



# Echo

## BATI-MAT-TP

### Réforme du Code du travail, Loi Macron et Rebsamen : Un exercice délicat ?

#### SOMMAIRE

■ <b>Édito</b>	3
■ <b>Actu</b>	
Code du travail	5-6
Retraites complémentaires	6-7
Formation	7-9
■ <b>Les secteurs</b>	9-11
■ <b>La section</b>	
Section Bouygues	12-13
Élections	14-15
■ <b>Coin juridique</b>	
Rebsamen: DUP	16-17
Rebsamen: Formation	17-18
Rebsamen: CE et BDES	18-19
Rebsamen: CE et CHSCT	19-21
■ <b>Jeux</b>	22
Info pratiques/Adhésion	23





# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE  
PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE



---

# Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

---

Le monde du travail est en pleine mutation et les récentes lois Macron et Rebsamen illustrent parfaitement ce propos. Les règles d'hier ne sont plus celles d'aujourd'hui ! Dans ce numéro, nous allons vous présenter les principaux changements qu'elles apportent. Toutefois, nous attendons toujours de nombreux décrets pour connaître l'impact réel de ces lois et dès leurs parutions, nous ne manquerons pas de vous tenir informé.

Formation professionnelle, justice prud'homale, instances représentatives du personnel, dialogue social... ces lois n'épargnent aucun de nos champs d'action. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC il est impératif et nécessaire de suivre de très près ces changements pour continuer d'être efficace à vos côtés.

Concernant les dispositions législatives de demain, le gouvernement ambitionne de réformer le Code du travail en s'appuyant sur le rapport Combrexelle. Ce dernier préconise le renforcement de la négociation dans les branches et les entreprises pour permettre aux partenaires sociaux de définir de nouvelles normes sociales.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même accueillons cette décentralisation du dialogue social d'un bon œil à la condition que celle-ci soit bien encadrée. Les dérogations possibles par les différents niveaux de la négociation devront être définies par le niveau supérieur afin de créer des garde-fous pour éviter une inversion de la hiérarchie des normes contrairement à ce que préconise le rapport. Sans cette mise en place, la porte serait ouverte à une dérégulation totale du droit du travail français et ça, nous ne l'accepterons jamais !

D'ailleurs, en évoquant la négociation de branches, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC négocie actuellement dans de nombreux secteurs la mise en place de la complémentaire santé. Celles des Travaux Publics, du Bâtiment et du Nautisme sont terminées et nous avons refusé d'engager la responsabilité de notre organisation syndicale dans de mauvais accords.

Notre négociatrice dans le BTP, qui n'a pas compté ses heures pour ces dossiers et qui a défendu nos revendications lors des nombreuses réunions qui se sont tenues, résume la situation : « Une organisation patronale du Bâtiment a ajouté une clause inacceptable et sans rapport avec le sujet, cette erreur a débouché sur une absence de signataires. Pour les Travaux Publics, je suis profondément déçue, car cet accord ne répond pas aux besoins des salariés et de leurs familles. Les salariés du secteur sont soumis à une forte pénibilité qui doit être compensée par une complémentaire de qualité. Malheureusement, cet accord ne prend absolument pas en compte cette réalité ! ».

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 : .....

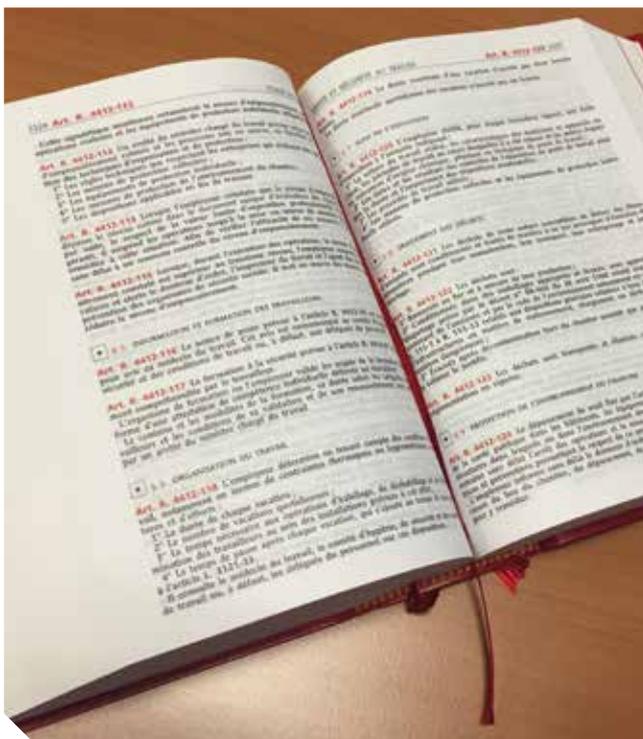
Adresse de l'entreprise : .....

# Code du travail

## CODE DU TRAVAIL

**Get été, le Premier ministre a lancé le coup d'envoi d'une réforme d'envergure du Code du travail. Souvent pointé du doigt pour sa grande complexité, il vit peut-être ses dernières heures de gloire sous sa forme actuelle. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se penche sur ce dossier et vous donne les clés pour comprendre les tenants et les aboutissants d'une modification qui pourrait changer les règles du Droit du travail en profondeur.**

Le rapport Combrexelle et les nombreux autres qui l'ont suivi démontrent la détermination du gouvernement à réformer le Code du travail. Considéré par ses détracteurs comme , il est pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC le garant d'une justice équitable pour tous.



La piste retenue par le gouvernement pour cette réforme est de donner plus de poids à la négociation de branche et d'entreprise. Si l'objectif de ce changement est d'offrir aux partenaires sociaux de branche la possibilité de répondre plus rapidement et donc plus efficacement aux différents aléas qui se posent à eux, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne peut clairement pas rejeter cette proposition.

Néanmoins, il est important pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de conserver un certain nombre de lois qui resteraient applicables à l'ensemble des salariés. Cette égalité de traitement se traduirait par une impossibilité de déroger à la durée légale du travail, le SMIC ou encore les règles d'ordre public en matière de sécurité et de santé au travail qui relèvent des principes constitutionnels.

