

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat
des salariés du BTP

Echo

BATI-MAT-TP

Un nouvel horizon ?!

SOMMAIRE

❖ Édito	3
❖ Actu	
1 ^{er} avril	5
Rechargeable	6
Génération	7
❖ Voir rouge	
Reconstruire	9
❖ La section	
Section SPIE	10-11
❖ Les secteurs	
Élections	12-13
❖ Coin juridique	
Temps de déplacement	16
L'indemnité de trajet	17
Assistance des DP	18
Info pratiques/Adhésion	19

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



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

52 / MARS 2015 / 0,50€

30 ans de performance... ça donne confiance!

+ 3,11 %
en 2014*

ÉPARGNE
CONFIANCE[®]

PARTICULIERS



Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

*Rendement 2014 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**[®],
net de frais sur l'épargne gérée et brut de prélèvements sociaux.

PRO BTP



ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

On s'était quitté sur une mauvaise année pour l'économie française. En terme d'emploi, les chiffres sont tombés et c'est pas moins de 74 400 destructions qui ont été constatées en 2014. Cette nouvelle est décevante quand on prend en compte les nombreux sacrifices concédés par l'ensemble de la population. La courbe du chômage ne cesse d'augmenter et c'est autant de famille laissée dans une situation d'extrême précarité.

Pourtant, ce début d'année nous donne la possibilité d'entrevoir un frémissement de l'économie du pays qui nous permet d'espérer un avenir plus clément. Toutefois, cette reprise reste fragile, car elle est pour le moment dépendante de deux phénomènes : la baisse des prix du pétrole et la dépréciation de l'euro, qui stimulent respectivement la consommation des ménages et les exportations.

Il manque cependant un troisième facteur pour parler d'une reprise durable. Pour le moment, l'investissement des entreprises reste au plus bas. Les chefs d'entreprise restent très prudents et ne devraient pas se remettre à investir à court terme. Tant que la situation restera ainsi, il sera impossible d'absorber la hausse de la population active et malheureusement le taux de chômage devrait continuer à augmenter.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC la situation actuelle est très délicate. Nous sommes à la croisée des chemins et tous les acteurs doivent prendre leurs responsabilités pour remettre la France sur les rails de la croissance et donc de l'emploi. Sans cet effort commun, nous assisterons à une augmentation du taux de chômage et par extension à une augmentation de la précarité.

Naturellement, ce scénario va à l'encontre des valeurs défendues par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et par l'ensemble de nos adhérents. C'est pourquoi nous devons continuer notre travail sur le terrain. Nos actions sont orientées sur l'information, la négociation et la défense des salariés. Notre seul objectif est de prendre nos responsabilités pour le bien de tous !

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 :

1^{er} avril



Le 1^{er} avril est communément le jour des canulars et ça, tout le monde le sait. Cependant, il a une similarité avec le 1^{er} janvier : il est synonyme d'augmentations. Caf, gaz, essence... Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revient sur les changements qui vont vous attendre et à coup sûr impacter votre pouvoir d'achat. Néanmoins, tous ces changements ne sont pas à mettre dans le lot des mauvaises nouvelles.

Allocations familiales

Première bonne nouvelle, les familles nombreuses et les familles monoparentales vont percevoir un petit coup de pouce :

À partir de trois enfants et sous condition de faibles ressources (environ 23.000 euros pour 3 enfants), le complément familial augmente de 16,85 euros pour atteindre 202,05 euros par mois. Cette mesure concerne environ 400 000 foyers.

Pour les parents isolés, cette aide est revalorisée de 4,56 euros pour atteindre 100,08 euros par mois.

Diesel et essence

Le diesel avait augmenté au 1^{er} janvier de 2 centimes par litre pour compenser le manque à gagner de l'éco-taxe. Au 1^{er} avril, il faudra ajouter 2,4 centimes de plus. L'essence, cette fois, n'est pas épargnée puisqu'elle augmentera de 2 centimes. C'est une mauvaise nouvelle pour les conducteurs et particulièrement pour ceux qui roulent en diesel, car cette augmentation en deux temps représente tout de même 4,4 centimes par litre.

Gaz

Les tarifs réglementés avaient baissé le 1^{er} mars et pour le 1^{er} avril, ils augmenteront de 0,58 % en moyenne (hors taxes). Cette hausse est de 0,7 % si vous vous chauffez au gaz, de 0,2 % pour ceux qui l'utilisent pour la cuisson et de 0,4 % pour la cuisson et l'eau chaude. Cette augmentation touchera environ 7 millions de foyers.

Véhicules propres

Pour ceux qui ont prévu de changer de véhicule cette année, nous avons une bonne nouvelle. Le bonus-malus pour l'achat d'un véhicule neuf va être modifié. Si vous jetez votre dévolu sur un véhicule propre, le montant de l'aide vient d'augmenter : pour les voitures électriques (de 6300 à 10 000 euros au total) ou hybrides rechargeables (de 4000 à 6500 euros au total). Ces aides sont soumises à une condition, à savoir mettre à la casse une voiture diesel de plus de 13 ans. De plus, une prime à la casse (500 euros) voit le jour pour les foyers non-imposables qui achèteraient un véhicule (neuf ou d'occasion) émettant moins de 110 g de Co2/km.



