

# Echo

## BATI-MAT-TP

### ÉLECTIONS TPE : LE COMPTE À REBOURS EST LANCÉ !

#### SOMMAIRE

■ <b>Édito</b>	3
■ <b>Actu</b>	
Mesure d'audience	5-6
Identité professionnelle	6-7
Comptabilité des CE	7-9
■ <b>Les secteurs</b>	9-11
■ <b>La section</b>	
Section Cegelec	12-13
Élections	14-15
■ <b>Coin juridique</b>	
Délais de prescription	16-17
La délégation unique du personnel	17-20
La délégation unique du personnel conventionnelle	20-21
■ <b>Jeux</b>	22
Info pratiques/Adhésion	23



# Votre argent travaille autant que vous

En 2015  
sur le fonds  
en euros

+ 2,91%\*



ASSURANCE VIE  
ÉPARGNE  
**CONFIANCE**®

PARTICULIERS

Cette année encore, comme depuis plus de 30 ans,  
l'Épargne **CONFIANCE**® est synonyme de performance, et figure  
parmi les meilleurs contrats d'assurance vie du marché.

→ Prenez vite rendez-vous avec un conseiller au **01 57 63 66 30**

 **PRO BTP**

Ouverture d'un contrat d'assurance vie **Multisupport CONFIANCE**® dès 100 € — Les performances passées ne préjugent pas des performances futures

\* Rendement 2015 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**®, net de frais sur l'épargne gérée avant prélèvements sociaux et fiscaux

La marque **CONFIANCE**® a fait l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement régulier auprès de l'INPI.

PRO BTP, le groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, au service du Bâtiment et des Travaux publics. Contrat d'assurance collective à adhésion facultative souscrit auprès de la Société d'Assurances Familiales des Salariés et Artisans VIE.

**SAF BTP VIE** Société d'Assurances Familiales des salariés et Artisans VIE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 126 500 000 € entièrement versé, régie par le Code des Assurances – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 332 060 854 – RCS PARIS – La SAF BTP VIE est membre de PRO BTP, groupe de protection sociale du BTP.



---

# Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

---

J'aimerais profiter de cet éditorial pour vous parler de deux événements majeurs pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC qui auront lieu cette année. Le premier est bien entendu le congrès qu'organisera notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC les 7 et 8 septembre à Saint-Malo. Ce rendez-vous est important pour notre organisation syndicale, car il déterminera nos orientations pour les années à venir.

Bien entendu, ces orientations devront être fidèles aux valeurs défendues par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, car elles définiront nos actions futures et ces dernières permettront, entre autres, à nos négociateurs de continuer d'être des acteurs incontournables du dialogue social. En effet, les salariés qui nous accordent leur confiance attendent que nous soyons force de proposition en négociant des accords qui leur sont favorables.

Un congrès BATI-MAT-TP CFTC est aussi moment de grande convivialité. Nous nous retrouverons tous ensemble pour échanger et pour partager nos visions de l'action syndicale. Chaque congrès est l'occasion pour l'ensemble des participants de repartir grandi par l'expérience des autres.

Le deuxième événement important qui marquera cette année 2016 est les élections des Très Petites Entreprises (TPE). Ces élections auront lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016. Le résultat de ce vote s'ajoutera aux résultats des élections professionnelles qui se sont déroulées dans les entreprises de plus de 11 salariés durant les quatre dernières années.

Ces résultats détermineront la représentativité des syndicats au niveau national ainsi qu'au niveau des branches pour les quatre prochaines années. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le vote des salariés des TPE est très important, puisqu'ils constituent la majorité des salariés des branches qui rentrent dans notre champ d'action.

Malheureusement, les modalités de votes ne sont pas adaptées aux spécificités de leurs métiers. En effet, beaucoup d'entre eux ne peuvent s'exprimer et cette impossibilité est préjudiciable à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Nous devons tous nous sentir concernés par ces élections, car elles définiront notre poids dans les négociations à venir. C'est pourquoi je compte sur vous pour promouvoir les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC auprès des salariés des TPE et pour faire preuve de pédagogie pour leur donner la possibilité de participer à ce vote.

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 : .....

### Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....

Adresse de l'entreprise : .....