Autre point important pour donner plus de pouvoir à la négociation dans les branches, il faudra changer radicalement la méthode qui la régit. Actuellement, une grande majorité des négociations qui sont ouvertes ne sont pas soumises à une obligation de résultat. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce système déséquilibre les forces en présence, car il offre la possibilité à ceux qui ne souhaitent pas négocier de le faire en toute impunité.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'est pas favorable à l'augmentation du seuil qui détermine la légitimité de tous les accords à 50 %. Ce passage de 30 à 50 % engendrerait des situations de blocage néfastes pour le dialogue social et par extension pour les branches et les entreprises. Nous considérons que ce pourcentage devra être réservé aux accords « délicats » tels que les plans de sauvegarde de l'emploi, les accords de maintien de l'emploi ou les accords modifiant les éléments essentiels des contrats du travail.



Vous l'aurez compris, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est prête à la discussion pour donner une autre dimension au dialogue social dans les branches et les entreprises. Cependant, cette modification doit se faire en changeant radicalement la méthode qui régit actuellement la négociation. Il est important de mettre en place des garde-fous pour rééquilibrer le dialogue social et ainsi permettre aux différents acteurs de négocier à armes égales. Pour finir, nous sommes contre toute inversion de la hiérarchie des normes et nous préconisons que les différents niveaux de la négociation soient encadrés par le niveau supérieur pour éviter tous dérapages. ■

# Retraites complémentaires



**Il faut sauver le soldat Agirc-Arrco. Voilà l'état d'esprit qui a dominé la sixième réunion pour l'avenir des régimes de retraites complémentaires. En 2014, l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et de l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) ont enregistré un déficit cumulé de 3,1 milliards. Pour sauver les deux régimes, un accord de principe a été trouvé. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique ce qui va changer.**

In extrémis, trois syndicats, dont la CFTC, ont réussi à s'entendre avec le patronat pour trouver une solution pour sauver les deux régimes de retraites complémentaires.

Il était urgent d'agir, car pour garder la tête hors de l'eau, on a été obligé de puiser dans les réserves. L'Agirc au 31 décembre 2014 ne comptait plus que 6,7 milliards dans les caisses contre 13 milliards en 2007.

Ce sauvetage pendra la forme d'un système de bonus-malus pour les salariés. En clair, à partir de 2019, si un salarié remplit l'ensemble des conditions pour toucher sa retraite de base à taux plein (avoir 62 ans et 41,5 années de cotisation), plusieurs choix s'offriront à lui :

- Il arrête de travailler immédiatement et il verra automatiquement sa pension complémentaire diminuer de 10 % par an pendant trois ans ;
- Il continue de travailler une année supplémentaire et dans ce cas, aucun malus ne lui sera appliqué ;
- Ceux qui peuvent travailler au-delà d'une année supplémentaire toucheront un bonus temporaire pendant un an. Ce bonus sera d'autant plus élevé que ce report est important (jusqu'à 30% pour un report de 4 ans).



## Actualité

Un plafond à l'âge de 67 ans est cependant instauré. Au-delà, il ne sera pas nécessaire de repousser d'un an son départ pour récupérer son taux plein.

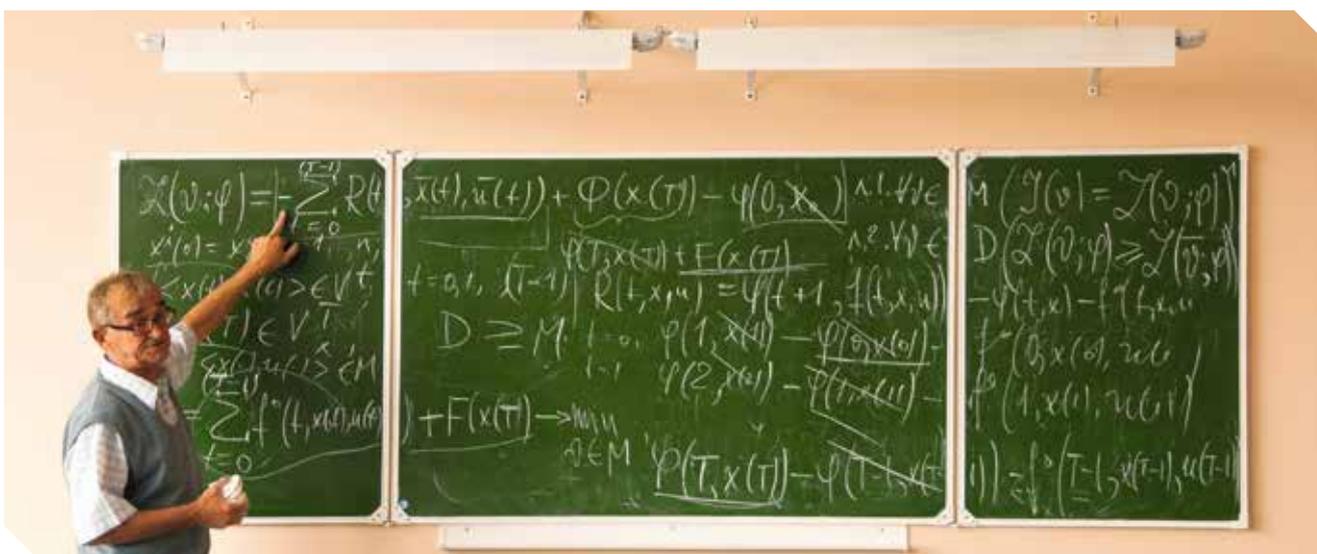


Pour les retraités « modestes », exonérés de CSG ou bénéficiaires d'un taux réduit (30 % des retraités), ils ne seront pas concernés par le système de bonus-malus.

En contrepartie des efforts fournis par les salariés, le patronat a accepté une augmentation des cotisations patronales, à hauteur de 700 millions d'euros.

