orthodontie), la couverture doit être au minimum égale à 125 % de la BR.

En optique, il y a trois catégories d'équipement, ce qui peut poser problème. Dans le décret, il est écrit que par équipement, il faut entendre un ou deux verres et une monture. Dans le décret précédent, il existait un chapitre spécifique pour les lentilles, or, elles n'apparaissent plus dans le panier de soins minimum qui dit que, demain, tout salarié devra avoir la possibilité de pouvoir acheter un équipement de deux verres + d'une monture (en fonction de la correction, de 100 à 200 €). Compte tenu des garanties mises en place dans la branche, les minima sont largement couverts.

Par contre, comme la notion de lentilles n'existe plus et qu'il est écrit dans le contrat « verres + monture ou lentilles », la gestion est rendue impossible avec même de possibles contentieux. Aujourd'hui, la pratique pour les accords qui sont en train d'être signés, c'est donc de remplacer le « ou » en « et », ce qui, bien sûr, n'est pas sans conséquence sur les régimes. Le second décret peut également avoir des incidences sur les garanties, le législateur a des projets de maxima concernant les contrats responsables. Pour rappel,

le contrat responsable en santé peut être déduit des charges et il est exempt d'impôt sur le revenu pour les salariés; depuis 2013, la part patronale est réinjectée en fin d'année dans les revenus, mais la part salariale ne l'est pas encore. Le fait d'avoir un contrat non responsable fait disparaître tous ces avantages et la taxe sur les contrats d'assurance est de 14 % au lieu de 7 %. Demain, toutes les branches professionnelles vont donc vouloir des contrats responsables.

Au niveau des maxima, les projets de contrat responsable fixent des maxima en optique qui, à chaque projet de décret, augmentent (ex. suite au dernier décret du 29 août 2014, les paires de lunettes les plus chères sont passées à 850 €). Il n'y a pas trop d'inquiétude à avoir sur la grille optique de la branche.

Où il risque d'y avoir des problèmes avec ces maxima, c'est que la Sécurité Sociale veut profiter de la mise en place de ce décret pour forcer les praticiens à rentrer dans le contrat d'accès de soins.

Certains professionnels de santé (généralistes, spécialistes...) ont passé un accord avec la Sécurité Sociale sur les dépassements d'honoraires. Le médecin s'engage à ne pas dépasser deux fois la BR (le double du prix convenu entre la Sécurité Sociale et l'Ordre) sur l'ensemble de ses visites à l'année. Il pourra très bien avoir facturé trois ou quatre fois dans le cadre d'une consultation particulière en contrepartie, comme le médecin se sera engagé à ne pas dépasser deux fois la BR, à être responsable et à respecter le « tact et mesure », au lieu de rembourser à l'assuré social la visite sur une consultation à 23 €, la Sécurité Sociale va la rembourser à 28 €. L'intérêt pour le médecin d'entrer dans le contrat d'accès de soins, c'est qu'il est exonéré de charges sur le différentiel entre 23 et 28 €.

Il y a donc un intérêt pour l'assuré social puisque la visite est payée plus et un intérêt pour le médecin parce qu'il a une exonération de charges sur un dépassement d'honoraires mesuré. Aujourd'hui, 10 % des praticiens sont dans ce contrat d'accès de soins et les visites sont remboursées à 28 € pour également 10 % des salariés.

Architectes

Ce décret vise à dire que dans les contrats, pour tous les médecins qui auront signé ce contrat d'accès de soins, ils pourront mettre ce qu'ils veulent dans les dépassements d'honoraires. Par contre, pour ceux qui n'auront pas signé le contrat, ils devront limiter les honoraires à deux fois la BR. Par ce biais-là, la Sécurité Sociale veut forcer les médecins qui, aujourd'hui, ne rentrent pas dans ce système de deux fois la BR à l'année, de le faire, sinon, s'ils restent dehors, dans le cadre de la mutuelle complémentaire, ils ne pourront pas être remboursés au-delà de deux fois la BR. Un praticien qui a de très gros dépassements d'honoraires réguliers risque de perdre un peu de clientèle parce qu'elle se rendra compte qu'elle va avoir un reste à charge important.

Voici le principe inscrit dans le projet de décret du 29 août, remonté à l'UNOCAM, avec, vis-à-vis de ces médecins qui ne respecteraient pas le contrat d'accès de soins, une pénalité au niveau de la BR qui serait de 23 € - 20 %.