# Mesure d'audience



**Depuis la Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la représentativité des organisations syndicales de salariés est définie par une mesure d'audience. Le cycle d'audience, qui déterminera les syndicats représentatifs pour les quatre prochaines années, se terminera au mois de décembre par les élections professionnelles des TPE.**

## Historique

Avant la Loi du 20 août 2008, cinq confédérations syndicales, dont la CFTC, bénéficiaient d'une présomption irréfutable de représentativité au niveau national. En clair, cela voulait dire que notre légitimité à signer des accords ne pouvait pas être contestée. La Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a supprimé cette présomption irréfutable de représentativité pour instaurer sept critères cumulatifs à respecter pour qu'un syndicat soit représentatif pour une durée de 4 ans.

## Les sept critères légaux et cumulatifs :

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

## Les élections en entreprise de plus de 11 salariés

Lorsque les effectifs d'une entreprise sont supérieurs à 11 salariés, les employeurs ont l'obligation de mettre en place des élections professionnelles. Lors du

premier tour de ces élections, seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats. Pour calculer l'audience qui détermine la représentativité de chaque syndicat, les pouvoirs publics utilisent les résultats obtenus lors du premier tour de l'ensemble des élections professionnelles.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle que les employeurs ont l'obligation de transmettre les procès-verbaux des élections à un prestataire chargé par le ministère de centraliser et compiler ces données pour le calcul des audiences. Ces données sont publiques et sont consultables sur le site des élections professionnelles du ministère du Travail ([www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille à l'ensemble de ces adhérents de vérifier si les résultats de leurs élections professionnelles ont été enregistrés sur ce site et si ce n'est pas le cas, de nous contacter sans attendre. De plus, après chaque élection professionnelle, il est important de nous adresser une copie de vos procès-verbaux pour simplifier les démarches qui en résultent.

**Pour être  
protégé,  
Je vote  
CFTC**

**Les élections dans les Très Petites Entreprises (TPE)**  
Du 28 novembre au 12 décembre 2016, les salariés des TPE pourront voter pour le syndicat de leur choix. Nous devons nous mobiliser pour ne pas rater ce rendez-vous. Cet événement est primordial, car les résultats de ces élections participeront au calcul de notre représentativité.

Malheureusement, les modalités de vote ne sont absolument pas adaptées aux spécificités du BTP. Première difficulté, les salariés en grand déplacement recevront les documents nécessaires pour participer à cette mesure d'audience à leurs domiciles. Si aucune disposition n'a été prise avant leur départ, ils ne pourront tout simplement pas s'exprimer. Pour les plus

vigilants d'entre eux, ils se heurteront à la deuxième difficulté, à savoir trouver un point d'accès au portail en ligne. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ces manquements sont préjudiciables, car ils biaisent les résultats finaux.

C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à l'ensemble de ses adhérents d'aller à la rencontre des salariés des TPE pour leur faire comprendre l'enjeu de ces élections et pour promouvoir les valeurs que nous défendons au quotidien. Ce travail doit être fait si nous voulons conserver notre représentativité dans nos branches et ainsi continuer d'animer de manière responsable le dialogue social et la négociation collective! ■

# Identité professionnelle



**Pour répondre à la demande des professionnels du BTP, le gouvernement va rendre la carte d'identité professionnelle obligatoire pour les salariés du secteur, les intérimaires et les travailleurs détachés. Ce dispositif devra faciliter les contrôles et surtout lutter contre la fraude qui nuit fortement à l'ensemble du secteur.**

Rendre obligatoire la carte d'identité professionnelle était une promesse de François Rebsamen, ancien ministre du Travail, lors d'une visite de chantier en octobre 2014 pour répondre aux inquiétudes du secteur du BTP face au travail illégal des travailleurs détachés. La « Loi Macron » du 6 août 2015 a transformé cette promesse en réalité puisqu'elle rend obligatoire le port de la carte d'identification professionnelle du BTP pour tous les salariés intervenant sur un chantier

de Bâtiment ou de Travaux Publics. Celle-ci comportera la photo, le nom, le prénom, la date de naissance du travailleur.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il était urgent d'encadrer l'utilisation des travailleurs détachés. En effet, la fraude au travail détaché européen devient de plus en plus fréquente dans notre pays et met à mal un grand nombre d'entreprises et d'artisans, confrontés à des prix de marché extrêmement faibles. Cette concurrence déloyale est un véritable fléau pour un secteur déjà en grande difficulté. Les entreprises peu scrupuleuses ayant recours à cette fraude proposent une main-d'œuvre bon marché, car elles n'appliquent pas les règles sociales françaises aux travailleurs qu'elles détachent. Selon la Cour des comptes, la fraude au détachement représente un manque à gagner de 380 millions d'euros par an, un montant aujourd'hui absent des caisses de l'État.