Téléphone fixe

Cette information concerne près de la moitié des foyers français, l'abonnement de base (orange) pour le téléphone va augmenter de 1 euro pour passer à 17,96 euros. Lorsqu'on compare le prix de cet abonnement à celui de certaines box (une vingtaine d'euros pour le téléphone, l'internet et la télévision), la tentation de changer d'offre va devenir de plus en plus grande. ❖

Rechargeable



Les « droits rechargeables », instaurés en octobre 2014, devaient permettre d'accumuler des droits en travaillant. Pourtant, avec ce nouveau système, un grand nombre de chômeurs se sont retrouvés avec une allocation moindre. Il fallait rapidement trouver une solution pour réparer cette injustice. Les partenaires sociaux se sont entendus sur la création d'un « droit d'option ». Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique ce qui change.

Qu'est-ce que les droits rechargeables ?

Les droits rechargeables sont une bonne idée, car ils permettent aux allocataires d'accumuler des droits chaque fois qu'ils travaillaient pendant leur période de chômage dans le but d'augmenter la durée de leur indemnisation.

Pourtant dans certains cas, les droits rechargeables ont lésé des chômeurs en réduisant fortement leur allocation. En effet, lorsqu'un salarié perd son emploi, Pôle Emploi épuise ses anciens droits avant d'utiliser les nouveaux. Dans la pratique, si le dernier emploi était beaucoup mieux rémunéré que le précédent, le demandeur touchera une indemnité moins favorable.



Afin de trouver un remède à ce problème, les partenaires sociaux se sont réunis pour chercher une solution aux effets indésirables des droits rechargeables. Cette table ronde a débouché sur un accord : le « droit d'option ».

Avant cet accord, le droit d'option était réservé seulement aux apprentis. Aujourd'hui, les chômeurs les plus pénalisés pourront renoncer définitivement à leurs an-

ciennes indemnités pour basculer directement sur des droits plus récents et plus favorables financièrement.

Les chômeurs devront en faire la demande, mais pour en bénéficier, ils devront respecter deux conditions :

- Avoir soit un écart d'au moins 30 % entre droits anciens et nouveaux, soit bénéficier d'une indemnité mensuelle inférieure à environ 600 euros (ou indemnité journalière inférieure à 20 euros).

- Ils devront justifier d'une dernière période travaillée d'au moins quatre mois.

Une étude de l'Unédic (janvier 2015) estimait qu'au moins 30 000 chômeurs, en particulier des jeunes et des femmes sont particulièrement touchés par le phénomène. Ils se retrouvent plafonnés en moyenne à 15 mois avec 730 euros quand, sans les anciens droits, ils auraient touché 1 220 euros durant 21 mois.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cet accord permet de répondre aux situations les plus aberrantes et donc aux plus urgentes. Selon l'Unédic, 119 000 chômeurs remplissent l'ensemble des critères qui leur permettra d'exercer ce droit d'option.

Pourtant, il ne faut pas oublier que l'Unédic enregistre un déficit record (4milliards) et sous la pression de Bruxelles, les partenaires sociaux devront rapidement trouver un compromis pour compenser le coût de ce réajustement estimé à 193 millions d'euros sur deux ans. ❖

Génération



Lorsqu'on nous parle du chômage, notre première pensée se dirige naturellement vers les moins de 25 ans et les séniors. Depuis le début de la crise, ils ont payé un lourd tribut. Le 1^{er} mars 2013, le contrat de génération devenait effectif et il devait faciliter l'embauche de jeunes tout en maintenant des séniors en emploi. En 2014, 16 300 contrats de génération ont été signés ce qui porte à 33 000 leur nombre depuis la création du dispositif. On est bien loin de l'objectif initial de 75 000 pour la seule année 2013 !

Sur le papier, le contrat de génération est une bonne idée. Il a l'avantage de concerner les tranches d'âge qui ont le plus de difficulté à trouver un travail, à savoir les jeunes et les séniors. Dans un marché de l'emploi tendu par la crise, il devait offrir aux entreprises une aide si celles-ci embauchaient un jeune en CDI tout en maintenant dans l'emploi un sénior de plus de 57 ans.



Lancé en mars 2013, le contrat de génération donne droit aux entreprises de moins de 300 salariés à une aide annuelle de 4000 euros, pendant trois ans maximum. Pour le rendre plus attractif, le gouvernement a doublé l'aide en septembre 2014 pour les entreprises recrutant à la fois un jeune et un sénior. Quelque 64 millions d'euros ont été versés aux entreprises pour les embauches réalisées en 2013.

Pourtant, seulement 16 300 contrats de génération ont été signés en 2014, portant leur total à plus de 33 000 depuis l'entrée en vigueur du dispositif en mars 2013. On est bien loin des objectifs fixés par le gouvernement : 75 000 demandes pour la seule année 2013. Pour 2015, le ministre du Travail table sur 40 000 contrats pour 2015.

