

BATI-MAT-TP CFTC



Le syndicat  
des salariés du BTP

# Echo

## BATI-MAT-TP

### SOMMAIRE

❖ <b>Édito</b>	3
❖ <b>Actu</b>	
Portage salarial	5
2022	6
Amiante	7
❖ <b>Voir rouge</b>	
Modernisation	9
❖ <b>La section</b>	
Section Uxello	10-11
❖ <b>Les secteurs</b>	
Élections	12-13
❖ <b>Coin juridique</b>	
Complémentaire santé	18
Fortes chaleurs	19
En bref	21
❖ <b>Jeux</b>	
Info pratiques/Adhésion	23

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



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

**53 / JUIN 2015 / 0,50€**

# Sans hésiter, notre complémentaire santé, c'est PRO BTP

*Grégory, 41 ans*  
conducteur de travaux

*Julien, 37 ans*  
installateur électrique

*Lisa, 33 ans*  
chef de chantier

LA COMPLÉMENTAIRE  
**SANTÉ**  
POUR TOUS LES SALARIÉS

*J'adhère maintenant!*

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

**PRO BTP**  
GROUPE





## ÉDITORIAL PAR PATRICK DEL GRANDE

Vous trouverez dans ce numéro un article complet sur les bonnes pratiques à mettre en place par votre employeur en cas de fortes chaleurs ainsi qu'une explication détaillée de la mise en place de la complémentaire santé pour tous les salariés. Ces deux sujets me tiennent à cœur, car ils touchent, l'un comme l'autre, un des piliers de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, à savoir, la protection de la santé des salariés. Pour aller plus loin, il nous a paru également nécessaire de vous informer sur les changements de la réglementation concernant la protection sanitaire des professionnels exposés aux dangers de l'amiante.

Au-delà, la conjoncture économique s'améliore en France. Est-ce une bonne nouvelle pour l'emploi dans les secteurs de la construction ? Malheureusement, je ne pense pas ! Cette année devrait être similaire à 2014 et nous devons nous préparer à subir de nombreuses destructions d'emploi dans nos secteurs. Pour contredire cette fatalité, nous aurions besoin d'un rebond de la croissance et encore, on devra attendre des années pour revenir aux effectifs d'avant la crise. Je rejoins l'optimisme du rapport de France Stratégie et de la Dares, mais celui-ci fait le même constat : sans croissance, les créations d'emploi resteront très faibles pour les prochaines années. C'est pourquoi notre seul salut réside dans l'attente d'une reprise forte et durable afin de remettre dans l'emploi les millions de chômeurs qui peuplent les rangs de Pôle Emploi.

Malgré cette attente interminable, il faut que nous allions de l'avant. De nombreuses négociations sont en cours et nous continuons à être très présents pour vous aider et vous accompagner dans la mise en place des modifications réglementaires telle que par exemple : le développement de la formation professionnelle continue et la complémentaire santé. Pour cette dernière, nous serons très vigilants pour que les salariés et leurs familles ne soient pas les grands perdants. Je pense notamment aux dépenses de soins restant à charge et à la participation financière des entreprises.

Pour finir, je vous souhaite, à toutes et à tous, très chers adhérents et militants, de bonnes vacances. En attendant la rentrée, je compte sur vous pour poursuivre nos actions qui font la force de notre organisation pour le bien de tous les salariés qui nous font confiance !

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 : .....

# Portage salarial



**Le portage salarial était dans un cadre juridique incertain, mais une ordonnance adoptée par le Gouvernement le 2 avril 2015 est venue clarifier la situation. Le BTP est basé sur le travail par missions, chantiers ou travaux et cette ordonnance permet au portage salarial d'offrir un statut protecteur pour le salarié porté comme pour son employeur. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'intéresse aux principaux changements.**

Le Code du travail le définit comme suit :

« Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

- D'une part, la relation entre une entreprise dénommée entreprise de portage salarial effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;
- D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le "salarié porté", lequel est rémunéré par cette entreprise.

Ce dispositif est ouvert à toute personne justifiant d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

Il devra fournir sa prestation de service à son entreprise cliente, rendre compte à la société de portage qui se chargera de la facturation et de la rémunération du salarié porté. Il est important de noter que la société de portage n'a pas à rechercher des clients pour le compte du salarié porté.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est important de souligner que le salarié porté doit bénéficier de la rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (soit en 2015 : 2377,50 € bruts).

Le portage salarial n'a pas pour objectif de remplacer le contrat à durée indéterminée. L'entreprise cliente ne peut pas y recourir pour son activité normale et permanente. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce point est particulièrement important. Le portage salarial n'a pas vocation à remplacer l'emploi dans les entreprises et nous devons être très vigilants pour que la réglementation soit respectée dans les entreprises !

Il est réservé à la tâche occasionnelle ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. Enfin, la durée de cette prestation ne peut excéder la durée de trente-six mois.

Le contrat de travail est conclu entre la société de portage et le salarié porté. En cas de contrat à durée déterminée, la durée totale ne peut pas dépasser 18 mois, renouvellement inclus. Le contrat doit être transmis au salarié porté au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion. La rupture du contrat de prestation de service n'est pas un motif de rupture. La société de portage doit établir un contrat de travail et accomplir les formalités qui y sont liées, transmettre au salarié porté, une fois par mois un compte d'activité, détaillant les versements effectués par l'entreprise cliente et l'ensemble des prélèvements.