Avec ce dispositif, il sera plus aisé de savoir si une personne sur un chantier a fait l'objet d'une déclaration en règle. Cependant, pour que cet outil soit totalement efficace, il fallait également accentuer les contrôles. C'est chose faite avec la création en 2015 des Unités nationales d'appui et de contrôle (UNACT) et des Unités régionales d'appui et de contrôle (URACT). De plus, les salariés des douanes, les Urssaf, la gendarmerie et les parquets spécialisés sont également mobilisés contre la lutte au travail illégal.



Pour finaliser ce dispositif, de nouvelles sanctions sont précisées par « la loi Macron ». L'absence de délivrance de la carte d'identification professionnelle BTP sera sanctionnée par une amende administrative allant jusqu'à 2 000 euros par salarié, avec un plafond de 500 000 euros. De plus, un juge condamnant une

personne ou une entreprise à une amende pour travail illégal peut désormais rendre publique son identité sur le site internet du ministère du Travail. Les entreprises seront nommées, ainsi que l'identité de leur représentant légal lorsque celui-ci est également condamné. ■

# Comptabilité des CE



**Les règles pratiques de la transparence financière des comités d'entreprise ont été fixées par deux décrets du 27 mars 2015 et deux règlements de l'Autorité des normes comptables (ANC) homologués en juin 2015. Le dernier règlement attendu propre aux comptes consolidés des « gros comités d'entreprise » a enfin été homologué par un arrêté du 28 décembre 2015. Ces dernières précisions permettent à tous les comités d'entreprise de se conformer à leurs nouvelles obligations comptables.**

La loi formation et démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 a instauré un véritable dispositif de tenue et de contrôle de la comptabilité des comités d'entreprise. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, les comités d'entreprise n'avaient aucune obligation formelle de tenir une comptabilité. Ils avaient simplement l'obligation d'établir un compte-rendu annuel de gestion et un compte rendu de fin de mandat.



Depuis le 1er janvier 2015, les comités d'entreprise sont désormais soumis à des obligations comptables renforcées dont l'intensité varie en fonction de leur taille. Le législateur a ainsi dégagé trois types de comités :

- Les « petits CE », qui ne sont soumis qu'à une comptabilité « ultra simplifiée » ;
- Les « moyens CE », qui bénéficient d'une présentation simplifiée de leurs comptes annuels ;
- Les « gros CE », qui doivent tenir une comptabilité de droit commun.

Les « petits CE » sont ceux dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 €. Sont considérés comme des « moyens CE » ceux dont les ressources annuelles dépassent 153 000 € et qui ne remplissent qu'une des conditions suivantes :

- Employer au moins 50 salariés à la clôture d'un exercice (il s'agit bien du nombre de salariés employés par le comité lui-même) ;
- Posséder au moins 3 100 000 € de ressources annuelles ;
- Avoir un total de bilan supérieur à 1 550 000 €.

Les comités dont les ressources annuelles dépassent 153 000 € et qui remplissent au moins deux des trois conditions évoquées ci-dessus sont des « gros CE ».

Le législateur avait renvoyé à l'Autorité des normes comptables le soin d'établir les modèles que les comités doivent désormais utiliser. Cette autorité a donc publié deux règlements qui ont été homologués par un arrêté du 2 juin 2015 :

- Le règlement n° 2015-01 du 2 avril 2015 relatif à la comptabilité des moyens et gros CE ;
- Le règlement n° 2015-02 du 2 avril 2015 relatif à la comptabilité des petits CE.

Ces règlements sont accompagnés chacun d'une note de présentation comportant des informations et précisions intéressantes, elles sont disponibles sur le site internet de l'ANC.

La comptabilité ultra simplifiée des petits CE consiste en la tenue d'un livre de compte retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent. Ces comités doivent, en outre, établir un



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE**  
**ACCOMPAGNEMENT**

**PROXIMITÉ**

**SOLIDARITÉ**

Pour en savoir plus : Joël Bienassis  
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32  
[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)





état annuel des recettes et des dépenses et un état annuel de situation patrimoniale dont des modèles sont fournis par l'ANC. La note de présentation du règlement n° 2015-02 de l'ANC, disponible sur le site internet de l'ANC, donne des précisions sur le contenu des rubriques des différents états que doit produire le comité.