Le commerce, l'industrie et la construction sont les secteurs qui ont recours à ce dispositif le plus fréquemment. Ils représentent respectivement 21,2 %, 20,1 % et 18 % des contrats signés. L'écrasante majorité des entreprises (87 %) n'ont par ailleurs signé qu'un seul contrat.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC explique cet engouement du secteur de la construction pour le contrat de génération par le profil des jeunes bénéficiaires. Près d'un sur deux est ouvrier, et un sur trois employé. 40 % sont cependant diplômés de l'enseignement supérieur. Les séniors sont logiquement plus capés que leurs jeunes binômes. Un tiers d'entre eux sont cadres ou exercent une profession intermédiaire, et dans une entreprise signataire sur dix, le sénior est le chef d'entreprise lui-même. La plupart des séniors ayant signé un contrat de génération ont 57 ans ou 58 ans. Un sur cinq a cependant plus de 61 ans.

Pour l'entreprise, la signature d'un contrat de génération est bien souvent l'occasion d'embaucher en CDI un jeune déjà présent dans l'entreprise en CDD, en apprentissage ou en intérim. C'était en 2013 le cas de près d'un jeune sur deux. Seuls 22 % était à la recherche d'un emploi. Quant aux séniors, ils font presque tous partie de l'entreprise depuis au moins six mois. Si bien que le doublement de l'aide accordée aux entreprises depuis septembre pour la double embauche d'un jeune et d'un sénior n'aurait concerné que 3 % des contrats signés. ❖

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIER, C'EST UN MÉTIER

—
AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS - Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL

Reconstruire ?



Quand le BTP va, tout va ! Cette expression, si elle est prise à la lettre, signifie qu'en ce moment rien ne va. En effet, depuis le début de la crise, l'activité du secteur s'enfonce d'année en année et les destructions d'emploi s'enchainent. Pour tenter d'enrayer cette spirale infernale, le gouvernement a lancé un plan accompagné de différents outils pour amorcer la reprise. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique la situation en détail.

L'année 2014 n'aura pas été bonne pour l'emploi lorsqu'on se penche sur les résultats définitifs de l'emploi salarié publiés par l'Insee. 74 400 emplois ont en effet été détruits sur l'ensemble de l'année.

En ce qui concerne le secteur du BTP, on a observé une importante destruction des emplois, puisqu'il perdait 20,6% de ses effectifs par rapport à l'année précédente. L'Insee n'avait pas enregistré autant de destructions de postes depuis le troisième trimestre 1993. De plus, avec le recul des mises en chantier, tout le monde s'accordait pour désigner 2015 comme une année noire.

Et pourtant, depuis le début de l'année, un ensemble de facteurs donne une impression de reprise. Pour commencer, le nombre de logements neufs construits devrait avoisiner les 360 000 pour cette année au lieu des 340 000 prévus initialement. Les outils incitatifs mis en place par le gouvernement commencent à porter leurs fruits, tel que le dispositif Pinel et l'optimisation du prêt à taux zéro +.

On peut en conclure que dans le neuf, ça va mieux, mais qu'en est-il du segment amélioration / entretien ? Ici encore, les spécialistes tablent sur une augmentation de 1,7% de l'activité sous l'impulsion du Crédit d'impôt pour la transition énergétique (Cite) et l'éco-conditionnalité pour les aides destinées aux travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements.

Pour finir, les professionnels attendent avec impatience les effets du plan de relance du logement instauré par le gouvernement durant l'été 2014. Par contre, les

répercussions ne se feront véritablement sentir qu'à partir du mois de mai dans le meilleur des cas. En attendant, le secteur prévoit une baisse de 3,8% de l'activité dans le logement neuf, et un repli de 9,4% dans le non-résidentiel neuf.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces prévisions sont une mauvaise nouvelle, car elles seraient synonymes de destruction d'emploi. En effet, si elles se concrétisent, cela déboucherait sur la destruction de 30 000 emplois équivalents temps plein.



La situation dans le secteur du BTP s'améliore, mais elle n'est pas fleurissante. 2015 devrait être une année charnière et marquer les prémices d'une reprise économique. Pourtant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sait qu'il faudra encore des années pour revenir à une situation d'avant la crise et en attendant, les salariés du secteur devront fournir de nombreux efforts et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC les accompagnera comme elle l'a toujours fait ! ♦

SECTION BATI-MAT-TP CFTC SPIE

SPIE Ouest-Centre, composée d'environ 3000 collaborateurs, déploie ses offres de services multitechniques à travers un réseau de plus de 45 implantations permanentes dans le Grand Ouest et la région Centre.

Sur ce territoire, SPIE Ouest-Centre propose un large éventail de services et d'expertises. SPIE Ouest-Centre est présente dans les grands secteurs de l'économie à Industrie, Tertiaire, Collectivités, Opérateurs Énergie, Opérateurs Télécoms et Opérateurs Transport.

SPIE Ouest-Centre accompagne ses clients dans la conception, la réalisation, l'exploitation et la maintenance d'installations plus économes en énergie et plus respectueuses de l'environnement. SPIE Ouest-Centre est organisée autour de 8 directions opérationnelles multitechniques de proximité, 5 directions opérationnelles de spécialités (Télécoms Services, Construction et

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

Les salariés sont plutôt satisfaits de notre présence, car nous sommes une organisation intègre, toujours disponible et à leur écoute.