Ces mesures devraient, selon les estimations, permettre un retour à l'équilibre des régimes Agirc et Arrco à l'horizon 2024-2025. En effet, elles rapporteront 6 milliards d'euros en 2020. Elles ne combleront donc qu'en partie le besoin estimé de 8 milliards, mais les 2 milliards d'euros restant devraient être comblés par l'utilisation des réserves financières des régimes. Cela devrait suffire pour attendre le retour réel à l'équilibre grâce à la montée en charge des mesures durant la décennie 2030, selon le patronat et les syndicats signataires. ■

## Formation



**Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur le 6 janvier 2015, mais pour le moment, seulement 33 000 formations ont été financées avec ce dispositif. Afin d'améliorer sa montée en régime, un décret du 30 juin 2015 inscrit dans la loi du 5 mars 2014 fixe six critères de qualité et des labels nationaux seront créés.**

Le successeur du Droit individuel à la formation (DIF) peine à séduire les salariés et les demandeurs d'emploi. Pour le gouvernement, ces mauvais résultats sont à mettre sur le compte du marché de la formation professionnelle, considéré comme trop diversifié et peu encadré. Afin de remettre de l'ordre dans ce marché, le gouvernement veut imposer aux financeurs publics et paritaires des critères de qualités à partir du premier janvier 2017. Ils devront s'assurer de la

capacité du prestataire de formation de dispenser une formation de qualité et de la cohérence du prix avec le service proposé.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce décret va dans le bon sens puisqu'il permettra à la formation professionnelle d'être de meilleure qualité. Il est vrai que l'offre actuelle est devenue illisible par sa multitude et il était urgent d'intervenir pour la rendre plus efficace pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La nécessité de cette mise en place est incontestable, cependant notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC relève une erreur de calendrier de la part du gouvernement. En effet, la filière de la formation professionnelle est en pleine mutation suite à la loi du 5 mars 2014 et de

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

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

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

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



**AG2R LA MONDIALE**

le contraire de seul au monde

**PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ENGAGEMENT SOCIAL**

nombreuses modalités sont encore à fixer. Beaucoup reste à faire pour permettre aux salariés de profiter pleinement du CPF, que déjà on nous annonce de nouvelles règles qui auront pour effet de retarder un peu plus le financement des formations.



Le bon sens aurait voulu que ces critères de qualités soient fixés par la loi lors de sa parution et non un an plus tard par un décret. À force de vouloir trop en faire, le gouvernement oublie qu'une formation professionnelle efficace est avant tout un dispositif qui forme des personnes désireuses d'évoluer professionnellement. À l'heure actuelle, ce n'est pas le cas et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC le déplore ! ■

### Le compte personnel de formation

Accessible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF a pour objectif de faciliter l'accès des salariés du privé et des demandeurs d'emploi à la formation. Les droits acquis sont attachés à la personne et un changement de situation professionnelle ou une perte d'emploi n'ont aucune incidence sur les heures accumulées.

Pour le moment, le CPF est constitué des heures non consommées au titre du DIF (droit individuel à la formation) et elles pourront être mobilisées pendant cinq ans. Votre employeur avait l'obligation d'indiquer sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015 vos heures acquises au titre du DIF.

Au-delà, le compte permet de capitaliser des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total. Pour un temps partiel, les heures sont calculées au prorata du temps de travail effectué. Des possibilités d'abondement sont possibles par accord.

La demande de formation est toujours à l'initiative du salarié. Les formations éligibles sont celles permettant : l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ; l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Les secteurs

# Géomètres



### CPNEFP

#### Questionnaire

Un grand merci à l'ensemble des salariés qui ont répondu au questionnaire sur les besoins en formation proposée par la CPNEFP. Notre fierté est encore plus grande, puisque notre organisation syndicale a fourni le plus grand nombre de réponses. Merci à tous ceux qui n'ont pas hésité à transmettre l'enquête à leurs contacts.

#### CCP de branche

Nous proposons de transformer les CCP de la branche en CQP, de sorte qu'ils soient éligibles au CPF « Compte Personnel de Formation ». Nous ne sommes pas hostiles

à condition qu'ils gardent leur possibilité d'offrir aux salariés un changement d'échelon à l'issue. De plus si cette possibilité pouvait permettre à un plus grand nombre de salariés de profiter de la formation, nous ne pouvons qu'être d'accord.

#### GPEC

La CPNEFP, réactive le dispositif « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ». Quel intérêt pour les salariés de la branche ?

- **Le volet prospectif**, qui consiste à anticiper les métiers de demain, par l'évolution de la mesure (scanner 3D, détection réseaux, drone, lidar etc.).

- **La mobilité des salariés**. Qui consiste à trouver des

## Les secteurs

solutions de reclassement, si l'activité venait à baisser, ou pire à manquer. Comment anticiper le problème et faire en sorte que le salarié garde son emploi.

- **Le compte épargne temps.** Faciliter la mise en place du compte épargne temps, pour permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, avec une meilleure gestion du temps.

Une rencontre avec l'OMPL sera organisée à la prochaine réunion, pour définir une feuille de route. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des évolutions.

### CMP (Commission Mixte Paritaire)

#### Communication

La Commission Mixte Paritaire, a validé l'envoi de mail, aux salariés de la branche. Dans un premier temps, vous allez recevoir un courrier, vous demandant si vous acceptez de recevoir les informations venant de la branche des géomètres, via l'association paritaire APGTP. Si vous ne refusez pas, vous serez sur une liste de diffusion, et vous pourrez recevoir des informations sur la mise en place de nouvelles formations, les accords « salaires et autres », les documents sur la sécurité, etc.

Si dans le courant du mois d'octobre, vous n'avez rien reçu, il suffit d'aller sur le site de l'association ([www.apgtp.fr](http://www.apgtp.fr)), et de vous inscrire à la lettre d'information.

#### Période d'essai

Notre convention collective n'étant plus en adéquation avec le Code du travail, il est convenu de revoir l'article 3.1.2 sur la période d'essai et son renouvellement. La discussion se porte sur la durée et le renouvellement par niveau de classification, pour les techniciens comme pour les cadres. L'ébauche d'un accord pourrait intervenir d'ici à la prochaine CMP et nous n'hésiterons pas à vous la communiquer pour avis.

#### Temps de déplacement

Le collègue employeur insiste fortement, sur l'opportunité de renégocier le temps de déplacement.

Selon notre convention collective Art 6.1, le temps de déplacement, est considéré comme du travail effectif



décompté comme tel. Aujourd'hui, que dit le Code du travail : Le temps de déplacement, n'est pas du temps de travail, mais du temps de déplacement, et donc non soumis à majoration.

#### CPR (commissions paritaires régionales)

Un salarié (représenté par notre syndicat) a déposé un recours devant la CPR Auvergne Limousin, pour motif que son employeur ne respectait pas sa classification au vu des tâches qu'il pratiquait au quotidien dans son entreprise.

Il était classifié au Niveau 2 Échelons 1, avec un titre de technicien géomètre obtenu à l'AFPA (équivalent d'un BTS géomètre ». Nous avons réussi à obtenir de la commission, qu'elle reconnaisse qu'il aurait dû être classifié au Niveau 2 Echelon 3, avec une période probatoire, puis passage au Niveau 3 Echelon 1. ■

## Complémentaire santé

### Nautisme

La Fédération Nationale de la navigation de plaisance a négocié un accord relatif à la mise en place de la complémentaire santé au sein de la branche de la Navigation de Plaisance.