Elle contrôle l'activité du salarié porté et lui propose des prestations d'accompagnement permettant de développer son projet professionnel. Elle n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté et les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées. ❖





**La situation de l'emploi dans les secteurs de la construction est, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, très préoccupante. Depuis le début de la crise, les destructions d'emploi se sont enchaînées à un rythme effrayant et pour essayer d'enrayer ce phénomène, le gouvernement actuel a mis en place de nombreuses mesures, mais les effets sur l'emploi tardent. La situation semblait désespérée, mais un rapport de France Stratégie et de la Dares nous offre une lueur d'espoir.**

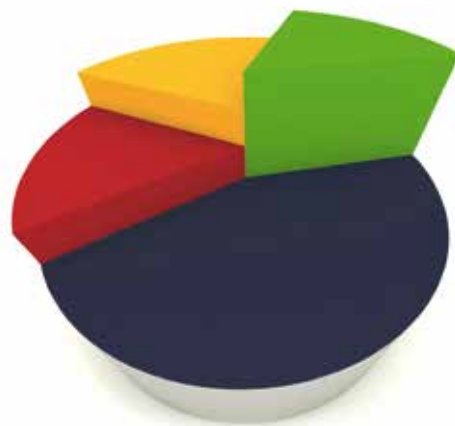
Alors que les chiffres du chômage ne cessent d'augmenter, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a épluché le Rapport des Métiers en 2022 et force est de constater que celui-ci est de loin le plus optimiste que nous avons eu entre nos mains depuis de nombreuses années.

Actuellement, on comptabilise dans le BTP près de 1,5 million d'actifs. Entre fin 2013 et fin 2014, le secteur a perdu près de 50 000 emplois et l'intérim a baissé de 18 %. Triste constat pour l'économie, car le BTP est un moteur de la croissance de notre pays, d'ailleurs on a tous en tête cette fameuse expression : « quand le BTP va, tout va ! ».

Les prévisions (entre 2012 et 2022) de ce rapport sont faites à partir de trois scénarios possibles : une continuité de la crise avec 1 % de croissance, une sortie progressive de la crise avec une croissance de 1,5 % et pour finir une reprise économique rapide soutenue par une croissance de 1,8 %.

En partant sur une sortie progressive de la crise, le BTP pourrait offrir jusqu'à 554 000 postes à pourvoir à l'horizon 2022. Ces postes sont en grande partie constitués par des départs en fin de carrière puisqu'ils totalisent à eux seuls environ 426 000 postes. Selon l'étude, 2,2 % des personnes en emploi dans le BTP seront concernés chaque année. Les 128 000 qui manquent pour atteindre les 554 000, seraient des créations d'emploi et le rapport parle même de 150 000 en cas d'une forte croissance.

En proportion, les postes les plus recherchés seront parmi les cadres et les architectes (3,5 %). Concernant les ouvriers peu qualifiés, les créations de postes avoisineront les 1,9 %, mais les embauches devraient rester nombreuses en raison du fort renouvellement lié à la possibilité de transiter vers des emplois plus qualifiés notamment grâce à la formation professionnelle.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces prévisions sont porteuses d'espoir, mais vous avez dû remarquer qu'il manque le scénario de crise. Si la croissance continue de stagner, c'est l'ensemble des investissements (logement, rénovation...) qui seraient retardés et dans ce cas l'emploi dans le BTP en pâtirait fortement. En effet, le secteur se limiterait à la création de 82 000 emplois supplémentaires en dix ans, soit une progression ridicule de 0,4 % par an. ❖

# Amiante



**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, grâce à la négociation, n'a pas de cesse d'améliorer les conditions de travail des salariés des secteurs de la construction. Voilà pourquoi, nous sommes très vigilants sur l'exposition à l'amiante des salariés, car elle serait responsable d'un grand nombre de cancers chez les professionnels exposés à cette matière. À partir du 1er juillet 2015, en application d'un décret du 4 mai 2012, la réglementation évolue.**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'hésitera jamais à faire la promotion d'une avancée en terme de protection des salariés et cette évolution de la réglementation n'échappe pas à cette règle.

En effet, l'amiante serait à l'origine de 1700 décès et de 2200 nouveaux cas de cancer selon une étude de l'Institut de Veille Sanitaire (INVS) et ces chiffres désastreux prouvent qu'il fallait renforcer la protection sanitaire des salariés.

L'amiante fût interdit le 1er janvier 1997 en France, mais elle reste à ce jour très présente dans de nombreux bâtiments. Elle reste la plus grande cause de cancers professionnels. Malheureusement, les maladies sont souvent décelées qu'après de nombreuses années d'exposition et le Haut Conseil de la santé publique estime jusqu'à 100 000 décès liés à l'amiante en 2050.

Le décret 2012-639 du 4 mai 2012 vient renforcer la protection sanitaire des professionnels exposés aux dangers de l'amiante. Les principales mesures de la réforme comprennent :

- Le contrôle de l'empoussièrement en milieu professionnel selon la méthode META;
- L'abaissement de la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP) : de 100 à 10 fibres par litre d'air au 1er juillet 2015;
- Suppression de la différenciation des notions d'amiantes friables et non friables.

Un nouvel arrêté directement applicable en mars 2013 vient compléter le précédent décret. Il définit le choix, l'entretien et la vérification des équipements de protection individuelle en cas de travail lié à une exposition à l'amiante.