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

La section BATI-MAT-TP CFTC existe depuis une vingtaine d'années environ, mais ce n'est qu'en 2009 que



Réparation Navale, Génie climatique & Fluides, Logement, et Process) et 5 filiales : PROJELEC, ENELAT Ouest, ELCARE, SIPECT et JURET. SPIE Ouest-Centre compte 3 périmètres sociaux.

Joëlle Foucault, nous parle de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SPIE.

J'ai été élue Déléguée du Personnel, et en 2011 que j'ai été désignée Déléguée Syndicale et Déléguée Syndicale Centrale.

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

Mon objectif prioritaire était de me faire connaître et aussi de me démarquer, par rapport aux autres organisations syndicales déjà en place, notamment par des prises de parole, lors des manifestations organisées par la Direction (LBO, passage en bourse, etc.).

Lors des élections 2012, j'ai réussi à positionner des D.P. dans les petites agences réparties dans le périmètre POITOU CHARENTE CENTRE LIMOUSIN (alors qu'il y avait carence depuis des années), afin d'avoir des relais pour transmettre certaines informations relatives à l'évolution de notre filiale.

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

Certains salariés connaissent ma « forte » personnalité, puisque je suis entrée chez SPIE depuis bientôt 40 ans ; ils me font confiance dans mes prises de position qui demeurent fondées et justes. Ils savent que je sais prendre mes responsabilités et assumer mes actes et mes choix.



Et la direction ?

Il me semble que la Direction est aussi satisfaite d'être en présence d'une organisation qui travaille ses sujets et qui essaie de défendre au mieux l'intérêt des salariés. Nous pouvons dire que l'échange reste toujours respectueux, ce qui permet de progresser dans la négociation.

Et les autres syndicats ?

À mon arrivée, en 2011, j'ai dérangé, n'ayons pas peur des mots, car j'avais une autre vision du syndicalisme. En plus, j'étais la seule femme Déléguée Syndicale. L'accueil n'a donc pas été chaleureux, loin de là... J'ai tenu bon, et aujourd'hui c'est du passé, j'ai ma place et je continue à m'imposer.

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

Mon rôle est d'abord d'informer mes deux délégués syndicaux, charge à eux de transmettre l'information aux élus D.P. de leur périmètre social.

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

Ma priorité était que le Code du Travail, les conventions collectives et les accords en vigueur dans la filiale soient appliqués, aussi je n'hésite pas à rappeler les règles au sien de la filiale en cas de manquements. Les salariés y sont très attentifs et ne peuvent qu'approuver cette attitude.

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

Lors d'ouvertures de négociations (NAO, Handicap, Égalité Hommes/Femmes, Télé-travail, etc.), nous sommes toujours forts de propositions, ce qui est apprécié par la Direction. Nous avons toujours choisi de rester à la

table des négociations plutôt que de faire « la politique de la chaise vide », ce qui parfois nous met en désaccord avec les autres organisations syndicales.

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

Surtout, rester représentatif et continuer à tisser la toile commencer en 2012, afin de pouvoir présenter des candidats dans tous les collèges et sur toutes les implantations d'ici quelques années...

Merci Joëlle et bonne continuation ! ❖



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

En somme... Qui aime bien élit bien!

EIFFAGE CONSTRUCTION BÉARN 64

Nos candidats remportent tous les postes!

CE 1^{er} collègue
2 titulaires
2^e collègue
1 titulaire

DP 1^{er} collègue
2 titulaires
2^e collègue
1 titulaire

ESSEMES SERVICE 02

Un sans faute pour nos candidats

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

C2S 78

Un 100 % pour nos candidats

DU 2^e collègue
3 titulaires - 3 suppléants
3^e collègue
3 titulaires - 3 suppléants