Conséquence : aujourd'hui, dans les contrats, le « deux fois la BR » est bien respectée pour les spécialistes ; par contre, pour l'hospitalisation, il avait été évoqué avec la commission de mettre trois fois la BR, ce qui correspond aux frais réels. Sauf que ce qui s'applique au niveau des honoraires en ville s'applique aussi en milieu hospitalier ; si une consultation en milieu hospitalier n'est pas faite par un praticien qui a un contrat d'accès de soins, il ne serait pas possible de rembourser au-delà de deux fois la BR. Aujourd'hui, comme tout est regroupé (frais de séjour et honoraires) à hauteur de 300 %, pour être responsable, il faudrait dissocier les frais de séjour des honoraires et redescendre les honoraires à deux fois la BR.



C'est un peu compliqué, il y a beaucoup de lobbying de la part des professionnels de santé qui ne veulent pas de cette obligation, c'est pourquoi les décrets tardent à paraître.

Conclusion : il y a donc un problème sur le minimum et il pourra y en avoir un aussi sur le maximum.

Le 3e décret concerne la procédure de transparence des appels d'offres pour conduire à la recommandation.

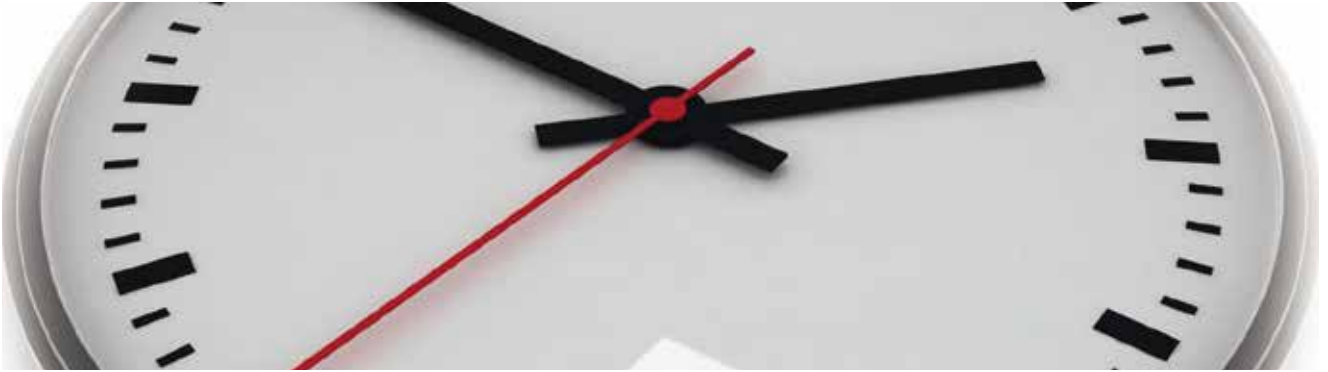
Le 4e décret porte sur les droits non contributifs avec un financement à hauteur de 2 % dans le cadre des branches pour financer les fonds d'actions sociales et éventuellement, les cotisations de personnes qui pourraient bénéficier d'une aide de la part des commissions paritaires pour payer leur régime complémentaire.

Quid du 3e décret ? Il semblerait qu'il ait été purement et simplement enterré.

Pourquoi cette procédure de transparence semble-t-elle enterrée ? Ce décret n'avait un sens qu'à partir du moment où la recommandation apportait un avantage financier, ou une contrainte, ou quelque chose de très positif pour les entreprises et les salariés. Il était attendu, dans la loi de finances 2015, que si la recommandation était faite en bonne et due forme et que tout le process de transparence soit respecté, la part patronale qui avait été intégrée dans le revenu pour ceux qui seraient dans la mutualisation ne le soit plus. D'après les dernières informations sur le projet de loi de finances, comme il faut récupérer de l'argent par tout moyen, rien n'est envisagé. Si, en contrepartie, il n'y a pas d'avantages fiscaux, la procédure de transparence ne verra sans doute jamais le jour.