15 000 à 20 000 salariés des entreprises de la navigation de plaisance sont sans couverture collective et obligatoire de frais de santé. C'est avec cette statistique en tête que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est assise à la table pour négocier une complémentaire santé répondant à leurs besoins.

Malheureusement, notre objectif n'était pas en adéquation avec celui de nos interlocuteurs. Une majorité de nos propositions ont été écartées pour laisser la place à un panier de soin au rabais. Nous ne pouvons que déplorer cette mentalité qui place l'économie au-dessus de la santé des salariés.

Nous avons également demandé la mise en place d'un dispositif de prévoyance couvrant le décès et l'incapacité. Pour seule réponse, on nous a indiqué que ce n'était pas le moment pour ce genre de proposition.

Finalement, on nous a proposé à signature un panier de soins qui couvre à peine le socle minimal prévu par l'ANI. C'est inacceptable, surtout lorsqu'on prend en compte la pénibilité subie par les salariés de la branche au quotidien. Selon notre organisation syndicale,

## Les secteurs



il aurait été respectueux de proposer des bases de remboursement à la hauteur des risques auxquels les salariés du secteur sont exposés.



Avec cet accord, signé par certaines organisations syndicales peu scrupuleuses, tous ces salariés ne pourront pas bénéficier d'une couverture santé leur permettant de se soigner correctement à moindre coût.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a fait le choix de ne pas apposer sa signature. Cet accord est un manque flagrant de respect de la Fédération Nationale des branches nautiques pour la santé de ses salariés et de leurs familles.

### Bâtiment

Les négociations sur les modalités de la mise en place de la complémentaire santé au niveau national dans le secteur du Bâtiment ont échoué faute de signataires.



La raison de cet échec est à mettre sur le compte d'une phrase ajoutée par la FFB dans le préambule et dans l'article 1er du projet d'accord. Celle-ci prévoyait la suppression de la prime de vacances pour les jours d'ancienneté et de fractionnement des salariés du secteur.

Il n'en fallait pas plus, le mal était fait. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a été force de propositions, mais ne pouvait pas signer un accord contenant une telle clause. Pourtant, rien n'est perdu et nous avons bon espoir de voir cette négociation relancée avant 2016 pour permettre aux salariés du Bâtiment d'avoir la complémentaire santé qu'ils méritent.

### Travaux Publics

Le secteur des Travaux Publics accuse une forte perte de son activité depuis de nombreuses années et c'est dans ce contexte que nous devons négocier la mise en place de la complémentaire santé.



Peu importe nos arguments, toutes nos propositions pour améliorer l'accès et les garanties de cette complémentaire ont été rejetées. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espérait que l'intérêt général supplante l'intérêt économique, mais nos espoirs ont été de courte durée.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, un panier de soin de qualité est un investissement nécessaire des entreprises dans le capital humain, mais la délégation patronale ne l'entendait pas de cette oreille.

De plus, les salariés du secteur des Travaux Publics sont soumis aux mêmes facteurs de pénibilité que ceux du Bâtiment. Dans ces conditions, il aurait été logique d'obtenir le même niveau de couverture. Malheureusement, avec cet accord on est loin du compte et c'est la raison qui a poussé notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC à ne pas engager sa signature. ■

# SECTION BATI-MAT-TP CFTC

# Bouygues



Créé en 1952 par Francis Bouygues, Bouygues est un groupe industriel diversifié, structuré, et dont les métiers s'organisent autour de trois activités : la Construction avec Bouygues Construction (BTP et Energies & Services), Bouygues Immobilier et Colas (Routes), les Télécoms avec Bouygues Telecom et les Médias avec TF1.

Présent dans plus de 100 pays, le groupe Bouygues compte 127 470 collaborateurs, dont 32 % de cadres, 29 % d'employés et techniciens et 39 % de compagnons en France et 41 % de collaborateurs en situation de management et 59 % de compagnons à l'international.

Pascal Laffond, DSC Bouygues BYBATIDE, Président du Comité de Liaison Interprofessionnel CFTC Groupe Bouygues, Secrétaire Général de l'Union des Syndicats CFTC des Activités du Groupe Bouygues, nous explique le développement de notre syndicat dans le groupe.

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

Dans les élections professionnelles des 5 métiers du groupe, les salariés attachent beaucoup d'importance à élire leurs représentants avec une participation supérieure à 80 %.

Beaucoup d'hommes politiques rêveraient de ce taux de participation !

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

BATI-MAT-TP CFTC s'est implanté pour la première fois il a un peu plus de 20 ans. À cette époque, il n'y avait que quelques élus CFTC dans la Construction.

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

Les 10 premières années, la CFTC s'est fait connaître en s'implantant un peu dans le BTP, l'immobilier et la Route et elle a développé sa présence dans TF1 et BY-TELECOM. À cette époque, la CFTC représentait un peu moins de 10 % de représentativité au niveau du groupe.

*Sa mise en place relevait-elle d'un manque, d'un besoin ?*

Il y a 20 ans, la présence d'un syndicat moderne et réformateur s'est avérée, à l'image des jeunes collaborateurs que le groupe embauchait, plus en adéquation avec cette nouvelle génération.

Plus d'ouverture, moins de dogmatisme et en adéquation sur un monde en constant changement.

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

Très bien ! La preuve notre organisation syndicale progresse à chaque élection. De nouveaux salariés nous rejoignent, nous sollicitent pour monter des listes avec une très forte participation des femmes qui représentent aujourd'hui près de 30 % des élus dans des métiers pourtant très masculins !

*Et la direction ?*

La direction du groupe a facilité la mise place de la CFTC en y apportant, comme pour les autres syndicats, des moyens matériels pour fonctionner et en apportant une oreille attentive aux différentes demandes que nous formulions.

## La section



### *Et les autres syndicats ?*

En 20 ans, le paysage a bien changé ! Du petit poucet que nous étions à aujourd'hui, chaque élection confirme notre progression et nous positionne donc comme un interlocuteur incontournable dans chaque négociation !

La CFTC est présente aux comités de groupe France et Européen du groupe et y possède de nombreux sièges.