Les « moyens CE » bénéficient quant à eux d'une présentation simplifiée de leurs comptes annuels comprenant un bilan, un compte de résultats et une annexe. Ces comités doivent confier à un expert-comptable la mission de présentation de leurs comptes annuels. Le règlement ANC n° 2015-01 du 2 avril 2015 présente les modèles que doivent respecter ces comités en matière de bilan et de compte de résultats.

Les « gros CE » doivent tenir une comptabilité de droit commun. Depuis le 1er janvier 2016, ils doivent en outre nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise, qui certifiera leurs comptes.

Enfin, lorsque l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle, c'est-à-dire sur lesquels il exerce un contrôle exclusif ou conjoint (associations, coopératives de consommation,

SCI...), remplit les conditions pour être considéré comme un « gros CE », le comité d'entreprise doit établir des comptes consolidés et nommer au moins deux commissaires aux comptes pour la certification de leurs comptes. Ces règles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2016.



Le règlement ANC propre aux comptes consolidés en date du 26 novembre 2016 a été homologué par un arrêté du 28 décembre 2015. Il détermine qu'elles sont les entités contrôlées par le comité et permet d'évaluer leur prise en compte dans les ressources consolidées. ■

## Les secteurs



# Géomètres

### CPNEFP

#### Labélisation des formations courtes

La CPNEFP relance (enfin) le dispositif de labélisation des formations courtes.

Il faut rappeler qu'un grand nombre d'entreprises a recours à ce type de formation (entre deux à trois jours), pour des raisons pratiques (le salarié s'absente pour une courte période) et pour des raisons financières.

Notre organisation syndicale, n'est pas opposée à



ce type de formation, mais réclame depuis pas mal de temps qu'elles soient contrôlées du point de vue pédagogique.

Nous aurions souhaité aussi que ces formations courtes apportent un plus aux salariés.

Il faut rappeler que la prime d'ancienneté avait été supprimée en 2005, avec l'engagement des partenaires sociaux de mettre en place des formations qui permettent aux salariés d'évoluer à leur poste.

Notre syndicat voudrait voir la mise en place d'un système d'UV « Unité de Valeur », qui permettrait aux salariés de cumuler le bénéfice de ces formations courtes afin d'accéder à une classification supérieure.

#### BTS Géomètre

À compter de la rentrée prochaine, c'est un nouveau BTS qui sera dispensé. La commission chargée de travailler sur le référentiel vient d'achever ses travaux.

## Les secteurs

Deux représentants du collège salarié ont suivi et défendu ce projet auprès du ministère de l'Éducation nationale.

Ce qu'il faut en retenir pour le moment, c'est bien évidemment l'introduction des nouvelles technologies, le renforcement des langues (anglais), et la mise en place de stages pratiques dès le début de l'année, pour permettre éventuellement de réorienter ceux qui ne seraient pas disposés à poursuivre dans cette voie.

### CMP

#### Les conventions de forfait

Nous recevons souvent des questions sur les forfaits jours, les salariés comme les employeurs n'arrivent plus à savoir comment gérer ce type de convention.

#### Que dit la loi

L'article 19 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 réforme les conventions de forfait. Pour autant, les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait qui ont été signés sur la base de la législation antérieure à la nouvelle loi restent en vigueur.

#### Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Une convention individuelle de forfait organisant le temps de travail en heures sur la semaine ou sur le mois peut être conclue par tout salarié, cadre ou non-cadre, sans nécessiter d'accord collectif préalable. Cette possibilité existait déjà pour tout salarié, en application de la jurisprudence et de la loi sur la mensualisation de 1978, mais elle n'avait été codifiée que pour les cadres, par la loi du 19 janvier 2000.

#### Le forfait en heures ou en jours sur une base annuelle

Un accord collectif demeure nécessaire pour pouvoir conclure une convention de forfait organisant le travail sur l'année, que ce soit en heures ou en jours. Trois mentions essentielles doivent figurer dans l'accord collectif relatif à la mise en place de conventions de forfait :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les caractéristiques principales des conventions de forfait.

Nota : Dans le but d'accroître la sécurité juridique des conventions de forfait, la loi du 20 août 2008 codifie, à l'article L. 3121-40, une obligation jurisprudentielle selon laquelle la convention ne vaut que si le salarié a donné son accord et qu'un écrit est établi.