Le 4e décret concerne les 2 % de droits non contributifs à prendre sur les cotisations pour faire un pot et l'utiliser pour de l'action sociale ou pour des gestes particuliers envers un certain nombre de salariés qui auraient des problèmes de revenus pour financer leurs cotisations. Sauf que 2 % de conventions collectives qui font 1 million d'euros de cotisations ou 10 millions ou 100 millions, ce n'est absolument pas graduel. C'est une usine à gaz qui ne fonctionnera pas, il faut revoir cette notion de 2 % de façon un peu plus progressive ou en tout cas, l'adapter. ❖

Heures de délégation



Les heures de délégation, appelées également crédit d'heures permettent aux salariés titulaires d'un mandat de représentation d'exercer ses fonctions pendant ses horaires de travail en toute indépendance.

Utilisation des heures de délégation

Il faut garder à l'esprit ce principe : le représentant du personnel n'a pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser ses heures de délégation et de s'absenter de son poste de travail ou même de l'entreprise en vue de l'exercice de ses fonctions représentatives.

En revanche, le représentant du personnel doit informer préalablement son employeur avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation. Un délai de prévenance peut être exigé dès lors qu'il est laissé au choix du représentant. Ce délai peut être écarté en cas de situation exceptionnelle.

S'agissant des bons de délégations, l'usage du crédit d'heures peut être subordonné à l'emploi par les représentants du personnel de bons de délégation, qui permettront à la fois d'informer l'employeur et de comptabiliser les heures de délégation utilisées. Ces bons de délégation ne peuvent être mis en place qu'à l'issue d'une procédure de concertation avec les représentants du personnel intéressés

Le crédit d'heure a pour but de permettre au représentant du personnel d'exercer un mandat légal dont l'objet est précisément défini par le Code du travail. En conséquence, les heures de délégation doivent être utilisées pour l'exercice d'une activité conforme à l'objet du mandat dont est investi le salarié. Si l'employeur ne peut pas contrôler a priori l'usage que le représentant souhaite faire de son crédit d'heures mensuel, il peut contester cet usage après paiement des heures litigieuses.

L'intérêt du crédit d'heures est de permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs fonctions représentatives pendant leur temps de travail. À titre dérogatoire, il a été admis qu'un représentant du personnel travaillant de nuit puisse prendre ses heures de délégation le jour. L'employeur ne peut pas restreindre cette liberté en imputant par avance le contingent d'heures de délégation d'un représentant du personnel travaillant exclusivement la nuit sur son temps de travail effectif.

Heures consacrées à l'exercice des fonctions et rémunéré comme temps de travail effectif:

Mandat(s) exercé(s)	Crédit d'heures de délégation	
	Conditions requises	Nombre d'heures
Délégué du personnel Titulaire	11 à 49 salariés	10 h/mois
	50 salariés et +	15 h/mois
Délégué du personnel Suppléant	11 salariés et +	-
Délégué du personnel désigné comme délégué syndical	11 à 49 salariés	-
DP constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise Titulaire	Entreprise de 50 à 199 salariés	20 heures par mois (pour DP et CE)
DP constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise Suppléant		-
Délégué du personnel exerçant temporairement attributions économiques du CE	50 salariés et + sans CE (carence)	20 h/mois (en plus)