### *Avec des chantiers dans toutes la France, comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?*

C'est naturellement la grande difficulté ! La présence de nos élus sur le terrain, sur leur chantier, dans leur bureau permet d'être au plus près des salariés et favorise donc les remontées au niveau local et central.

D'ailleurs, j'aimerais profiter de cette tribune pour féliciter tous nos élus qui réalisent un travail formidable, plein de dévouement et de sincérité en ayant comme objectif de favoriser l'épanouissement des salariés dans une Entreprise performante.

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

Aujourd'hui, la CFTC est devenue la deuxième organisation syndicale dans le groupe, avec 26 % de représentativité et près de 1500 élus !

La CFTC est majoritaire chez TF1 et BYTELECOM, et BATI-MAT-TP CFTC est la deuxième organisation chez BYCONSTRUCTION, COLAS et BYIMMOBILIER... très loin devant les 3 autres organisations Nationales !

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

Le groupe Bouygues a toujours mis au premier plan les relations sociales avec les organisations syndicales. Toutes les discussions et négociations se déroulent avec professionnalisme, respect et écoute de part et d'autre.

Un dialogue constant est instauré et les relations avec les autres syndicats sont courtoises et respectueuses. L'ensemble des négociations a également permis d'améliorer grandement les acquis sociaux des salariés, notamment en matière de parentalité, de droit des femmes et de sécurité pour l'ensemble de ses collaborateurs.

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

Continuer à se développer et à apporter aide et conseil aux salariés, tout en participant activement à l'amélioration des conditions de travail, et contribuer également à l'évolution du Groupe dans un marché en constante évolution.

En clair, nous souhaitons rester un syndicat tourné vers l'avenir, utile pour développer le bien-être des salariés dans leur travail quotidien et qui oriente ses propositions de manière responsable.

*Merci Pascal et bonne continuation ! ❖*

### **Important**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC aimerait rappeler à l'ensemble des syndicats CFTC qu'il est très important de mettre à jour les informations (adresse, numéro de téléphone, email, etc.) de nos adhérents dans la base Inaric.

Plus vous mettez d'informations, plus notre tâche sera facile. Cette mise à jour est primordiale pour nous permettre de communiquer efficacement avec les adhérents qui nous font confiance.



# Élections professionnelles



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

## Qui aime bien élit bien!

### SMAC IDF SARCELLES 95

#### Nos candidats font un carton

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

#### Réfection

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

#### Travaux neufs

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

### AXIMUM 59

#### Du bleu dans le 1er collègue

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

### BY BÂTIMENT IDF 78

#### De belles élections pour nos candidats

- CE** 2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire  
3<sup>e</sup> collègue  
3 titulaires - 2 suppléants  
**DP** 2<sup>e</sup> collègue  
3 titulaires - 4 suppléants

### BY BÂTIMENT RÉNOVATION PRIVÉE 78

#### Notre travail a payé

- CE** 3<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
**DP** 2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant

### BY BÂTIMENT HABITAT SOCIAL 78

#### Notre syndicat progresse

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

### AXIMUM 33

#### Un sans faute pour nos élus

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

### HABITAT RÉSIDENTIEL 78

#### Une belle performance pour nos candidats

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

### COLAS SACER VANNES 56

#### La CFTC est représentatives dans l'entreprise

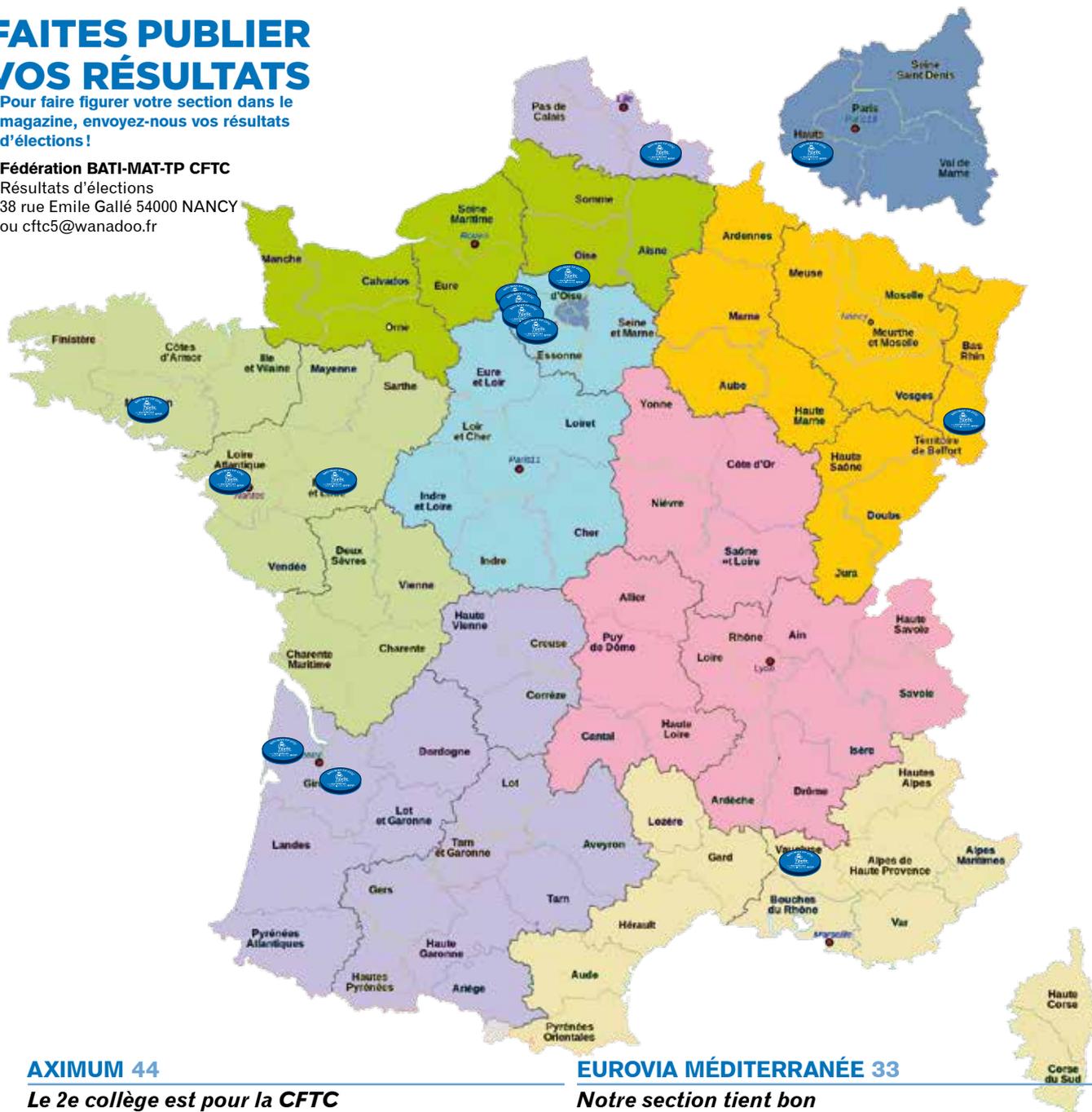
- CE** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
1 titulaire - 1 suppléant  
**DP** 1<sup>er</sup> collègue  
2 titulaires - 3 suppléants  
2<sup>e</sup> collègue  
1 suppléant

