

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat
des salariés du BTP

Echo

BATI-MAT-TP

La France au ralenti?!

SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
Toujours plus	5
Retraite complémentaire	6
❖ Voir rouge	
Inégalités	7
❖ Les secteurs	
Élections	9
❖ La section	
Section SAUR	10-11
❖ Coin juridique	
CE et experts	12-13
Info pratiques/Adhésion	15

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



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

50 / DÉCEMBRE 2014 / 0,50€

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

Le risque pour la France de rentrer en déflation est sur toutes les lèvres. C'est dans ce contexte de morosité ambiante et d'inquiétude économique qu'une partie du patronat a choisi de lâcher ses propositions chocs pour remettre notre pays sur le chemin de la création d'emploi. Au programme, la suppression des 35 heures, le travail du dimanche, la réduction des jours fériés...

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se demande jusqu'où iront-ils dans leurs doléances et si le gouvernement est susceptible de céder à celle-ci. Malheureusement, le projet de loi pour l'activité économique en porte les prémices. Dans ce texte, le travail dominical est remis en question puisqu'il propose de travailler douze dimanches au lieu de cinq actuellement.

Afin d'ajouter un peu plus de pression sur le gouvernement, un rapport franco-allemand nous propose d'introduire davantage de flexibilité afin de réformer le marché du travail Français. Les pistes retenues par ce document sont un assouplissement des 35 heures, limiter la progression des salaires, faciliter l'adoption de mesures défavorables aux salariés...

Il ne faut pas être dupe, tôt ou tard, ces questions seront sur la table. Nous espérons seulement qu'elles passeront par la voie des négociations, car il nous semble inconcevable de faire peser la totalité des efforts sur le dos des salariés sans aucune contrepartie. Mettre de côté la négociation, c'est prendre le risque de mettre le feu aux poudres et cette situation serait contreproductive pour tout le monde.

D'ailleurs, le début de l'année 2015 va être riche en négociations. Je parle évidemment des NAO, de la prévoyance... Ces dernières années, les salaires ont progressé, mais moins vite qu'auparavant. Les difficultés financières des salariés sont une réalité qui ne peut pas nous échapper. Ainsi en 2014, le salaire des non-cadres s'établit à 1 541 euros en moyenne. Mais, en matière de pouvoir d'achat, la hausse enregistrée en 2014 ne leur octroie qu'un gain de 0,65% en tenant compte de l'inflation.

C'est trop peu pour espérer rattraper les retards accumulés sur de nombreuses années. C'est pour cette raison que nous devons nous montrer persuasifs afin de donner la bouffée d'oxygène salvatrice au pouvoir d'achat de l'ensemble 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 :

Toujours plus



Cette année, la part des embauches en CDD vient de battre son précédent record. De 70 % en 2008, nous sommes passés à 84 % en 2014. Ce phénomène n'est pas sans conséquence sur les salariés puisque l'an passé, un CDD sur deux a duré moins de dix jours, contre quatorze jours en 2012. Au niveau de la construction, la part des recrutements sous CDD diminue (- 1 point) pour représenter 60,6 %.

Contrat à durée déterminée

En 2013, plus de huit embauches sur dix ont été réalisées en contrat à durée déterminée (CDD) et cela a continué de grimper puisqu'au 2e trimestre 2014 la hausse atteignait 84,2 %.

Pourtant, depuis juillet 2013, la loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré pour les employeurs une majoration des cotisations chômage pour les contrats de courte durée. Malgré ce dispositif, les embauches en CDD ont augmenté dans les entreprises, quelle que soit leur taille.



Si la part des CDD augmente, cela veut dire que celle des CDI diminue. Les recrutements en CDI tombent à 9,6 %, moins de 10 recrutements sur 100 ! La démission reste le premier motif de sortie de CDI (4,5 %), devant les licenciements pour motif autre qu'économique et les ruptures conventionnelles.