Lorsque le niveau d'empoussièrement est supérieur à 5 fibres par litre d'air, le salarié doit s'équiper :

- D'une combinaison de protection jetable avec capuche de type 5;
- De chaussures ou bottes décontaminables ou de surchaussures jetables;
- De gants étanches aux particules et adaptés à la situation de travail;
- D'un appareil de protection respiratoire, adapté en fonction de l'évaluation des risques et du niveau d'empoussièrement.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le désamiantage est une nécessité pour la santé publique, mais il ne doit pas être fait au détriment des salariés qui le réalisent. Il est essentiel pour la santé des professionnels de respecter cette réglementation. Si vous avez le moindre doute, contactez-nous dans les plus brefs délais! ❖

# ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

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

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

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



**AG2R LA MONDIALE**

le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ENGAGEMENT SOCIAL



# Modernisation



**Après quatre mois de négociation sur la modernisation du dialogue social, les partenaires sociaux se quittèrent sans trouver d'accord. Le gouvernement avait promis qu'il reprendrait la main sur ce dossier en cas d'échec et cette promesse est devenue aujourd'hui une réalité. Le ministre du Travail, François Rebsamen, a présenté son projet de loi « dialogue social et emploi » qui a été adopté par les parlementaires sans encombre. Faute d'accord, on aura une loi !**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne commentera pas cette loi tant que les décrets d'application qui définiront exactement les modalités ne seront pas publiés. En attendant, nous allons vous expliquer dans les grandes lignes les principales mesures.

## Regroupements d'instances

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'une délégation unique du personnel.

## Procédures simplifiées

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise seront regroupées en trois grands rendez-vous. Les négociations obligatoires seront rassemblées en trois séquences : rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail et emploi.

## Pénibilité

La mise en place du compte pénibilité pour les entreprises sera simplifiée. La transmission des fiches individuelles se fera par la caisse de retraite et les employeurs utiliseront des référentiels de branches pour définir les facteurs de pénibilité des salariés.

## Création d'une représentation pour les TPE

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, il est prévu de créer au 1er juillet 2017 une représentation externe. Cela prendra la forme de commissions régionales paritaires interprofessionnelles composées de 10 membres syndicaux et 10 membres patronaux. Elles auront un rôle de conseil, d'information et de médiation.

## Parcours militant valorisé

Les salariés avec un mandat auront une progression salariale minimale garantie et un dispositif de valorisation des compétences. Au début ou à la fin de leur mandat, ils pourront demander un entretien avec leur employeur.



## Égalité professionnelle

Les listes aux élections professionnelles devront être composées « alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ». Cette parité devra s'appliquer dans la désignation des conseillers prud'hommes.

## Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité devra regrouper au 1er janvier 2017 les différents comptes existants (pénibilité, formation...). Une concertation doit être ouverte avec les interlocuteurs sociaux avant la fin de l'année, en vue d'une éventuelle négociation. Un projet de loi précisera les modalités de ce compte en 2016. ❖

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC UXELLO

Après un regroupement commercial en 2013, les entreprises PROTEC FEU, TPI, LPI et PROFAB sont devenues la société UXELLO afin de fédérer les activités.

Ces entreprises, déjà présentes dans le groupe VINCI Énergies, dépendent du pôle VEFSIFF (Vinci Energies France Sécurité Incendie Froid Fabrication) du groupe VINCI.

L'entreprise réalise de la protection incendie et elle compte 600 techniciens et spécialistes avec 40 implantations en France métropolitaine, aux Antilles-Guyanne, à La Réunion, et au Congo.

Olivier Ayache, délégué syndical, secrétaire du CE et RS de pôle, nous parle de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Uxello.



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

Il y a trois types de réactions face à la présence de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC au sein de l'entreprise :

Un grand soulagement pour le personnel du premier collègue, une incompréhension pour quelques salariés du second et concernant le troisième, ils ne se sentent pas concernés par les problèmes des autres salariés.



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

La section BATI-MAT-TP CFTC s'est implantée en 2013 et est représentative depuis les élections de 2014. Actuellement, elle comprend des élus CE, DP et CHSCT, ainsi qu'un représentant de pôle, instance de dialogue VINCI ÉNERGIES FRANCE, et comité de groupe VINCI.

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

Notre section syndicale a évolué principalement après les résultats des élections professionnelles où elle a remporté des sièges au sein de l'entreprise. Nous sommes implantés dans les entreprises Rhône-Alpes et PACA.

Plusieurs actions ont été menées :

- La plus importante a été la régularisation des salariés ex PROTECFEU qui a duré plus de quinze mois. Pendant le regroupement commercial, les salariés ont changé de convention sans aucune explication de la part de la direction et sans aucune négociation.

- Par ailleurs, nous avons mené un grand nombre d'actions afin de faire respecter le Code du travail et les accords d'entreprise.



**Sa mise en place relevait-elle d'un manque, d'un besoin?**  
Sa mise en place de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Uxello relevait avant tout d'un manque de professionnalisme des représentants du personnel qui brillaient principalement par leur absence.

Il était urgent d'apporter aux salariés notre expertise en droit du travail avec l'aide de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC afin de remettre en marche le dialogue social dans l'entreprise.

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

L'implantation de la section a surpris tout le monde, car les salariés et la direction n'avaient jamais connu de syndicat. Pourtant, cette surprise s'est avérée très positive pour le personnel.

**Et la direction ?**

Vous pensez bien, la direction a très mal perçu cette implantation puisqu'elle a dû totalement changer ses mauvaises habitudes.

**Et les autres syndicats ?**

Il n'y avait pas d'autre syndicat lors de la création. Par la suite, la CFE CGC s'est implantée juste avant les dernières élections.

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

En 2000, notre organisation syndicale faisait 5 %. Aujourd'hui, nous sommes à 13 % et nous continuons notre travail pour améliorer ce score. Pour ce faire, on s'appuie sur les Délégués Syndicaux pour présenter un maximum de listes.

De plus, pour être au plus proche des salariés, nous avons mis en place une grosse présence sur le terrain. Cette dernière est importante, car elle nous permet de

remonter rapidement les problèmes rencontrés par le personnel. Cette réactivité est essentielle de nos jours, car elle est bénéfique à tous.