# 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



## AXIMUM 44

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

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

## AXIMUM 49

*Un joli score pour la CFTC*

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

## EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS 84

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

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

## EUROVIA MÉDITERRANÉE 33

*Notre section tient bon*

- CE** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire
- DP** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire

## COSSON 92

*Un très joli score dans le 1<sup>er</sup> collège*

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

## FERRARI DÉMOLITION 68

*Un très joli score dans le 1<sup>er</sup> collège*

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

# Loi Rebsamen: la DUP

**Le 17 août 2015, a été publiée la loi REBSAMENN apportant d'importantes modifications portant sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Élément majeur de la loi, l'élargissement de la délégation unique du personnel (DUP).**

Les entreprises de moins de 300 salariés  
Réservée aux entreprises dont l'effectif était compris entre 50 et 199 salariés, la DUP a été élargie aux moins de 300 salariés. De plus, la possibilité d'y intégrer le CHSCT a été ajoutée.

Une fois mise en place, la DUP désignera un secrétaire et un secrétaire adjoint. Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT continueront à conserver leurs règles de fonctionnement respectives, à quelques exceptions :

- La délégation sera réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles porteront en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;

- Le secrétaire et le secrétaire adjoint exerceront les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- L'ordre du jour sera communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;



- Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, un avis unique de la DUP sera recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes habituellement invitées au CHSCT aient été convoquées à la réunion et que



l'inspecteur du travail en ait été prévenu ;

- Lorsqu'une expertise portera à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP aura recours à une expertise commune ;

- Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

- Les membres suppléants de la DUP participeront aux réunions avec voix consultative.

Nouveauté importante, le temps de délégation est désormais mutualisable et annualisable. La seule limite étant qu'un membre de la DUP ne pourra disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie, le crédit d'heures dont bénéficie le titulaire. Un accord pourra se montrer plus favorable.

## Les entreprises de plus de 300 salariés

La délégation unique du personnel est aussi ouverte aux entreprises de 300 salariés et plus. Il faudra un accord collectif majoritaire afin de regrouper dans une instance commune, les CE, DP et CHSCT ou deux de ces institutions. Sous le vocable entreprise, il conviendra d'y inclure aussi l'Unité Économique et Sociale. Dans ce cas, les résultats pris en compte sont ceux de l'ensemble du périmètre.

L'instance commune se positionnera au niveau de l'entreprise. L'accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir un niveau inférieur voire un ou plusieurs établissements selon des modalités distinctes.

La DUP pourra être mise en place lors de la constitution des institutions représentatives du personnel ou lors du renouvellement d'une des institutions. L'accord constitutif devra alors prévoir la prorogation ou la réduction des mandats de manière à ce que leurs échéances coïncident avec la date de mise en place de l'instance.

Dotée de la personnalité juridique, elle pourra saisir la justice, et si elle inclut le comité d'entreprise,

gérer son patrimoine. Si elle intègre le CE, l'instance sera élue selon ses règles, dans le cas contraire, elle sera élue selon les règles des délégués du personnel.

Le nombre de délégués sera également fixé par l'accord, sans pour autant être inférieur à celui fixé par le décret (à paraître).

Enfin au sein de l'instance commune, des commissions ad hoc (économique, formation, logement, égalité professionnelle...) pourront être prévues. Seule la commission des marchés sera obligatoire. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'impatiente de la



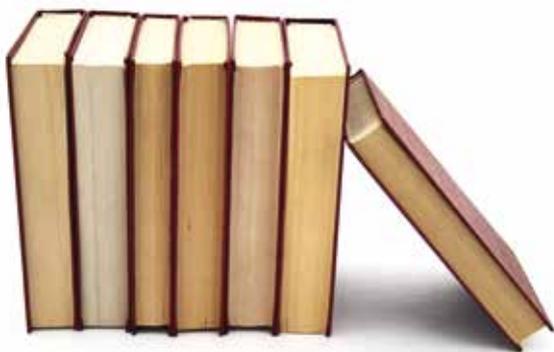
publication des décrets d'application. Sans eux, il est impossible de connaître le fonctionnement et les incidences de cette loi sur les missions de chaque institution dans sa globalité. ■

# Loi Rebsamen : formation

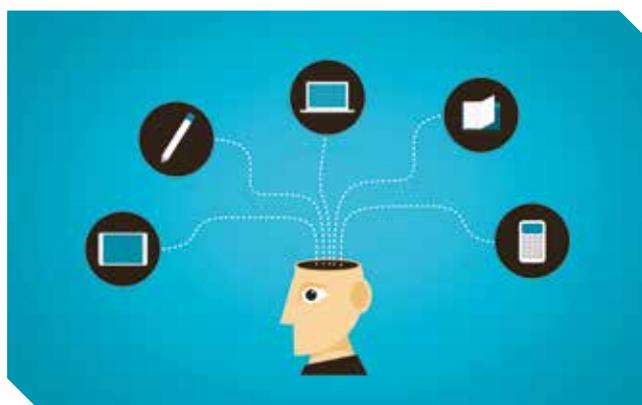
**La loi relative au Dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) a été publiée au Journal officiel du 18 août. Ce texte comporte quatre grands volets et nous allons nous intéresser en détail à celui qui traite de la sécurisation des parcours et du retour à l'emploi. Précisions**

**Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical**

Un entretien professionnel sera réalisé à la fin d'un mandat pour préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise par les élus et les titulaires qui ont bénéficié d'heures de délégation sur l'année au moins égales à 30 % de leur durée de travail (article L2141-5 modifié du Code du travail). Après un avis de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), ces compétences feront l'objet d'une certification.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette la mise en place du seuil de 30 % qui permet aux titulaires ou aux élus de bénéficier de cette modalité. Pour un temps plein, cela correspond à 46 heures de délégations par mois. C'est beaucoup trop ! En fin de compte, seuls les salariés des grandes entreprises sont concernés puisqu'il faut au minimum trois mandats pour actionner ce dispositif. Avec un intitulé pareil, on était en droit d'attendre un système équitable pour TOUS les élus et les titulaires d'un mandat syndical. À la place, on



obtient un dispositif injuste qui nie le travail syndical effectué par un très grand nombre de salariés.