Les CDD très courts (dix jours ou moins) sont de plus en plus nombreux et cette augmentation reflète la précarisation du marché du travail en France. La moitié de ceux échus l'an passé ont duré dix jours ou moins, contre quatorze jours ou moins en 2012. Le recours à ce type de contrat est à mettre principalement sur le compte du tertiaire. Dans la construction, la durée reste stable (90 jours).

Cette généralisation des contrats à durée déterminée pousse les salariés vers une précarisation extrême. De plus, les fins de CDD restent le premier motif d'entrée à Pôle emploi (un quart des inscriptions en 2013) alors que le chômage continue de battre des records.

Chômage

En parlant de chômage fin octobre, la France comptait 3 460 900 de chômeurs en catégorie A, c'est +0,8 % par rapport à fin septembre, un nouveau record bien triste.

Les femmes restent moins touchées par le chômage que les hommes (+0,7 % contre 0,9 % en catégorie A). Le nombre de chômeurs de longue durée (inscrits depuis un an ou plus) augmente de manière importante, +0,9 % de septembre à octobre.

Toutes catégories confondues (A, B et C), le nombre de demandeurs d'emplois s'établit fin octobre à 5.154.200 personnes, c'est 26.000 en plus, soit une hausse de 0,5 % par rapport à fin septembre. Sur un an, ce taux a augmenté de 5,6 %.

Retraite complémentaire



La Cour des Comptes vient de tirer la sonnette d'alarme. Les comptes des régimes de retraite complémentaire du privé sont dans le rouge et elle juge qu'ils n'en ont plus pour longtemps si les déficits continuent de s'accumuler. Pour empêcher cette catastrophe, elle préconise d'augmenter à 64 ans l'âge de départ à la retraite sinon sans quoi ce serait la faillite. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique la situation en détail.

Un salarié qui touche sa retraite à taux plein (par la Caisse nationale d'assurance vieillesse ou la Mutualité sociale agricole) aura au mieux la moitié de ses meilleurs salaires (la moyenne de ses 25 meilleures années). À côté de cela, chaque salarié cotise aux caisses de retraite complémentaire afin d'accumuler des points qui donneront droit à une retraite complémentaire qui s'additionne à la pension du régime de base.

Cette cotisation concerne tous les salariés du secteur privé. On en distingue deux : Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés), et l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres). Le nombre de points est attribué en fonction du salaire. Quelle que soit la longueur de la période durant laquelle le salarié a cotisé, il accumule des points et aura droit à une retraite complémentaire.

Les caisses ont aussi mis en place des mécanismes de solidarité qui permettent par exemple aux demandeurs d'emploi de ne payer qu'une partie des points qu'ils accumulent. Les salariés qui ne peuvent pas cotiser parce qu'ils sont malades obtiennent aussi, sous conditions, des points de retraite. Au moment du départ à la retraite, des majorations pour enfants à charge ou élevés peuvent être accordées.

Aujourd'hui, dans un rapport concernant notre système de retraite complémentaire, la Cour des comptes tire la sonnette d'alarme concernant l'accumulation des déficits et elle préconise un allongement de deux ans de la durée du travail.

Intitulé «Garantir l'avenir des retraites complémentaires des salariés (Agirc et Arrco)», la Cour montre du doigt une dégradation financière depuis 2009 avec des déficits qui ont atteint 4,4 milliards d'euros en 2013 et devrait avoisiner les 5,3 milliards d'euros en 2014.



Selon ses prévisions, en 2030 le déficit atteindra 15 milliards d'euros et le déficit cumulé à l'horizon 2040 serait de 390 milliards. Le départ en retraite de la génération du baby-boom et l'allongement de l'espérance de vie sont les deux causes mises en avant pour expliquer ce dérapage.

Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux vont devoir se réunir début 2015 pour négocier l'avenir du système de retraite complémentaire. Trois leviers s'offrent à eux : diminuer le montant des pensions, augmenter le niveau des cotisations et reculer l'âge de départ en retraite. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'oppose à cette troisième possibilité malgré la recommandation de la Cour, tant que la pénibilité de nos métiers ne sera pas totalement prise en compte pour déterminer cet âge. ❖

Inégalités



En 30 ans, le fossé entre riches et pauvres n'a jamais été aussi prononcé qu'actuellement. Dans les 34 pays membres de l'OCDE, le revenu des 10 % de la population les plus riches est 9,5 fois plus élevé que celui des 10 % les plus pauvres. Devant une telle information, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut être que scandalisée, car elle a toujours défendu une exigence de justice pour tous et en particulier pour les plus fragiles.

Un document de travail démontre que les inégalités de revenus se sont brutalement accentuées dans les années 1980. En clair, les riches ont continué de s'enrichir tandis que les pauvres s'appauvrissaient. On constate également que le revenu des 10 % les plus modestes avait augmenté plus lentement dans les années de croissance et il avait reculé en période de crise.

Pour rendre les inégalités plus lisibles, le coefficient Gini a été créé. Cet indicateur qui se situe entre 0 et 1, 0 pour une égalité parfaite de revenu et 1 si tout le revenu allait à un seul individu. Pour les pays de l'OCDE, la valeur de ce coefficient était de 0,29 au milieu des années 1980 pour s'établir à 0,32 en 2011 / 2012. Soit une augmentation de 3 points.



Dans 16 des 21 pays de l'OCDE, ce coefficient a augmenté. Aux États-Unis, par exemple, on note une forte augmentation (+ de 5 points) et notre pays reste dans

son ensemble égalitaire. Cet accroissement des inégalités n'est pas sans conséquence. Trois points de Gini en plus feraient perdre 0,35 point de croissance par an sur 25 ans. À terme, cela représente une perte cumulée de PIB de 8,5 %.

En apprenant cette nouvelle, on pense tout d'abord que cette perte de croissance est due à la pauvreté ou aux revenus les plus bas. En réalité, cette inégalité de revenu touche les quatre premiers déciles de revenu, c'est-à-dire 40 % des plus défavorisés et ce qu'on appelle les classes moyennes inférieures y sont comprises.

Le document explique que les inégalités de revenus compromettent les possibilités de s'instruire ou de se former et limitent la mobilité sociale et professionnelle. En effet, on remarque que le niveau baisse à mesure que les inégalités se creusent. D'ailleurs, l'OCDE précise que les politiques de redistribution ne nuisent pas à la croissance, si elles sont bien ciblées et axées sur les outils les plus efficaces.

En conclusion, ce document de travail démontre que les inégalités sont défavorables pour notre économie. Le message envoyé aux autorités publiques est double : il faut absolument cibler les efforts de redistribution sur les familles avec des enfants et encourager le développement des compétences et la formation tout au long de la vie. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC en a toujours été convaincue et ce document de travail légitime nos nombreuses revendications de justice pour tous. ❖



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

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

En somme... Qui aime bien élit bien!