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

Pour notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC, le plus important est de savoir que nous sommes utiles aux salariés et ce qu'on peut nous souhaiter c'est de le rester très longtemps.

**Merci Olivier et bonne continuation ! ❖**





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

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

### MASSELIN COMMUNICATION 14

*La CFTC progresse dans l'entreprise*

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

### CHANZY PARDOUX 57

*Une belle performance pour nos candidats*

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

### EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS 34

*Un excellent score pour notre section syndicale*

- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
6 titulaires - 6 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants
- DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants

### INFRATEL SERVICES 93

*Le 1<sup>er</sup> collègue est pour la CFTC*

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

### SNEF ÉLECTRO MÉCANIQUE 13

*Notre syndicat progresse*

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

### BTP CFA LORRAINE

*Un joli score pour la CFTC*

- CE** Collège unique  
2 titulaires - 2 suppléants

### BTP CFA 88

- DP** Collège unique  
2 titulaires - 1 suppléant

### BTP CFA 54/55

- DP** Collège unique  
1 suppléant

### PIOLINO 92

*Nous sommes représentatifs*

- DU** 1<sup>er</sup> collègue  
1 titulaire

### GCC SERVICES 78

*Un sans faute pour nos élus*

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

### EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS 84

*Un excellent score pour notre section syndicale*

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

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

### EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS 30

*Un 100 % pour nos candidats*

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

### EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS 84

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

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



## **OPH AUBE IMMOBILIER 10**

*De belles élections pour nos candidats*

- DU** 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> collège  
4 titulaires - 4 suppléants  
3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 2 suppléants

## **EUROVIA AFC 67**

*Des résultats proche du 100 %*

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

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

## **MON LOGIS 10**

*On a des élus dans tous les collèges*

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

## **INTERACT SYSTEMES IDF / AXIANS MSP 92**

*Le 1er collège est pour les bleus*

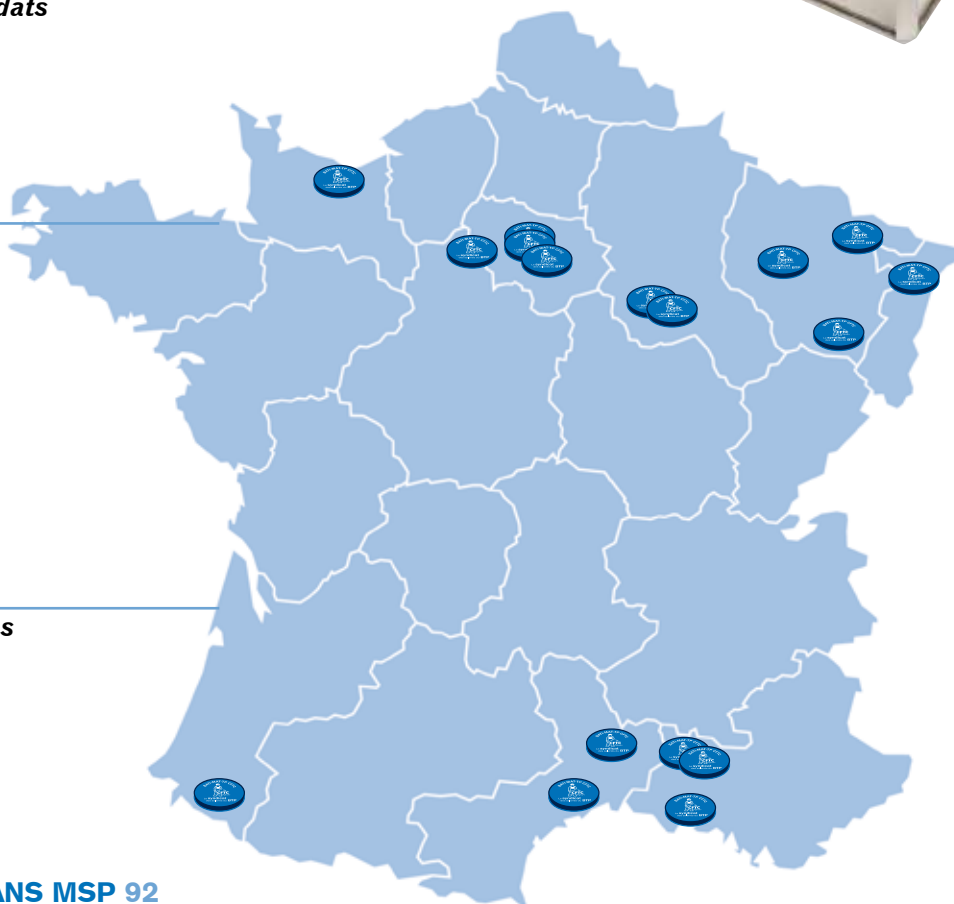
- DU** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## **COLAS SUD OUEST 64**

*Nos candidats ont réalisé un très joli score*

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

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



# **FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS**

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

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**

Résultats d'élections  
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY  
ou [cftc5@wanadoo.fr](mailto:cftc5@wanadoo.fr)

# Géomètres



**CPNEFP (Commission Paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)**

**CQP TRE : (technique réglementaire et encadrement)**

La commission valide le lancement de ce CQP. Grâce à ce dernier module, nous mettons à disposition des salariés de la branche, des formations du niveau 2 jusqu'au niveau cadre. Cette formation CQP TRE va permettre à des collaborateurs techniciens classés niveau III échelon 2 et niveau III échelon 3 d'acquies les connaissances indispensables pour exercer les compétences exigées au niveau IV échelon 1 de la grille de classification en vigueur; niveau auquel ils seront classifiés, après l'obtention du CQP.

**Les formations mises en place par la branche:**

- Le CQP Techniques Topographiques et Foncières  
Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau II de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon I.