COLAS CENTRE OUEST 61

Encore un 100 %

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

LINEA BTP 94

La CFTC progresse dans l'entreprise

CE 3^e collègue
1 suppléant
DP 2^e collègue
1 titulaire

SPAC 92

Nos candidats réalisent un raz de marée

CE Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

DP Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

SPAC 92

Tous les postes sont pour la CFTC

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

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

SPAC 33

Un excellent score pour notre section syndicale

CE 1^{er} collègue
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant

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

SPAC PORT-DE-BOUC 13

Un joli score pour la CFTC

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

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



SPAC TRAVAUX RÉGIONAUX 31

L'ensemble des postes est pour nos collègues de la région

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

SMAC SARCELLES TAVAUX NEU

Du bleu dans tous les collèges

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

COLAS IDFN VILLEPREUX 78

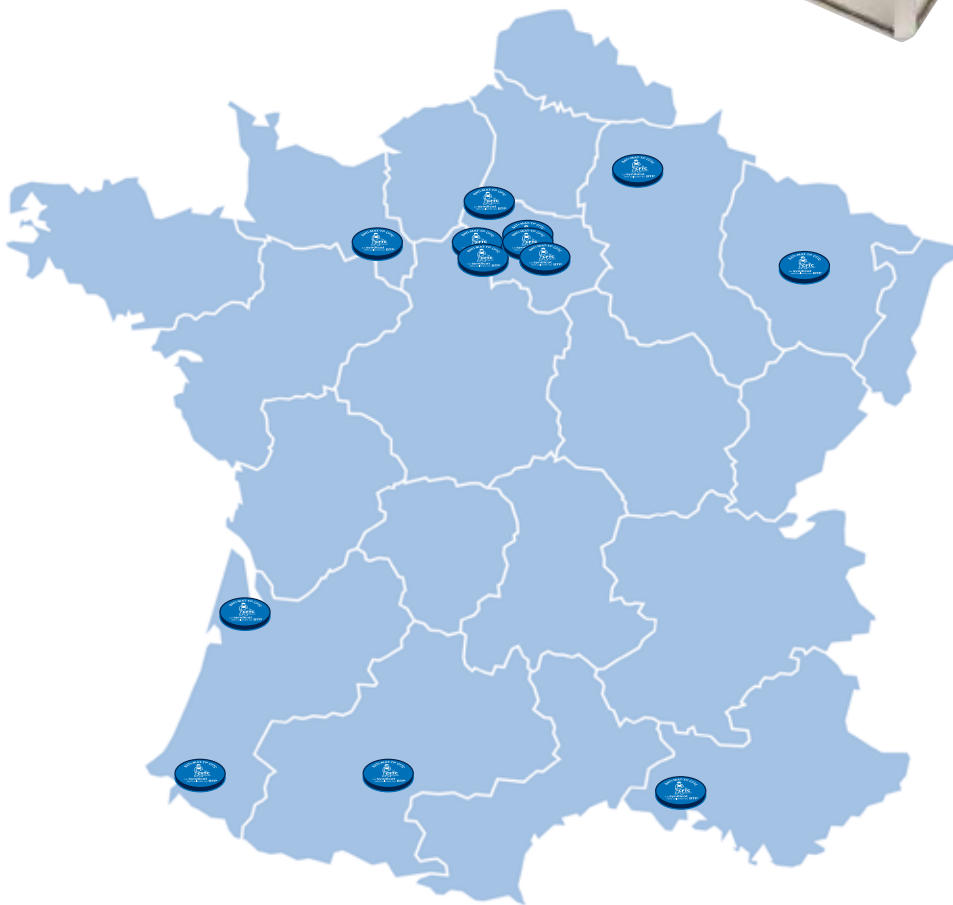
Une bien belle progression pour la section

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

MEURTHE-ET-MOSELLE HABITAT 54

Notre syndicat progresse

- CE** 2^e collègue
1 titulaire
3^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant
- DP** 2^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collègue
1 titulaire - 1 suppléant



FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

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

Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
ou cftc5@wanadoo.fr

Architectes



Compte rendu de la CPNNC des entreprises d'architecture

Projet d'avenant n° 4 à la CCN

Grille de classification : La sous-commission a procédé au repérage des différents types de métiers existant dans la branche, en tenant compte du type d'entreprise d'architecture, des effectifs et plus ceux-ci sont importants, plus les emplois sont spécialisés. Une fois repérés, ces emplois ont été regroupés par filière (5) :

- Emplois de conception « cœur de métier architecture »
- Emplois de conception spécialisés (architecture intérieure, paysage, urbanisme, scénographie)
- Emplois administratifs
- Emplois techniques
- Emplois connexes.

Ces différents emplois sont dispatchés sur cinq grilles pouvant comprendre 5 ou 6 niveaux (voire 7 pour certains emplois eu égard à leur classement hiérarchique). Le principe c'est d'avoir une référence, pour chaque emploi repéré, au niveau de diplôme nécessaire à l'emploi (en référence au niveau de diplôme de l'Éducation Nationale) et au regard de cet emploi, avoir trois coefficients possibles selon les critères classants dont le principe subsiste.

Ces critères classants sont désormais réduits à trois, le quatrième, « contenu de l'activité » qui existait auparavant n'ayant plus de sens du fait que dorénavant, un nom est donné à l'emploi. Ces critères classants sont technicité, autonomie/initiative, formation/expérience.

Tous les coefficients ne se retrouvent pas dans chacune des filières. À titre d'exemple, dans les emplois administratifs, les coefficients 380, 400 et 420 sont attribués au responsable administratif, et l'emploi hiérarchiquement au-dessus (DRH) correspond aux coefficients 500,

520 et 540. Les trois coefficients intermédiaires ne sont pas utilisés parce qu'ils ne correspondent pas à un type d'emploi de la filière administrative. Dans les tableaux, ne subsistent que les coefficients afférents à des emplois repérés dans la filière.

À chaque emploi, il est fait référence à un niveau de diplôme de l'Éducation Nationale, sauf en ce qui concerne l'emploi d'agent d'entretien pour lequel il n'y a pas lieu de faire référence à un diplôme de niveau V de l'EN.



La CPNNC demande que la sous-commission modifie la grille de classification en tenant compte des remarques suivantes :

- Emplois de conception cœur de métier :

Avant Assistant de projet 1 : rajouter un emploi de dessinateur en entrée de grille à 240.

- Emplois de conception spécialisés :

Avant Assistant de projet 1 : rajouter un emploi de dessinateur en entrée de grille à 240.

Assistant de projet 1 : rajouter une entrée de grille à 240.

- Emplois administratifs :

Scinder l'emploi de secrétaire technique en deux (1 et 2)

Assistant administratif : revoir le coef. 220 d'entrée de grille.