SAUR 60

Notre section est présente dans tous les collèges

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

SAUR 44

Une bien belle progression pour nos candidats

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

COLAS SUD OUEST 31

Un 100 % pour notre section

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

COLAS SUD OUEST 32

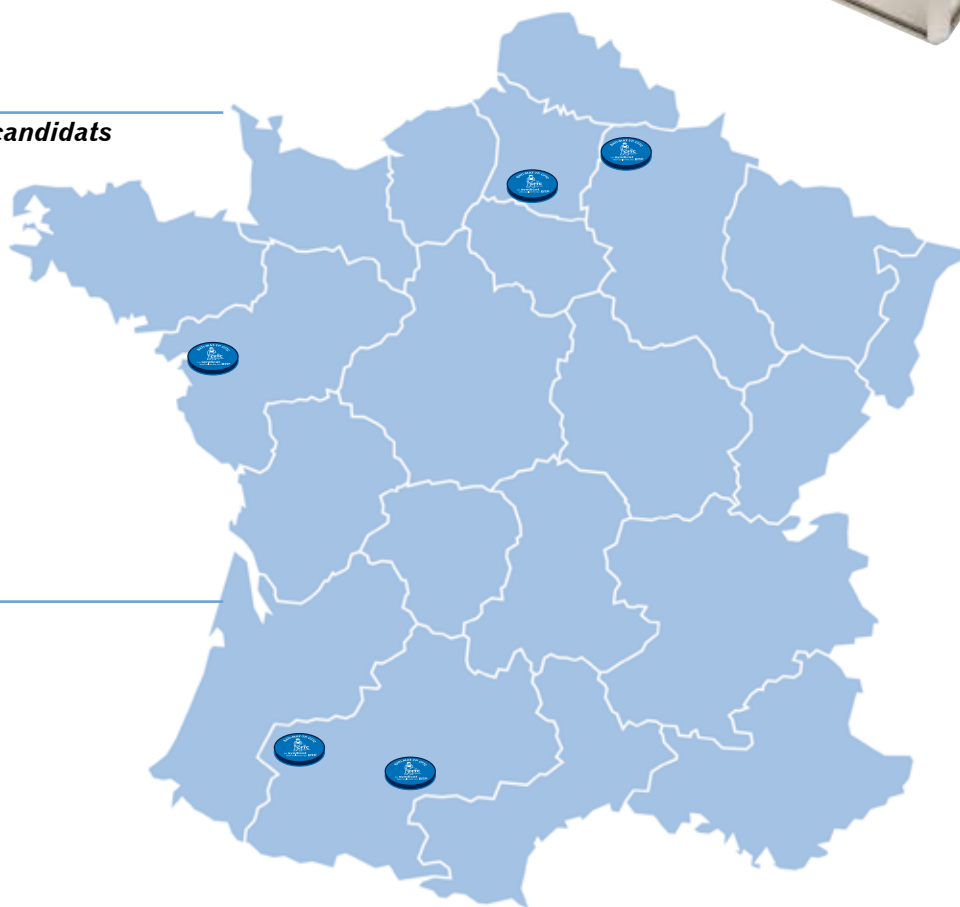
Nos candidats obtiennent tous les postes!

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

ESSEMS SERVICES 02

La CFTC est majoritaire

- DU** 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
2 titulaires - 2 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

SECTION BATI-MAT-TP CFTC SAUR

En 1933, la Société d'Aménagement Urbain et Rural est créée pour concevoir et exploiter des installations de production d'eau. Saur est à l'origine une entreprise de travaux avec l'idée de servir en priorité les communes rurales et littorales.

Dans les années 60, l'entreprise continue son développement en France et à l'international. En 1983, Bouygues acquiert l'entreprise ce qui lui permet de diversifier ses offres.

Aujourd'hui, l'entreprise compte 13 000 collaborateurs et elle dessert plus de 18 millions d'habitants.

Georges DOLD, délégué BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SAUR.



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

Le syndicat CFTC est bien perçu par les salariés, ils se sentent épaulés et défendus et surtout ils apprécient particulièrement le fait que nous leur donnons les informations qu'ils recherchent.

Depuis combien de temps votre section BATI-MAT-TP SAUR existe-t-elle ?

La section syndicale SAUR existe depuis de nombreuses années, elle est arrivée chez SAUR depuis l'achat de Bouygues.



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

La section BATI MAT TP CFTC SAUR est très bien perçue des salariés, et reconnu, ils savent qu'ils peuvent compter sur nous. Nous sommes à leurs côtés quoiqu'il arrive.

Et les autres syndicats, la direction ?

Avec la direction le courant passe bien, nous ne sommes pas là pour détruire, mais plutôt pour construire ensemble.

Avec les autres syndicats, nous essayons de travailler ensemble dans la mesure du possible, mais il ne faut pas oublier que chacun a ses intérêts à défendre.