- CCP Propriété et Organisation Opérationnelle (Cursus 1)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon I de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon II.

- CCP Propriété et Organisation Opérationnelle (Cursus 2)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon II de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon III.

- CCP Topographie et Organisation opérationnelle (Cursus 1)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon I de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon II.

- CCP Topographie et Organisation opérationnelle (Cursus 2)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon II de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon III.

- CCP Ingénierie infrastructure et Organisation opérationnelle (Cursus 1)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon I de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon II.

- CCP Ingénierie infrastructure et Organisation opérationnelle (Cursus 2)

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon II de notre convention collective.

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon III.

- LICENCE Métiers de l'immobilier

Il s'adresse aux salariés classifiés au niveau III Echelon I de notre convention collective (avec expérience professionnelle)

À l'issue, ils seront classifiés au niveau III Echelon III.

Et obtention du DU (Diplôme d'Université)

Faute de ne pouvoir communiquer ces informations à l'ensemble des salariés de la branche, car deux organisations syndicales de salariés (la CFDT et la CGT) refusent que l'on puisse communiquer directement via les adresses mail de salarié, les inscriptions à ces formations restent assez marginales, excepté le CQP techniques topographiques et foncières qui en est à sa septième session, mais que nous avons du mal à pérenniser. C'est pourquoi n'hésitez pas à communiquer les coordonnées de la CFTC secteur géomètre ([cftc.gemetre8@gmail.com](mailto:cftc.gemetre8@gmail.com)). ❖





# Géomètres



## CPNEFP

### Questionnaire

La CPNEFP valide l'envoi d'un questionnaire préparé par l'APGTP aux employeurs et aux salariés NIII-E2 et plus, sur leurs besoins de formation.

Les syndicats d'employeurs diffuseront ce questionnaire aux entreprises, et les syndicats de salariés à l'ensemble des salariés. Pour notre organisation CFTC Secteur géomètre, nous déplorons que ce questionnaire ne puisse être envoyé en parallèle par l'association paritaire « A.P.G.T.P » comme nous l'avions demandé, à l'ensemble des salariés de la branche, car cela aurait eu pour avantage de toucher plus de 10 000 salariés.

Vous allez recevoir ce document dans les jours à venir, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous remercie de le diffuser le plus largement possible à l'ensemble de nos collègues.

Ce questionnaire devra nous parvenir au plus tard fin août à l'adresse suivante : [cftc.geometre8@gmail.com](mailto:cftc.geometre8@gmail.com)

### CMP (Commission Mixte Paritaire)

#### RÈGLES DE VOTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES EN COMMISSION

Suite à une demande de la CFDT, qui souhaitait modifier les règles de vote en commission paritaire, voici ce que répond la présidente de la CMP :

« **Rappel** : le Code du Travail ne prévoit pas de règles de vote en mission de négociation en dehors de celles relatives à la conclusion et la validité des accords collectifs.

La Présidente constate que lors de la première Commission Mixte, il n'y a pas pu avoir de véritables négociations d'accords collectifs, le débat étant concentré sur des points de fonctionnement.

La Présidente indique que pour les points de fonctionnement qui ne relèvent pas d'accords collectifs, la règle qui prévaut généralement est celle du consensus. Le consensus sur des points purement techniques est nécessaire pour avancer sur le réel dialogue social et la signature d'accords collectifs sur le fond.

Dans le cadre des discussions de négociations au sein de la commission, le principe de loyauté implique de conserver un objectif d'accord consensuel (toutes les parties signent l'accord à la fin des négociations), et de ne pas écarter dès le départ un des partenaires, même si, pour finir, l'accord n'est pas signé par tous.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'attend qu'après cette mise au point, la légitimité de chaque organisation syndicale représentative sera désormais respectée au sein de l'association paritaire.

### Accord salaire 2015

Nous débutons cette négociation tout en sachant que l'accord de 2014 n'est toujours pas étendu. Un des syndicats patronaux UNGE propose d'attendre l'extension.

Ceux à quoi les représentants du collège salarié indiquent que les salariés ont suffisamment attendu, et proposent l'ouverture de négociations.

Les représentants du collège patronal CSNGT font une proposition à 0,5 %. Acceptée par le collège salarié, à condition que soit pris pour base l'accord qui doit être étendu à 2,5 %.

Compte tenu de la longue attente de l'extension de l'accord de 2014, cela nous donnera une revalorisation à hauteur de 3 % sur les deux années 2014 et 2015.

L'accord est signé par les représentants de collèges salariés et la CSNGT côté collège employeur. L'UNGE et le SNEPPIM, fidèle à leur logique depuis ces trois dernières années, refusent de signer.

Concernant l'extension de l'accord de 2014, on nous assure que ce dernier sera étendu dans les semaines à venir et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère que cette fois-ci sera la bonne !

### CPR (commissions paritaires régionales)

Pour permettre un travail plus dynamique, quelques CPR souhaitent se regrouper entre elles, à l'image de la CPR Bourgogne Franche-Comté, qui souhaite se rapprocher de la CPR Rhône Alpes. La prochaine réunion sera commune le 9 septembre 2015 à Lyon. ❖

# BTP



## Pacte social Bâtiment

Lors de ses vœux aux Français, le 31 décembre 2013, le président de la République a présenté le pacte de responsabilité et de solidarité comme étant « fondé sur le principe simple : moins de charges sur le travail, moins de contraintes sur leurs activités et, en même temps, une contrepartie, plus d'embauches et plus de dialogue social ».