- Emplois techniques :

« Responsable de chantier 1 » à la place de « conducteur de travaux » et « responsable de chantier 2 » dans la même case qu' « d'économiste 1 »

Commis de chantier, dessinateur : rajouter une entrée de grille à 240. ❖

Géomètres



GRUPE DE TRAVAIL Convention Collective Objet : Toilettage de la convention collective

Avant toute chose, pourquoi avoir choisi pour vocable ce terme de toilettage ? Piqué par la curiosité, nous sommes allés consulter diverses sources et voici ce qu'on a trouvé :

« Chez certaines espèces, le toilettage peut être associé à des comportements présexuels ou sexuels, dont masturbatoires (chez certaines espèces de chauves-souris notamment). Le nettoyage et l'hygiène ne sont cependant pas la seule fonction du toilettage ».

La première question que l'on peut se poser est : pourquoi avoir choisi ce terme pour ce travail ? Nous devons avouer que cela reste un mystère pour nous !

C'est néanmoins avec sérieux que le groupe de travail a commencé à passer en revue les articles de la convention collective, pour les contrôler, les aménager et les mettre en adéquation avec la réglementation.

Tout avait bien commencé, par l'introduction et le préambule, ce qui était somme toute assez logique, avancer dans un ordre croissant.

Mais c'était sans compter sur les intérêts des uns et des autres !

Une organisation syndicale de salariés dont le représentant n'est pas salarié de la branche, souhaite que les permanents syndicaux puissent avoir la même indemnité qu'un salarié de cabinet de géomètre qui participe aux commissions paritaires.

Aujourd'hui, ces représentants perçoivent une indemnité forfaitaire, car ils n'ont pas de perte de salaire puisqu'ils sont salariés de leur structure syndicale.

Pour nous, CFTC secteur géomètre, nous préférons que l'argent du paritarisme serve avant tous les intérêts des salariés géomètres.

Autre article souhaité par le collège employeurs, l'Art 6.2 : il s'agit du temps de déplacement.



Nous avons eu droit à un festival de propositions :

- Faire le minimum au niveau de la convention collective, pour laisser le champ libre aux entreprises.
- Faire partir les salariés le dimanche soir lorsque le déplacement se situe à une distance lointaine et ceci sans les indemnités complémentaires.
- Faire en sorte de minimiser le temps de déplacement pour permettre aux chantiers d'être plus rentables et bien d'autres propositions (débridées) !

Pour notre organisation syndicale, le salarié ne doit pas servir de variable d'ajustement, au mépris de la sécurité dans l'organisation du temps de travail.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution de ce dossier dans les mois à venir. ❖

Temps de déplacement



Le temps de déplacement entreprise-chantier doit-il être rémunéré ? Comme souvent la réponse à cette question dépend de la situation du salarié. Dans certains cas, le temps de déplacement entreprise-chantier doit être rémunéré, dans d'autres l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. Le point de départ pour répondre à cette question est la notion de temps de travail effectif. Un temps de travail effectif doit nécessairement être rémunéré.

L'article L. 3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de déplacement pour se rendre de son domicile au lieu d'exécution du contrat de travail ne répondant pas à cette définition, il ne constitue pas un temps de travail effectif (Article L. 3121-4). En revanche, les tribunaux considèrent depuis longtemps que le temps passé entre deux lieux de travail (deux chantiers, deux agences...) est du travail effectif, payé et comptabilisé comme tel.

La qualification du temps de déplacement entre l'entreprise et le chantier est un problème que l'on rencontre souvent dans le BTP. Les salariés de notre secteur sont en effet souvent tenus de débiter et de finir leur journée de travail par un passage par l'entreprise pour effectuer, par exemple, des opérations de chargement et de déchargement d'outils ou de conduite de véhicule.

La question est donc de savoir si ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif. La Cour de cassation a apporté la réponse et considère que la durée de ces déplacements entreprise-chantier doit être comptabilisée et payée comme temps de travail effectif, dès lors que le salarié est dans l'obligation d'effectuer le trajet entreprise-chantier (Cass. soc., 1er déc. 2009, n° 07-42.796).

Attention, le critère n'est pas ici le fait que le salarié effectue le trajet entreprise-chantier, mais bien qu'il ait l'obligation de le faire. De plus, cette obligation ne doit pas résulter d'une difficulté pratique pour se rendre sur le chantier, mais bien d'une directive de l'employeur.

Ainsi, lorsque le salarié commence sa journée par un déplacement domicile-entreprise, puis par un déplacement entreprise-chantier, mais qu'il pourrait direc-

tement se rendre de son domicile au chantier, alors le temps de déplacement entreprise-chantier ne constitue pas un temps de travail effectif et n'a pas à être payé ou décompté.

En revanche, si le salarié ne peut se rendre directement de son domicile au chantier et que l'employeur lui impose de passer par l'entreprise, notamment pour la constitution des équipes ou le chargement du camion, alors le temps de déplacement entreprise-chantier doit être payé et décompté en temps de travail effectif.

En pratique, en l'absence de directive express de l'employeur, il n'est pas toujours aisé de savoir si le salarié est réellement obligé de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le chantier. D'autant que cette obligation peut ne concerner que certains salariés, ceux qui sont par exemple chargés d'acheminer sur le chantier le matériel, les autres étant libres de se rendre directement sur le chantier.