En conclusion, tant que les partenaires sociaux « les représentants syndicaux de notre branche » n'auront pas conclu un accord, il est impossible sous peine de nullité pour une entreprise, de mettre en place ce type de forfait. Au vu de l'avancement des discussions, nous pouvons espérer aboutir à un accord aux alentours du mois de septembre 2016. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

#### Renouvellement Mutuelle de branche

Notre contrat prévoyance et santé avec HUMANIS, arrive à échéance à la fin de cette année.

Plusieurs options s'offrent à nous :

- Relancer un appel d'offres
- Recommander un organisme, selon nos critères et nos exigences
- Ne rien faire, et laisser les entreprises choisir elles-mêmes leur assureur (proposition de l'UNGE et le SNEPPIM).



Pour la CFTC Secteur Géomètre, il convient d'être prudent sur le choix, car négocier une mutuelle pour toute une branche, permet de contrôler les tarifs et surtout un pilotage du régime par les représentants de branche « employeurs et salariés ».

Alors que l'entreprise qui va souscrire un contrat en direct, aura une marge de négociation très réduite, et ne va pas associer ses salariés aux différentes orientations.

Autre point d'importance, depuis 2006 où nous sommes en contrat avec HUMANIS, nous avons constitué des réserves, obligatoires ou techniques, qui nous permettaient d'ajuster les tarifs en fonction des réformes. Nous avons réussi à éviter certaines hausses de cotisations dans le passé.

Avant de se prononcer sur les différents scénarios, notre organisation syndicale réclame des mesures en faveur des salariés.

Les deux derniers accords que nous n'avons pas signés avaient fortement augmenté les coûts et baissé de façon significative la prise en charge de l'optique. Nous demandons pour septembre une proposition plus favorable aux salariés. Nous ne manquerons pas de vous faire participer à notre prise de décision, dans les mois à venir. ■

# CAUE

### Salaire

Les négociations pour la revalorisation du point dans les CAUE sont terminées. L'avenant qui en découle ne portera pas la signature de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. En effet, nous jugeons l'augmentation de 0,6 % trop basse par rapport à nos préconisations et donc nous n'acceptons pas d'y être associés.

À partir du 1er janvier 2016, la valeur du point national sera de :

- 5,35 pour les niveaux de I à III
- 5,23 pour les niveaux de IV
- 5,17 pour les niveaux de V

L'article 5 de cet avenant aurait pu nous faire changer d'avis. Lors de ces négociations, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a fait part de son inquiétude quant à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

de niveau V. Il est évident que nous condamnons cette différence de traitement et nous espérons que des mesures fortes seraient prises pour enrayer cette injustice.



Nos inquiétudes ont été entendues, mais les mesures sont en deçà de nos espérances. Pour le moment, nous devons nous contenter d'une demande d'un état des lieux à l'observatoire des données sociales. Dès que celui-ci sera en notre possession, nous demanderons la mise en place d'actions significatives afin de remettre les employeurs du secteur des CAUE dans le droit chemin en matière d'égalité. ■

# BTP

### Bâtiment

Tout le monde attendait une amélioration du secteur pour 2015, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate malheureusement que ce ne sera pas le cas ! Le premier semestre 2015 a confirmé la baisse de 2014. L'année a été plombée par un recul des mises en chantier du logement neuf : 345 000 unités mises en chantier, en repli de 1,9 % comparé à 2014. Le non résidentiel neuf se replie de 11,3 % et l'amélioration-entretien ressort en faible baisse de 0,2 %.

Cette diminution de l'activité a eu des conséquences sur l'emploi. Le premier semestre affiche la plus grande perte enregistrée depuis la crise de 2008. Le secteur perd plus de 30 000 postes de travail (-3,8 %) par rapport au premier semestre 2014. En sept ans, le secteur a perdu 21 % de son activité et 10,7 % de ses effectifs. Concernant les défaillances d'entreprises, elles ont progressé de 2,4 % sur un an, malgré une amélioration au deuxième trimestre.