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

Depuis que j'ai repris la section, c'est vrai que nous progressons. Aujourd'hui nous avons 8 délégués syndicaux de région et 4 postes titulaires au CCE. Il y a 5 secrétaires de CE sur 18 possibles et 5 représentants syndicaux au CE.



Nous sommes majoritaires sur quelques CHSCT et DP

Le travail de terrain a payé. Nous avons fait 14 % des voix sur l'ensemble du territoire, mais il nous faut continuer de travailler et être toujours présents sur le terrain. Il est plus facile de détruire une section que de la construire. Grâce à l'équipe dynamique que nous avons mise en place, nous sommes prêts pour l'avenir.

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

Les négociations avec la direction ne se passent pas trop mal, nous arrivons à faire admettre certaines choses, excepté les NAO qui sont malheureusement depuis pas mal de temps réduit à peau de chagrin.



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

Le groupe est un avantage, c'est notre rôle de faire appliquer les accords, et nous devons sans cesse être vigilants.

Nous sommes en pleine restructuration, depuis la revente en 2013 et la suppression 520 postes annoncés, le personnel en pâti un peu plus, ce qui dégrade l'ambiance et le relationnel et c'est dans ce genre de moment que nous devons être prêt d'eux.

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

Pour l'avenir, nous souhaitons continuer notre travail syndical sur le terrain et surtout d'être à l'écoute des salariés.

Je souhaite que l'on grandisse encore et encore, pour quoi pas devenir majoritaire à la SAUR, ce n'est pas irréalisable. Un grand merci à BATI-MAT-TP CFTC pour son soutien (surtout à Célian).

Merci Georges, et bonne continuation! ❖

Pour information

Nous sommes actuellement dans un nouveau cycle électoral pour définir la représentativité des syndicats. Elle résulte de sept critères légaux qui sont cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.
- L'audience établie selon les niveaux de négociation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle qu'il est important de vérifier sur le site web du ministère du Travail si votre procès-verbal a été bien transmis et correctement rempli. Si ce n'est pas le cas, contactez-nous, nous vous expliquerons la démarche à suivre.

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

CE et experts



Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise est amené à émettre des avis sur toute question intéressant notamment l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou les orientations stratégiques envisagées par l'employeur. Il est, en outre, destinataire de nombreuses informations économiques et financières dont la compréhension et l'exploitation ne sont pas toujours aisées.

Afin d'être en mesure d'exercer pleinement leurs attributions économiques, les membres du comité bénéficient d'une formation économique (article L. 2325-44 du Code du travail). Si cette formation est essentielle du point de vue de notre Fédération, elle n'aura toutefois jamais pour effet de rendre les membres du comité experts dans l'ensemble des domaines relevant de leur compétence.

Les représentants du personnel ne jouent véritablement leur rôle que s'ils rendent des avis éclairés. L'assistance par des experts apparaît donc dans certains cas indispensable et il convient de ne pas négliger la possibilité d'y recourir. Le comité peut solliciter l'aide d'experts-comptables ou techniques, rémunérés ou non par l'employeur. Nous vous proposons dans cet article de répertorier les différents cas de recours à une expertise.

Les experts rémunérés par l'employeur

L'expert le plus fréquemment sollicité par le comité d'entreprise est l'expert comptable. Celui-ci est dans certains cas rémunéré par l'employeur et dans d'autres cas par le comité lui-même sur son budget de fonctionnement.

Le Code du travail fixe les cas de recours à un expert-comptable rémunéré par l'employeur décidés par le comité d'entreprise. Ces cas de recours à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise sont limitatifs.

Les articles L. 2325-35 et D. 3323-14 du Code du travail disposent ainsi que le comité peut se faire assister par un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'employeur, dans les cas suivants :

- Pour l'examen annuel des comptes et des documents de gestion prévisionnelle de la société ;

- Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours ;

- Lorsqu'après avoir eu connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, le comité d'entreprise a mis en œuvre son droit d'alerte économique et qu'il souhaite établir un rapport (cette possibilité est limitée à une fois par exercice) ;

- Lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration ;

- Lorsque l'entreprise fait l'objet d'une offre publique d'acquisition (pour les OPA déposées à compter du 1er juillet 2014) ;

- Pour l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (dans ce cas le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de l'expert à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel).