En cas de conflit avec l'employeur qui affirmerait que le salarié n'est pas contraint de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le chantier, le salarié peut choisir de se rendre directement de son domicile au chantier. Si le passage par l'entreprise s'avère nécessaire, l'employeur sera contraint de lui donner expressément la consigne de passer par l'entreprise avant de se rendre sur le chantier.

Dans tous les cas, il est primordial que le salarié soit en capacité de justifier de ses horaires, au moins par le biais d'un décompte personnel. Un tel décompte constituera souvent un commencement de preuve suffisant aux yeux des juges en cas de litige.

Notre Fédération recommande donc vivement aux ouvriers non sédentaires de relever tous les jours sur un agenda leurs horaires, en indiquant les heures d'arrivée à l'entreprise puis au chantier et les heures de départ du chantier et de retour à l'entreprise. ❖

L'indemnité de trajet



La grande majorité des salariés du BTP, et plus particulièrement les ouvriers, est soumise à des déplacements quotidiens sur des chantiers. Afin d'indemniser la contrainte que constitue ces déplacements inhérents à leurs fonctions, les conventions collectives des ouvriers du Bâtiment (plus et moins de 10 salariés) et des Travaux Publics ont mis en place, au bénéfice des ouvriers non sédentaires, un système d'indemnités de petits déplacements.

Ces indemnités de petits déplacements sont au nombre de 3 : l'indemnité de repas, l'indemnité de frais de transport et l'indemnité de trajet.

L'indemnité de trajet est de loin la moins connue des trois, tant par les employeurs que par les salariés eux-mêmes. Notre service juridique rencontre ainsi souvent des situations où l'employeur a « omis » de la verser, malgré son caractère obligatoire.

La difficulté provient souvent de l'amalgame fait avec l'indemnité de transport. Dès lors que celle-ci est versée, de nombreux ouvriers s'estiment remplis de leurs droits. Pourtant, il n'en est rien puisque les indemnités de transport et de trajet n'ont pas le même objet.

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé. Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport (article 8.16 des conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment - plus et moins de 10 salariés - et 8.6 de la convention des ouvriers des Travaux Publics).

Au contraire, l'indemnité de trajet n'est pas destinée à compenser les frais engagés pour se rendre sur le chantier, mais à indemniser la contrainte que représente la nécessité de se déplacer quotidiennement sur les chantiers et d'en revenir (article 8-17 des conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment et article 8.7 de la convention des ouvriers des Travaux Publics). La Cour de cassation a affirmé à plusieurs reprises que cette indemnité est due indépendamment de la rémunération par l'employeur du temps de trajet inclus dans l'horaire de travail et du moyen de transport utilisé.

Un employeur ne peut donc refuser de payer cette indemnité à un salarié au motif que celui-ci utilise un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur le chantier et/ou que le trajet est réalisé pendant les heures de travail.



En clair, tout ouvrier du Bâtiment et des Travaux Publics doit percevoir une indemnité de trajet au titre de chaque journée de travail au cours de laquelle il s'est effectivement déplacé sur un chantier. La seule condition pour avoir droit à cette indemnité de trajet est de se déplacer sur un chantier. Peu importe le moyen de transport utilisé, la rémunération du temps de déplacement ou encore le fait que le chantier soit plus proche du domicile que du lieu de travail habituel.

L'indemnité est due même si le salarié ne passe pas la journée entière sur le chantier. En outre, lorsque l'ouvrier se déplace sur plusieurs chantiers au cours de la même journée, il doit lui être versé l'indemnité de trajet correspondant à la zone dans laquelle se situe le chantier le plus éloigné.

Ouvriers non sédentaires du BTP, soyez donc vigilants et vérifiez que vos bulletins de paie mentionnent bien une indemnité de trajet au titre de chaque journée travaillée (en plus de l'indemnité de repas et de l'éventuelle indemnité de transport). Dans le cas contraire, n'hésitez pas à la réclamer.

En cas de litige avec l'employeur, il vous appartiendra d'apporter des éléments tendant à prouver la réalité de vos déplacements. Notre Fédération vous recommande donc vivement de relever tous les jours sur un agenda le lieu du chantier sur lequel vous êtes intervenu. ❖

Assistance des DP



Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Relativement méconnu, l'article L. 2315-10 du Code du travail précise qu'ils peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors de ces réunions mensuelles. Ce représentant joue un rôle d'assistance et de conseil. Il doit naturellement pouvoir prendre la parole et intervenir au cours des réunions.

Les délégués du personnel qui le souhaite peuvent donc tout à fait se faire assister par un représentant syndical qui peut être soit un salarié de l'entreprise désigné par le syndicat auquel il adhère, soit un délégué syndical désigné par la section syndicale existant dans l'entreprise, soit un représentant syndical qui n'appartient pas à l'entreprise.

L'administration a précisé que les délégués du personnel ne peuvent pas être assistés par deux représentants de la même organisation syndicale au cours de la même réunion.

En revanche, la Cour de cassation a récemment considéré que dès lors qu'ils n'appartiennent pas à la même confédération syndicale, plusieurs représentants syndicaux peuvent assister les délégués du personnel au cours d'une même réunion (Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-24.242).