Pour 2016, le secteur du Bâtiment table sur un léger redressement (+0,9 %) grâce à une accélération des mises en chantier dans le logement neuf (+5,5 %). Pour autant, cette légère amélioration ne sera pas suffisante pour permettre au secteur de recréer des emplois, mais les effectifs globaux devraient se stabiliser. Pour revoir des créations nettes d'emplois, il faudra attendre fin 2016, début 2017. ■



# SECTION BATI-MAT-TP CFTC

# Cegelec



L'histoire de Cegelec est intimement liée aux développements qu'ont connus les secteurs de l'énergie et de l'électricité. Ses racines plongent jusqu'en 1913, date de la création de la CGEE (Compagnie générale d'entreprises électriques). De succès en expansion, la compagnie est devenue un groupe international de services technologiques aux entreprises et aux collectivités. Elle a été filiale de grands groupes comme ALCALTEL ou ALSTOM. En avril 2010, Cegelec devient une filiale à 100 % de VINCI et intègre son Pôle Energies qui est un des tout premiers acteurs européens des services aux entreprises et aux collectivités dans le domaine de l'énergie.

Rolland Sabatier, secrétaire du CE, secrétaire du CHSCT, Délégué du Personnel, et délégué syndical, représentant syndical au comité de groupe de Vinci et représentant syndical IDCES de Vinci Énergie.

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

Les salariés réagissent bien à la présence de notre syndicat, car depuis que BATI-MAT-TP CFTC est majoritaire, nous avons négocié des accords gagnants gagnants.

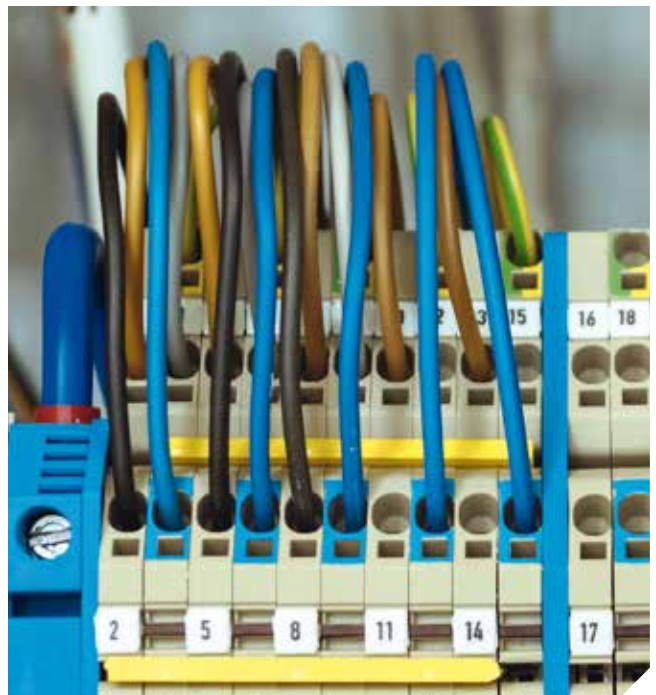
Par exemple, nous avons obtenu la mise en place d'une mutuelle gratuite pour les ouvriers deux ans avant l'obligation légale et la mise en place d'un 13e mois pour l'ensemble du personnel, ce qui a eu pour effet d'effacer les inégalités socio-professionnelles.

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

La section BATI-MAT-TP CFTC s'est implantée il y a une 15e année. À l'époque, nous étions le 4e syndicat en terme de représentativité.

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

Depuis quinze ans, à chaque élection nous avons pris de plus en plus d'importance, jusqu'à devenir le premier syndicat de l'entreprise. Il y a cinq ans, nous avions 43 % de représentativité et aux dernières élections professionnelles, nous avons amélioré notre score en obtenant plus de 60 % des voix des salariés de l'entreprise.





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

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a été créée pour mettre en place un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

Au fil des ans, nous avons installé notre vision du dialogue social avec comme point d'orgue l'accord sur la modulation du temps de travail. Initialement, il était prévu de supprimer les JRTT des salariés. À force d'acharnement, nous avons obtenu le maintien des JRTT et en prime l'octroi de la journée de solidarité.

### *Comment la direction a-t-elle perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC ?*

La direction avait pour objectif de trouver des interlocuteurs de qualité pour faire vivre le dialogue social. À l'époque, elle était contrainte de négocier avec des interlocuteurs qui étaient sans cesse dans la contestation. Notre implantation a permis de débloquer cette situation, ce qui a eu pour conséquence l'ouverture de véritables négociations dans l'entreprise. C'est pour l'ensemble de ces raisons que nous pouvons affirmer que notre implantation n'a pas été vue d'un mauvais œil par la direction.