Ces mesures sont soumises à la négociation de contrepartie :

- au niveau général : niveau de recrutement, création, maintien... ;
- au niveau des jeunes, notamment en alternance et au niveau des seniors, notamment par la signature d'accords sur les contrats de génération.
- sur l'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications des salariés, avant tout dans les TPE/PME.

Les négociations ont eu lieu dans la branche du bâtiment lors du dernier trimestre 2014.

Nous avons demandé qu'au-delà du volet statistique largement explicité dans l'accord que des engagements en matière sociaux soient pris.

Au regard de la situation actuelle difficile que traverse la branche, nous demandons qu'il soit rappelé que l'engagement en terme d'embauche ne visait qu'un renouvellement naturel, sans accroissement des effectifs globaux.

En contrepartie de ce constat partagé de la situation économique du secteur, nous demandons que soit abordé avec sérieux les autres points :

- **La création et reprise d'entreprises.** Cet engagement est dans la continuité des travaux des partenaires sociaux depuis plus de 10 ans (cf. accord Formation de juillet 2004). Aucun apport sérieux.
- **Promotion des dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés.** Il n'y a aucun engagement sur ce point, il s'agit de rappeler l'existence des dispositifs existants. Une contradiction importante, le recours à la formation professionnelle alors qu'un accord relatif à la formation professionnelle a été négocié sacralisant une baisse des moyens de financement.
- **Lutte contre la concurrence déloyale et son impact sur l'emploi.** Ce sont les mêmes entreprises respon-

sables du dumping qui négocie cet accord par le biais des fédérations professionnelles auxquelles elles adhèrent, on marche sur la tête !

- **Contrat de génération et Emploi des seniors.** Il n'y a pas d'engagement à appliquer un accord qui a été signé le 19 septembre 2013.

- **Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).** Les outils listés existent déjà. Il n'y a aucune nouveauté.

- **Sensibiliser les entreprises en vue du développement de l'apprentissage.** Parallèlement au rappel des ambitions en matière d'apprentissage, ce pacte fait la promotion d'un accord qui détricote les outils existants.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cet accord n'a aucune ambition et ne fait aucune avancée, car les conditions relatives à l'emploi à l'évolution des compétences et/ou de la formation ne sont pas remplies. La volonté des organisations professionnelles a été exclusivement d'ouvrir des négociations afin que la puissance publique ne remette pas en cause les contreparties financières.

## Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a proposé :

- les moyens sont donnés aux instruments de la branche en matière de formation professionnelle.
- Une réelle approche Santé/Sécurité soit discutée. Une réelle politique de prévention des accidents soit menée. La branche compte trop d'accidents du travail. Ce n'est pas en diminuant les investissements et les budgets de formation que l'accidentologie va diminuer comme par magie.
- Les gains acquis par le pacte de responsabilité (allègement de charges, CICE) ne sont pas investis dans la branche. Il n'y a aucune politique d'investissement dans, à titre d'exemple, les métiers d'avenir relevant du développement durable.
- Une réelle politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois avec un déploiement en fonction des scénarios. Actuellement, les mesures proposées reflètent en réalité des projets qui sont déjà en cours.
- L'écart entre les salaires hommes/femmes soit enfin résorbé.

**Pour conclure, cet accord timide ne porte pas la signature de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. ❖**

# Navigation de plaisance



## Compte rendu des commissions nationales paritaires du premier semestre 2015

Depuis le début d'année, l'essentiel des travaux de la commission se concentre sur la négociation de la mise en œuvre d'un dispositif conventionnel dédié à la complémentaire santé.

On peut estimer entre 15 000 à 20 000 le nombre de salariés ne bénéficiant pas d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dans les entreprises de la navigation de plaisance. Les débats de la commission paritaire, à partir d'études statistiques, ont porté sur trois types de régimes :

- Un régime qui complète la prise en charge pour les situations d'hospitalisation ;
- Un régime qui améliore le remboursement des frais d'optique et des frais dentaires ;
- Un régime qui parachève le barème de remboursement des frais de médecine générale.

Une fois n'est pas coutume, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est entrée dans le débat en proposant des garanties supérieures à celles prévues par la loi. En effet, nous avons proposé la mise en place d'un dispositif de prévoyance couvrant les « gros risques » tels que le décès et l'incapacité.

La délégation patronale nous a fait comprendre qu'il fallait faire les choses en deux temps. Dans un premier temps, on devait aboutir à un accord sur la complémentaire pour dans un deuxième temps, lancer les négociations sur la prévoyance. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne l'entend pas de cette oreille et nous déplorons cet odieux chantage. Il est essentiel pour nous d'engager notre signature seulement dans un projet d'accord qui permettra de couvrir l'ensemble des risques auxquels les salariés du secteur sont exposés.

Parallèlement, les travaux de la commission nationale paritaire se poursuivent également sur le thème de l'aménagement du temps de travail. La Fédération patronale a dénoncé le précédent avenant à la convention collective qui organisait la réduction du temps de travail (accord 35 heures). Les principaux points qui leur posent problème sont le plafond annuel d'heures supplémentaires dans la branche et le quantum du repos compensateur.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous passe l'argumentaire édifiant utilisé pour justifier cette action. Dans ce dossier, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose des améliorations pour consacrer un droit au repos pour les salariés supportant des rythmes élevés de travail, des améliorations qui tiennent à réduire les conditions exigées pour que le salarié puisse faire valoir l'ouverture de son droit au repos et que le plafond annuel soit plus cohérent que le projet qui consiste à peine à diminuer le plafond annuel légal.

De plus, nous souhaitons une revalorisation des majorations des heures supplémentaires et d'une véritable politique de l'emploi dans la branche. Si cette dernière était mise en place, elle devrait permettre de résoudre l'épineux problème de coût que nous oppose la délégation patronale.