Il a également été précisé que l'assistance des délégués est ouverte à un membre d'une organisation syndicale, quelle que soit sa profession ou son appartenance syndicale par rapport à celle du délégué du personnel. Il en résulte que les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'un syndicat autre que celui auquel ils appartiennent.

De plus, un délégué du personnel qui serait en même temps délégué syndical a néanmoins le droit de se faire assister par un représentant de son syndicat.

Enfin, les délégués du personnel élus au second tour sans avoir été présentés par un syndicat peuvent également se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale.

En ce qui concerne les modalités de désignation du représentant syndical chargé d'assister un délégué du personnel, la loi ne prévoit aucune formalité particulière.

Le délégué du personnel n'a donc pas besoin de prévenir au préalable son employeur. Ce dernier n'a aucune autorisation à donner et n'a aucun droit de regard sur la personne choisie.

Lorsque la personne choisie est extérieure à l'entreprise, l'employeur doit toutefois être mis en mesure de vérifier qu'elle est bien habilitée à tenir ce rôle. Concrètement, il faut que le représentant syndical puisse prouver qu'il est bien syndiqué ou qu'il est bien mandaté par son syndicat pour effectuer cette assistance.

En pratique, le délégué du personnel souhaitant se faire assister par un représentant syndical doit seulement informer l'employeur de la présence du représentant en début de réunion. Dès lors que le représentant syndical est muni d'un mandat, l'employeur ne peut pas s'opposer à sa présence sous peine de commettre un délit d'entrave.

L'assistance des délégués du personnel par un représentant syndical appartenant à l'entreprise soulève enfin la question de la rémunération par l'employeur du temps passé en réunion (ce problème ne se pose pas si le représentant est extérieur à l'entreprise).

Dans l'hypothèse où le représentant dispose d'un crédit d'heures au titre d'un quelconque mandat, alors le temps passé aux réunions doit s'imputer normalement sur le crédit d'heures dont il bénéficie, sauf accord plus favorable.

Si, au contraire, le représentant ne dispose pas de crédit d'heures, il doit obtenir de la part de l'employeur l'autorisation de s'absenter de son poste de travail. En l'absence de prestation de travail, et sauf accord plus favorable, l'employeur est en droit de ne pas rémunérer le temps passé à la réunion des délégués du personnel. ❖

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C (depuis le 1^{er} janvier 2015)

- Horaire brut : 9,61€
- Mensuel brut : 1 457,52€ - Mensuel net : 1 137€

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 2015 :

- Nourriture : 1 repas = 4,65€
1 journée = 9,30€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,52€ (depuis le 1^{er} janvier 2015)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 170€ - Trimestre : 9 510€ - Année : 38 040€

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 5,36€.

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 : 18,10€ à l'entreprise : 6,20€ sur chantier : 8,80€

- Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) : - Paris/Petite couronne : 64,70€ - Province : 48,00€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 43,13€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 57,50€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

● Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (190,35 € max. pour 2015), 80% du salaire à partir du 29^e jour (253,80€ max. pour 2015). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ (Indemnité journalière maximale)

- Autres : 82,32€

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 :

Partie fixe (ARE)	11,72€	Montant journalier
Allocation minimale (ARE)	28,58€	
Seuil minimal ARE Formation	20,48€	

Calcul du montant de l'association : 57% ou 40,4% + partie fixe dans la limite de 75% du salaire journalier de référence.

ALLOCATIONS ET PRIME

- Allocation Temporaire d'Attente (ATA) : 11,45 € par jour.
- Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 16,25 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 137,5€ pour un célibataire et 1 787,5€ pour un couple.
- Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 35,09€ 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)	1095 jours (36 mois)

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	129,34€
3	295,06€
Par enfant en plus	165,72€

Majoration pour enfant à charge de plus de 16 ans

Âges	Montant
+ 16 ans	64,67€

A.S.F. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Par enfant à charge	95,52€
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	127,33€

A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire)

Enfant âgé de 6 à 10 ans	362,63€
Enfant âgé de 11 à 14 ans	382,64€
Enfant âgé de 15 à 18 ans	395,90€

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	390,52€	576,24€
Activité = au plus à 50 %	252,46€	438,17€
Activité entre 50 % et 4/5	145,63€	331,35€

Prime de déménagement

Montant maximum	974,90€
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e	81,24€

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base 1 ^{ère} catégorie	129,99€
2 ^{ème} catégorie	97,49€
3 ^{ème} catégorie	264,04€
	373,71€

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

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	514€	771€
1	771€	925€
2	925€	1079€
Par enfant en plus	206€	206€

BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC 01 44 85 73 46 • Fax: 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg St-Martin 75010 PARIS
E-mail: fede.batimattpcftc@noos.fr • Site: www.batimattp-cftc.fr

VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____
Adresse personnelle : CP Ville :
Tél. dom. : __/__/__/____ Portable : __/__/__/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :
Adresse : CP Ville :
Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité
Vous êtes du : Bâtiment TP Autres (préciser) :
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.
Date :
Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : Signature :		



Le syndicat des salariés du BTP

Echo BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

Éditeur: APDS - Association régie par la loi du 1^{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: Mars 2015 (1^{er} trimestre 2015)

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