### *Et les autres syndicats ?*

L'ancien syndicat majoritaire au sein de l'entreprise a toujours tenu un discours incohérent avec la réalité. Cette obstination dans la contestation a fait que les salariés se sont naturellement tournés vers notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC pour trouver des représentants syndicaux responsables.

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

Depuis la négociation sur la modulation du temps de travail, notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC est prise au sérieux. À la suite de ça, on nous a proposé des projets d'accords qui demandaient moins de travail de fond.

### *Avec des chantiers sur toute l'IDF, comment faites-vous pour garder le contact avec les salariés ?*

Nous gardons le contact avec l'ensemble du personnel grâce à une communication par email, une diffusion régulière de tract et pendant les actions sociales du Comité Entreprise.

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

De continuer à faire vivre un dialogue social utile et constructif dans l'entreprise. De trouver l'énergie pour animer notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC en étant force de proposition et en accentuant notre présence sur le terrain.

De continuer à défendre l'emploi, les conditions de travail et le pouvoir d'achat des salariés et d'avoir toujours une visibilité sur plusieurs années afin de pouvoir négocier des accords responsables.

*Merci Rolland et bonne continuation ! ❖*





# Élections professionnelles



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

**Qui aime bien élit bien!**

## **SANEST**

**Une belle performance pour nos candidats**

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

## **WITTELSHEIM (68)**

**DP** 1 titulaire - 1 suppléant

## **ROSSELANGE (57)**

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

## **SAINT DIÉ (88)**

**DP** 1 titulaire - 1 suppléant

## **REIMS (51)**

**DP** 1 titulaire - 1 suppléant

## **SAINT DIZIER (52)**

**DP** 1 titulaire - 1 suppléant

## **PIMPRESZ (60)**

**DP** 1 titulaire - 1 suppléant

## **CEGELEC PARIS TRANSPORT 94**

**Notre travail a payé**

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

**DP** collègue unique  
1 titulaire

## **ERT TECHNOLOGIES 34**

**Nos candidats réalisent un très bon score**

**CE** 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

## **IVRY-SUR-SEINE (94)**

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

## **MOUGINS (06)**

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

## **PESSAC (33)**

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

## **THAON-LES-VOSGES (88)**

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

## **THAON-LES-VOSGES (88)**

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

## **VILLENEUVE D'ASCQ (59)**

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

## **SEPTEMES LES VALLONS (13)**

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

## **BOUYGUES BÂTIMENT SUD-EST 69**

**La CFTC progresse**

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



# Les délais de prescription

**La prescription désigne la durée au-delà de laquelle une action n'est plus recevable. Il s'agit d'un mode d'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un certain laps de temps. Il existe, en droit du travail, différents délais applicables.**

En ce qui concerne tout d'abord l'exécution et la rupture d'un contrat de travail, la durée de la prescription pour toute action est de deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (article L. 1471-1 du Code du travail). Ceci signifie que le salarié qui souhaiterait intenter une action prud'homale pour contester la rupture de son contrat de travail (un licenciement par exemple) dispose de deux ans à compter de la date de la rupture. Passé ce délai, son action est irrecevable.

En matière d'actions en paiement ou en rappel de salaire, l'article L. 3245-1 du Code du travail dispose que celles-ci se prescrivent par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Concrètement, le délai de prescription court ici à compter de la date habituelle de paiement du salaire.



À compter du 17 juin 2016, ces actions se prescrivent par trois ans. La demande pourra porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Ainsi, après le 16 juin 2016, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié ne pourra plus demander un rappel de salaire que sur les 3 dernières années de son contrat de travail. Cette action devra être ouverte pendant les 2 ans qui suivent la fin du contrat de travail.