Heures de délégation

Délégué du personnel exerçant la mission du CHSCT (5)	50 à 99 sal.	2 h/mois
	100 à 299 sal.	5 h/mois
	300 à 499 sal.	10 h/mois
	500 à 1 499 sal.	15 h/mois
	1 500 sal. et +	20 h/mois
Membre du CE Titulaire	50 salariés et +	20 heures par mois
Membre du CE Suppléant		-
Membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	50 à 99 sal.	2 h/mois
	100 à 299 sal.	5 h/mois
	300 à 499 sal.	10 h/mois
	500 à 1 499 sal.	15 h/mois
	1 500 sal. et +	20 h/mois
Membres de l'instance coordination des CHSCT	Lorsque les consultations des CHSCT portent sur un projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise	Pas de crédit d'heures spécifique
Membre de la commission Formation	200 salariés et +	-
Membre de la commission information et aide au logement	300 salariés et +	-
Membre de la commission économique	1 000 salariés et +	-
Membre de la commission de l'égalité professionnelle	200 salariés et +	-
Membre de la commission des marchés	Obligatoire pour les « gros CE » au sens du dispositif de comptabilité des CE (applicable pour l'exercice ouvert à compter du 1er janvier 2015).	-
Représentant syndical au CE	300 à 499 salariés	-
Représentant syndical au CE	500 salariés et +	20 h/mois
Délégué syndical	50 à 150 salariés	10 h/mois
	151 à 500 salariés	15 h/mois
	501 salariés et +	20 h/mois
Section syndicale (au profit des DS et des salariés de l'entreprise)	1 à 499 salariés	-
	500 à 999 salariés	10 h/an
	1 000 salariés et +	15 h/an
Délégué syndical central d'entreprise (si 2 établissements d'au moins 50 salariés)	2 000 salariés	-
	2 000 salariés et +	20 h/mois
Représentant de la section syndicale	50 salariés et +	4 h/mois
Membre d'un comité interentreprises	Œuvres sociales communes à plusieurs entreprises	-
Membre du comité central d'entreprise	Plusieurs comités d'établissement	-
Représentant syndical au comité central d'entreprise		
Membre du comité de groupe	Société dominante + sociétés contrôlées + sociétés sous influence	-
Secrétaire et membre du bureau du comité d'entreprise européen « légal »	Entreprise ou groupe de 1 000 salariés et + et ayant une dimension communautaire	120h/an
Secrétaire et tous les membres du comité de la société européenne	Société européenne	120h/an

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle



Ouvert aux salariés des entreprises de moins de 1000 personnes - ou dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, victimes d'une procédure pour licenciement économique. Ce contrat a pour but de permettre aux salariés de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent justifier d'une année d'ancienneté, justifier des conditions d'affiliation préalable et d'âge et être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi. Les salariés n'ayant pas une année d'ancienneté peuvent conclure ce contrat. Néanmoins, il percevra l'indemnisation calculée selon les règles de droit commun.

En revanche, les salariés remplissant toutes les conditions percevront une allocation spécifique de sécurisation professionnelle est versée mensuellement égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de l'allocation d'Assurance-chômage. Les salariés doivent être informés par leur employeur, individuellement et par écrit, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

L'employeur remet, un formulaire d'information sur le dispositif soit :

- au cours de l'entretien préalable au licenciement pour motif économique ;
- ou à l'issue de la dernière réunion des représentants élus du personnel lorsque le licenciement pour motif économique envisagé concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Pour les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, les documents d'information peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection – quatre semaines après le congé. Ce document indique la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse et la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin d'acceptation détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle et à remettre à son em-

ployeur. L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

En cas d'acceptation, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement et toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis. En revanche, le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis qui est versé à POLE EMPLOI.

Toutefois, si le salarié avait été licencié avant la fin du délai de réflexion, l'indemnité compensatrice de préavis aurait été due. Dès lors, si le montant qui lui aurait été dû dépasse le montant versé par l'employeur à Pôle emploi pour financer les mesures du CSP, l'excédent est versé au salarié.

Après un pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail, des mesures d'accompagnement, appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail sont organisés.

Le CSP prend fin en cas de reprise d'emploi. Toutefois, son versement est repris en cas de rupture du nouveau contrat de travail pendant la période d'essai. De plus, si, avant la fin du CSP, le bénéficiaire retrouve un emploi moins bien rémunéré que le précédent d'au moins 15%, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité est versée mensuellement, pendant 12 mois maximum.

Si, au terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'aide au retour à l'emploi. La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle. ❖



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

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

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

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



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



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

Congé de	Nom :	Prénom :
Formation	Adresse :	
Economique,	
Sociale et	Code postal :	Ville :
Syndicale	Tél domicile :	Tél portable :

Informations complémentaires

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



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

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C. (depuis le 1^{er} janvier 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^{er} janvier 2014 :

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

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,51€ (depuis le 1^{er} 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^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

● Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (187,89 € max. pour 2014), 80% du salaire à partir du 29^e 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 ^e	80,76 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	129,21 €
1 ^{ère} catégorie	96,91 €
2 ^{ème} catégorie	262,46 €
3 ^{ème} catégorie	371,49 €

R.S.A. 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 :

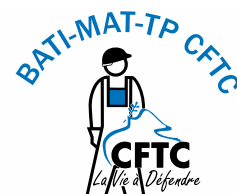
VOTRE ENTREPRISE

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^{er} juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Octobre 2014 (4^e trimestre 1944)

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