### Compte personnel d'activité

Au 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) sera déployé. Cet outil regroupera les autres comptes des salariés (CPF, pénibilité...). L'idée est de concentrer les droits acquis par un salarié au cours d'une carrière. Ce compte est la réponse du gouvernement à deux problématiques de notre époque : comment sécuriser la transition entre deux emplois et comment assurer la continuité des droits sociaux de chaque individu ?

Le compte personnel d'activité devrait absorber le compte personnel de formation, le compte pénibilité, les droits au chômage rechargeables, le compte épargne-temps et on évoque même la possibilité d'y inclure la mutuelle. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC utilise le conditionnel, car les modalités de sa mise en place seront définies à l'issue d'une concertation avec les partenaires sociaux.

### Contrat de professionnalisation et apprentissage

Le contrat « nouvelle chance » est un nouveau contrat de professionnalisation. Lorsqu'il est conclu avec une personne au chômage depuis plus d'un an, sans critère

d'âge, la durée du contrat peut être portée à 24 mois. De plus, la période de formation de ces contrats peut excéder 25 % de leur durée totale.

Autre nouveauté concernant le contrat de professionnalisation, il peut désormais être conclu dans l'objectif de permettre au salarié d'obtenir un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Pour ce faire, une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.



Le contrat d'apprentissage pourra désormais être rompu, par l'une ou l'autre des parties, jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (article L6222-18 modifié du Code du travail). Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que cette période était auparavant de

deux mois consécutifs après le début du contrat, sans distinction des périodes en entreprise et en CFA.

**Congé de formation économique, sociale et syndicale**  
Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Une convention entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué.

À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État. ■

## *Loi Rebsamen : Comité d'Entreprise et base de données économiques et sociales*

**La loi REBSAMEN prévoit de « simplifier » les consultations du comité d'entreprise et de renforcer le rôle de la base de données économiques et sociales (BDES). À compter du 1er janvier 2016, les 17 informations / consultations seront regroupées en trois grandes consultations et la BDES a été enrichie.**

Les trois grandes consultations SONT :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;  
Cette consultation visera les orientations définies par l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires, à des stages. Elle portera aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.



Cette consultation aura lieu au niveau de l'entreprise ou du groupe. La BDES deviendra le support de préparation de la consultation. Pour mener à bien sa mission, le CE pourra se faire assister par un expert-comptable de son choix.

2° La situation économique et financière de l'entreprise

Cette consultation portera sur la situation économique et financière de l'entreprise, la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, l'utilisation du crédit impôt – recherche et du CICE. L'employeur mettra à la disposition du comité d'entreprise au sein de la BDES :

- Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière.
- Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ;
- Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et sur leur utilisation ;
- Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

L'avis du comité d'entreprise sera également transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

### 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette consultation portera notamment sur :

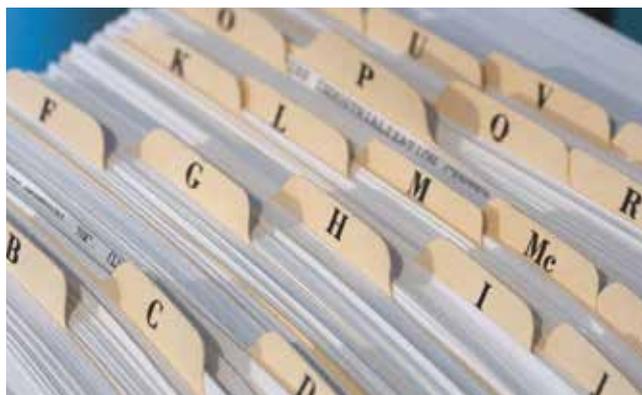
- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le plan de formation ;
- l'apprentissage ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- sur le bilan social de l'entreprise (pour les entreprises de plus 300 salariés) ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Le comité d'entreprise pourra bénéficier du concours du CHSCT dans les matières relevant de ses compétences. L'information du CE aura lieu sur la base de la BDES qui pourra se faire assister par un expert-comptable de son choix. À noter que dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, le CE des entreprises d'au moins 300 salariés, pourra recourir à un expert technique.

### La Base de données économiques et sociales (BDES)

La BDES se trouvera enrichie par les informations communiquées de manière récurrente au CHSCT. Elle restera accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres CHSCT et aux délégués syndicaux.

Les informations porteront notamment sur les investissements, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, la rémunération des financeurs, la sous-traitance et le cas échéant, sur les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. Les représentants y ayant accès seront tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles.



Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'obligation d'informations trimestrielle portera sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. Chers élus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous invite à demander le maximum de détails et d'explications sur les informations contenues sur la BDES, en ayant notamment recours à un expert. Cette demande est importante, car elle vous permettra de connaître au mieux la situation réelle de votre entreprise. ■

## *Loi Rebsamen : Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

**Ces 2 instances sont fortement impactées par la loi du 17 août 2015. Les principales conséquences seront une diminution du nombre des réunions et des consultations pour améliorer l'efficacité du CE et du CHSCT.**

### Le comité d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE se réunira au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. En revanche, pour celles de moins de 300 salariés, cette obligation passe à deux mois. Si la situation l'exige, l'employeur pourra organiser des réunions communes de plusieurs Instances Représentatives du Personnel (IRP). Il pourra ainsi réunir au sein d'une seule réunion plusieurs comités d'établissement, délégués du personnel,

et l'instance de coordination des CHSCT, lorsqu'un projet nécessite leurs avis.