Dans le même temps, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a remis à l'ordre du jour des sujets oubliés depuis longtemps par la délégation patronale. Par exemple, les négociations sur les salaires minimaux 2014 et 2015 de la profession vont enfin débiter. Pour rappel, depuis deux ans la proposition patronale se résume à augmenter le premier indice au niveau du SMIC et pour les autres, statu quo.



Pour finir, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a amorcé la négociation d'un « pacte de responsabilité » de branche. À notre annonce, les têtes se sont baissées du côté de la délégation patronale plutôt que d'ouvrir les débats. Cette réaction est typique du climat des négociations de la branche. Le dialogue social est fermé et la délégation patronale a pris la mauvaise habitude de faire des propositions « à prendre ou à laisser », on est bien loin de la définition du verbe négocier. ❖



# Complémentaire santé



**Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 et transposé par la loi de sécurisation de l'emploi, à compter du 1er janvier 2016, les entreprises devront souscrire à une mutuelle santé pour leurs salariés. Cette obligation pèsera sur toutes les entreprises, quel que soit son effectif. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous donne en détails les modalités de cette obligation.**

**Sont visées par cette obligation :**

- Les entreprises qui n'ont pas de complémentaire santé collective ;
- Les entreprises qui ont une couverture facultative ;
- Les entreprises qui disposent d'une garantie moins favorable
- Les entreprises qui financent moins de 50 % de la cotisation sur la garantie minimale.

Trois étapes sont prévues pour sa mise en place : dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ou, à défaut, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, enfin, par décision unilatérale de l'employeur.

La négociation de la branche portera notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties accordées, la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés. Au niveau de l'entreprise, elle aura une obligation de négocier lorsqu'a été désigné un délégué syndical et si elle ne dispose pas d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursement des frais de santé couvrant les frais de santé du panier minimal de soins.

À défaut de convention ou d'accord collectif de branche ou interprofessionnel ou d'entreprise, les entreprises au 1er janvier 2016 seront tenues à cette date de prendre une décision unilatérale pour instituer la couverture minimale frais de santé.

**Le panier minimal de soin prévoit la prise en charge :**

- Intégrale du ticket modérateur (part restant à la charge des assurés sur toute dépense faisant l'objet d'un remboursement par la Sécurité sociale) concerne les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance-maladie obligatoire ;
- Du forfait journalier ;
- Des soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dentofaciale est effectuée à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base aux remboursements de l'assurance-maladie ;

• Les frais d'optique tous les deux ans pour les adultes (sauf évolution de la vue) et tous les ans pour les mineurs, selon le forfait fixé au minimum à :

- 100 € pour les corrections simples (verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries) ;
- 200 € pour les corrections complexes (verre simple foyer dont la sphère est supérieure à - 6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs) ;
- 150 € pour les corrections mixtes (1 verre simple et 1 verre complexe).

**Lors de la mise en place du régime, des exemptions d'adhésions sont prévues pour :**

- Des salariés et apprentis sous CDD ou contrat de mission d'au moins 12 mois, justifiant par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Des salariés et apprentis sous CDD ou contrat de mission de moins de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à verser une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Des bénéficiaires de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ;
- Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.

L'employeur devra assurer au minimum 50 % du financement. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le maintien des garanties pour les salariés venant de quitter l'entreprise et qui bénéficient de l'indemnisation chômage, est obligatoire pendant 12 mois à titre gratuit. Ces dernières dispositions s'appliquent depuis le 1er juin 2014 pour la santé et le 1er juin 2015 pour la prévoyance. ❖

# Fortes chaleurs



**Le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33 °C présente des dangers pour le salarié. La canicule ou des conditions inhabituelles de chaleur sont à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels. Les employeurs sont tenus de mettre en place des mesures pour atténuer les effets des fortes chaleurs sur les salariés. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC les passe en revue.**

Fatigue, sueurs, nausées, maux de tête, vertige, crampes... Ces symptômes courants liés à la chaleur peuvent être précurseurs de troubles plus importants, voire mortels : déshydratation, coup de chaleur. Les effets du travail par fortes chaleurs sur la santé sont plus élevés quand les personnes ne sont pas acclimatées et lorsque se surajoutent des facteurs aggravants comme la pénibilité de la tâche ou le travail en extérieur.

Une combinaison de facteurs individuels (santé physique, âge...) et collectifs (organisation et conditions de travail) peut ainsi aggraver, ou à l'inverse modérer, les effets de la chaleur sur la santé. Il est particulièrement important que les salariés soient informés des risques liés à la chaleur, des mesures de prévention à adopter et des premiers secours.



De manière générale, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav. art. L. 4121-1).

En cas de fortes chaleurs, d'autres mesures plus spécifiques lui incombent. Votre employeur est dans l'obligation de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche (C. trav. art. R. 4225-2), de veiller à ce que l'air soit renouvelé dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, de manière à éviter les élévations exagérées de températures, les odeurs désagréables et les condensations (C. trav. art. R. 4222-1).

Les postes en extérieurs doivent être aménagés de façon à ce que les salariés soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques (C. trav. art. R. 4225-1).

Sur les chantiers, chaque salarié doit bénéficier d'au moins trois litres d'eau par jour (D. n° 65-48 du 8 janv. 1965). Depuis 1993, les constructions nouvelles devant abriter des locaux affectés au travail doivent permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le travail compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les salariés (C. trav. art. R. 4213-7).