- En vue de l'examen du rapport annuel sur la participation.

En outre, le comité d'entreprise a également la possibilité de mandater un expert-comptable, non pas pour l'assister lui-même, mais pour apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations suivantes :

- Accord de maintien dans l'emploi qui permet, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global entre temps de travail, salaire et emploi, au bénéfice de l'emploi (article L. 5125-1 du Code du travail).

- Accord prévoyant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du comité d'entreprise pour les licenciements économiques col-

CE et experts



lectifs engagés à compter du 1er juillet 2013 (article L. 1233-24-1 du Code du travail). Dans ce cas, le comité doit choisir le même expert, le cas échéant, que pour l'expertise dans le cadre du licenciement économique collectif. Avec l'accord de l'employeur, le comité peut toutefois choisir de recourir à un expert technique à la place de l'expert-comptable (l'assistance des syndicats par un avocat dans le cadre de la négociation d'un PSE peut s'avérer très utile).

Outre l'expert-comptable, en application de l'article L. 2325-38 du Code du travail le comité peut recourir, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, à un expert en technologies, rémunéré par l'employeur, à l'occasion de :

- Tout projet important d'introduction de nouvelle technologie dans l'entreprise ;
- Toute mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.

Dans ces deux cas, le recours à l'expert en technologie fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence, c'est-à-dire en la forme des référés.



Enfin, le dernier cas de recours à un expert rémunéré par l'employeur concerne la procédure de recherche d'un repreneur prévue lorsque l'entreprise envisage de fermer un établissement et que cela peut avoir pour conséquence un projet de licenciement collectif (article L. 1233-57-17 du Code du travail issu de la Loi dite « Florange »).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont chargés d'exercer collectivement les attributions économiques du comité (article L. 2313-13 du Code du travail). Ils ont ainsi la possibilité de recourir à des experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les mêmes conditions que le comité.

Les experts rémunérés par le comité d'entreprise

En dehors des cas légaux de prises en charge du financement de l'expertise par l'employeur, le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. On parle généralement de « l'expert libre » du comité (article L. 2325-41 du Code du travail).

La loi ne limite pas la nature des travaux pour lesquels le comité peut se faire assister. L'expert pourra intervenir tant dans le domaine économique que dans le domaine social (exemple : assistance des élus au moment de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire). En fonction de la mission que lui aura confiée le comité, il pourra s'agir :

- D'un expert-comptable ;
- D'un ergonomiste ;
- D'un économiste ;
- D'un juriste spécialisé ;
- D'un ingénieur ;
- D'un expert financier, etc.

Le recours à un expert doit systématiquement donner lieu à délibération du comité d'entreprise (article L. 2325-41 du Code du travail). En effet, comme pour l'expert-comptable, la décision de recourir à un expert « libre » doit être prise par la majorité des membres présents.

L'expert « libre » est rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement, même si la question qui lui a été soumise porte sur les activités sociales et culturelles. ❖



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) : Date :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche. Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : ☐ Mensuel ☐ Trimestriel ☐ Annuel -> joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP).		Date :	Signature :	



Le syndicat des salariés du BTP

Echo
BATI-MAT-TP
Journal d'information trimestriel

Éditeur : APDS - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et enregistrée à la Préfecture de Nancy (n° 015 995) - 38 rue Emile Gallé 54000 NANCY - 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Décembre 2014 (4^e 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.

LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000*
ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.

**Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise
ne pouvait pas protéger ses salariés ?**

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une
couverture santé simple et efficace, conçue spécialement
pour les TPE de moins de 10 salariés.
Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

humanis.com