Afin de faciliter la tenue des réunions communes notamment en supprimant les temps de déplacement des élus des différentes instances, elles pourront être tenues par visioconférence dès lors qu'un accord entre l'employeur et les membres des



## 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

## Coin juridique

institutions réunies le permet. En l'absence d'accord, ce recours sera limité à trois réunions par année civile. D'ailleurs, le recours à la visioconférence ou à l'enregistrement pourra être étendu à toutes les réunions du CE.

Les délibérations continueront à être reprises dans des PV établis par le secrétaire du CE. Les délais et les modalités de rédaction des PV seront définis par l'accord fixant les conditions de consultations. Lors de la réunion suivante, le président du CE pourra faire part de ses observations.

Pour la mise en place obligatoire des commissions « formation », « égalité professionnelle », le seuil sera relevé à 300 salariés et à partir de 1000 salariés pour la commission « économique ».

Les comités d'établissement auront les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Lorsqu'il y aura lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs CE, l'avis rendu par chaque comité d'établissement sera transmis au comité central d'entreprise. La dernière consultation étant pour le CCE.

### Le CHSCT

Alors que le Code du Travail exigeait la création d'un CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, la loi Rebsamen s'aligne sur la jurisprudence en vigueur. Lorsque les entreprises sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, un CHSCT sera mis en place dans au moins l'un d'entre eux et tous les salariés seront rattachés à ce CHSCT.

La durée des mandats sera portée à 4 ans au lieu de 2 ans actuellement. Ces mandats prendront concomitamment fin avec celui des IRP qui les ont désignés.



Seulement recommandé auparavant, le règlement intérieur devient obligatoire. Il déterminera les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux. Comme pour le CE, les consultations obligatoires seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT.



Lorsque plusieurs CHSCT seront concernés par un projet commun à plusieurs établissements, une instance de coordination du CHSCT sera mise en place par accord collectif. Elle aura pour mission d'organiser le recours à un expert unique. Les CHSCT locaux seront seulement consultés sur les adaptations éventuelles les concernant.

L'accord constitutif fixera les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

- Le nombre minimal de réunions, tous les deux mois ;
- Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- Le rôle des membres titulaires et des membres suppléants ;
- Le nombre d'heures de délégation ;
- Le nombre de jours de formation ;
- La composition et le fonctionnement au sein de l'instance CHSCT ;
- Les représentants syndicaux au comité d'entreprise assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise. ■

# Sudoku

Complétez toute la grille avec des chiffres allant de 1 à 9. Chacun ne doit être utilisé qu'une seule fois par ligne, par colonne et par carré de neuf cases.

5	4	8	3	2	1	7	9	6
3	6	9	7	8	5	2	1	4
1	7	2	9	6	4	5	3	8
7	2	5	6	1	9	8	4	3
6	3	4	2	5	8	1	7	9
8	9	1	4	3	7	6	2	5
9	8	3	5	7	2	4	6	1
2	1	6	8	4	3	9	5	7
4	5	7	1	9	6	3	8	2

Solution sudoku Écho n°53

4	9	7	1	3	6	2	8	5
2	6	1	5	7	8	9	3	4
8	3	5	2	9	4	7	1	6
5	8	6	3	2	7	4	9	1
7	2	9	4	8	1	6	5	3
1	4	3	6	5	9	8	7	2
6	7	4	8	1	5	3	2	9
9	5	2	7	4	3	1	6	8
3	1	8	9	6	2	5	4	7

# Mots coupés

Assemblez les groupes de lettres deux par deux pour former des mots de six lettres. Un groupe peut être utilisé plusieurs fois pour construire des mots différents. Seuls les noms communs au singulier, les verbes à l'infinitif et les adjectifs sont admis.

AIL	AMU	CAL	CAR
CAS	COR	EGA	IER
LIS	MAR	PAN	QUE
RER	SER	TEL	TER


Solution mots coupés Écho n°53

CHEQUE, CHICHE, CHINER, CHIQUE, CLICHE, CLIQUE, CLOCHE, CLONER, CLOQUE, EVECHE, EVEQUE, FLACHE, FLAMME, FLANER, FLAQUE, FLECHE, FLEMME, FLETAN, FLETRI, QUELLE, QUICHE, QUILLE, SOCCOQUE, TANCHE, TANNER, TORCHE, TORQUE, TRICHE, TRILLE, TRIQUE, TRISOC

# Mots mélangés

Repérez dans la grille les mots de la liste.

N	I	H	P	U	A	D	E	P	O	C	S	O	R	Y	G
E	C	A	L	P	R	E	I	R	U	T	N	I	E	T	C
A	T	E	L	U	M	E	C	N	A	R	R	E	S	S	T
C	N	A	N	B	G	H	E	R	A	D	E	A	U	R	S
C	A	D	R	E	E	R	E	T	U	N	I	M	U	F	U
E	E	U	A	S	E	D	I	A	R	L	D	Q	E	Q	J
D	N	G	T	I	I	E	N	U	L	O	U	I	N	N	E
E	E	R	D	I	R	E	O	I	O	E	P	O	E	I	T
R	E	E	N	E	P	F	R	E	R	R	A	B	M	R	C

- ACCEDER • BARRER • CADRE • CENE • CINQ • DAUPHIN • DEBLAI • DINANDIER
- DIRE • EMBRUN • FOURNEE • GYROSCOPE • MINUTER • MOULU • MULETA
- MUSC • NEANT • NEREIDE • NEUF • ORCHESTRE • PENAUD • PENE • PIEGEAGE
- PLACE • PORTEE • PUREMENT • QUARTO • RADEAU • RANCE • RATIERE • ROUIR
- SAILLIR • SUJET • TARSIER • TEINTURIER • TRUQUER

## 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)	Montant journalier
11,72 €	
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 que soit l'âge			
	A	B	C	D
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)

## BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

### A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	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	524,16 €	786,24 €
1	786,24 €	943,49 €
2	943,49 €	1 100,74 €
Par enfant en plus	209,66 €	209,66 €

## BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

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

### VOUS

☐ M. ☐ Mme NOM & Prénom : ..... Date de naissance : \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
Adresse personnelle : ..... CP Ville : .....  
Tél. dom. : \_\_/\_\_/\_\_/\_\_\_\_ Portable : \_\_/\_\_/\_\_/\_\_\_\_ Email : .....

### VOTRE ENTREPRISE

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

### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : ☐ Mensuel > joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP). ☐ Trimestriel ☐ 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  
Tél. 03 83 67 48 78 Fax 03 83 67 47 85

Principal membre : Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Dépôt légal : Septembre 2015 (3<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**