**En cas de journées inhabituellement chaudes, votre employeur peut modifier l'organisation du travail afin de prévenir les risques :**

- d'augmenter la fréquence des pauses des salariés, afin de faciliter leur récupération ;
- de limiter leur temps d'exposition à la chaleur ou de mettre en place une rotation des tâches lorsque des postes moins exposés le permettent ;
- d'aménager les horaires de travail, afin d'éviter les périodes les plus chaudes de la journée ;
- d'éviter le travail isolé.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous conseille pour limiter les risques pour la santé de se couvrir la tête, de ne pas travailler torse nu, de porter des vêtements amples, légers et de couleur claire, de ne pas consommer de boissons alcoolisées, sucrées ou à forte teneur en caféine et de limiter les repas trop copieux.

## **Droit de retrait**

Pour aller plus loin, il est important de savoir qu'un salarié peut décider d'arrêter le travail en exerçant son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav. art. L. 4131-1). ❖





## 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<sup>er</sup> 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](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



# En bref

■ **Administrateurs salariés** : Parution du décret sur leur crédit d'heures et leur formation

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé un nouveau régime de représentation obligatoire des salariés au conseil d'administration (ou de surveillance) des grandes sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions (article L. 225-27-1 du Code de commerce). Le décret d'application relatif à l'exercice du mandat et aux moyens de ces administrateurs salariés est enfin paru (décret n° 2015-606 du 6 juin 2015).

Pour exercer leur mandat au sein du conseil d'administration, les administrateurs salariés disposent d'un temps de préparation déterminé par le conseil d'administration en tenant compte de l'importance de la société, de ses effectifs et de son rôle économique, et, le cas échéant, de l'objet de la réunion. Ce temps de préparation ne peut être inférieur à 15 heures ni supérieur à la moitié de la durée légale du travail mensuel par réunion du conseil d'administration (article R. 225-34-2 du Code de commerce).

Le décret précise également les modalités de la formation des administrateurs salariés. Le contenu du programme de formation, l'organisme de formation et le temps consacré à la formation sont déterminés par le conseil d'administration. La durée de la formation ne pourra toutefois être inférieure à 20 heures par an (article R. 225-34-4 du Code de commerce). Les temps de préparation des réunions et de formations des administrateurs salariés sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel à l'échéance normale. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attendait cette parution avec impatience, car ce décret permet enfin de clarifier le rôle et les moyens des administrateurs salariés.

■ **Géolocalisation** : interdiction de géolocalisation hors temps de travail

Par délibération du 4 juin 2015, la CNIL a adopté une norme simplifiée relative à la géolocalisation des véhicules utilisés par les salariés. Après avoir rappelé que le dispositif ne peut être utilisé pour contrôler le temps de travail, que lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen, la CNIL pose une interdiction de géolocalisation hors temps de travail. Elle précise en effet qu'aucune donnée de localisation d'un véhicule confié à un employé ne peut être collectée en dehors du temps de travail, en particulier lors des trajets domicile/lieu de travail ou des pauses.

La CNIL pose également le principe de l'interdiction de la mise en œuvre de traitements visant à constater d'éventuels dépassements de limitations de vitesse.

Ainsi, le traitement de la vitesse maximale ne peut s'effectuer, seul le traitement de la vitesse moyenne peut être réalisé.

Enfin, la CNIL précise que les salariés investis d'un mandat électif ou syndical ne doivent en aucun cas faire l'objet d'une opération de géolocalisation lorsqu'ils agissent dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette prise de position de la CNIL retire enfin le flou juridique qui entourait la géolocalisation.

■ **Canicule**

Le Code du travail impose aux employeurs du BTP d'interrompre les chantiers exposés aux intempéries, tout en indemnisant leurs salariés. La canicule n'est pas considérée comme telle et donc elle ne permet pas en principe d'interrompre un chantier. Toutefois, une instruction liée au plan canicule 2015 a été donnée par le ministère du Travail aux caisses intempéries afin que « les demandes soient étudiées au cas par cas ». Les arrêts de travail déclarés pour cause de canicule « dans une zone en niveau d'alerte 3 (orange) ou 4 (rouge) » sont donc susceptibles d'être considérés comme recevables par les caisses. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue cette prise de décision salvatrice pour la santé des salariés du BTP.

Face au nouvel épisode caniculaire qui s'annonce, le ministre a rappelé que « les entreprises ont la possibilité d'utiliser les souplesses prévues en matière de durée de travail, concernant notamment la récupération des heures perdues ». Et qu'« elles peuvent également procéder à une demande d'indemnisation, au titre de l'activité partielle liée à des circonstances exceptionnelles, ou solliciter la caisse d'intempéries ». Le ministre souligne enfin que « les inspecteurs du travail, via les Direccte, sont mobilisés pour vérifier que les conditions de travail des salariés les plus exposés sont aménagées en conséquence ».

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC invite nos représentants du personnel à ne pas attendre la visite de l'inspection du travail, mais à directement solliciter son intervention en cas de manquement aux règles précédemment présentées. Parallèlement, vous devrez directement alerter votre employeur si vous constatez une situation de danger pour les salariés. Seuls les délégués du personnel et les membres du CHSCT peuvent interpeller l'employeur de tout problème lié à la canicule. Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, les salariés peuvent saisir eux-mêmes l'employeur de tout problème relatif aux conditions de travail et se tourner vers l'inspection du travail en cas d'inaction de ce dernier.



## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### S.M.I.C (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2015 :

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

### MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,52€ (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> jour.

### ACCIDENT DU TRAVAIL

● Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (190,35 € max. pour 2015), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> 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	129,35 €
3	295,05 €
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	100,08 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	133,38 €

### 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 <sup>e</sup>	81,24 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	129,99 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	97,49 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	264,04 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	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.

### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

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



Le syndicat des salariés du BTP

## Echo BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

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

Principal membre: Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal: Juin 2015 (2<sup>e</sup> 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.





## ***Fédération BATI-MAT-TP CFTC***

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