**Il existe, en outre, des délais de prescription particuliers applicables à différents domaines spécifiques :**

- Les actions en réparation d'un dommage corporel causé lors de l'exécution du contrat de travail se prescrivent par dix ans (article 2226 du Code civil) ;
- Les actions exercées en matière de discrimination et de harcèlement sexuel ou moral se prescrivent par cinq ans. En revanche, les dommages et intérêts octroyés couvrent toute la période concernée par les faits ;
- Les actions portant sur la rupture d'un contrat de travail ou son motif en cas d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle se prescrivent par 12 mois. Ce délai n'est toutefois opposable au salarié qu'à la condition qu'il en soit fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle faite au salarié (article L. 1233-67 du Code du travail) ;
- Le délai de dénonciation du reçu pour solde de tout compte est de 6 mois à compter de sa signature (article L. 1234-20 du Code du travail). Ce délai s'applique même s'il n'est pas mentionné sur le reçu ;
- Les actions portant sur la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique se prescrivent



La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a réduit le délai de prescription de cinq à trois ans en matière d'actions en paiement ou en rappel de salaire. Elle a toutefois introduit une période transitoire jusqu'au 16 juin 2016 durant laquelle le délai de prescription demeure cinq ans si la créance est née antérieurement à la promulgation de la loi.

Jusqu'au 16 juin 2016, les demandes en paiement ou en rappel de salaire, de primes, d'heures supplémentaires ou de tout autre élément de salaire (indemnités de petits déplacements dans le BTP, etc.) peuvent ainsi remonter sur cinq ans.



par 12 mois à compter de la notification. La lettre de licenciement doit mentionner ce délai, à défaut, la prescription est de deux ans (article L. 1235-7 du Code du travail);

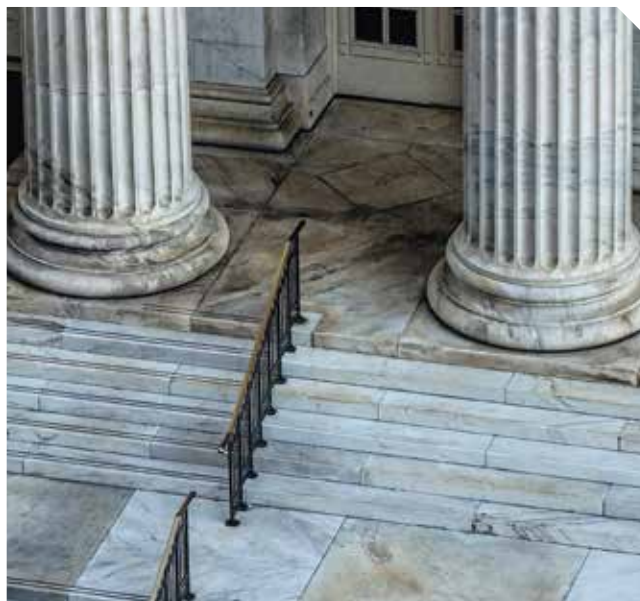
- Le délai pour agir devant le juge administratif contre l'homologation ou la validation de l'accord ou du document administratif portant le plan de sauvegarde de l'emploi est de deux mois (article L. 1235-7-1 du Code du travail);

- Les actions en contestation d'une rupture conventionnelle homologuée se prescrivent par 12 mois (article L.1237- 14 du Code du travail).

En matière de droit disciplinaire dans l'entreprise, **les fautes se prescrivent par deux mois** (article L. 1332-4 du Code du travail). Un employeur ne peut donc pas valablement engager une procédure disciplinaire contre un salarié pour sanctionner des faits dont il a eu connaissance il y a plus de deux mois (sauf en cas de poursuites pénales).

En outre, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (article L. 1332-5 du Code du travail).

Il existe également en la matière **un délai maximal de notification de la sanction d'un mois** après le jour fixé pour l'entretien préalable (article L. 1332-2 du Code du travail).



Enfin, en **matière électorale**, la loi prévoit deux délais différents pour saisir le tribunal d'instance, selon la nature de la contestation (articles R. 2314-28 et R. 2324-24 du Code du travail) :

- Le recours n'est recevable, en cas de contestation sur l'électorat, que s'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale, c'est-à-dire en pratique son affichage ;

- Il n'est recevable, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, que s'il est introduit dans les 15 jours qui suivent l'élection. ■

## La délégation unique du personnel

**L'employeur peut décider de regrouper les instances représentatives du personnel (IRP) afin que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. C'est ce que l'on appelle la délégation unique du personnel (DUP).**

La loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », a conforté la DUP en étendant la possibilité d'y recourir aux entreprises de moins de 300 salariés (contre moins de 200 auparavant) et en intégrant dans son périmètre le CHSCT. La mise en place effective de cette DUP « nouvelle formule » nécessitait toutefois la publication d'un décret d'application précisant sa composition et ses modalités de fonctionnement.

Le décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel a été publié au Journal officiel le 24 mars. Depuis le 25 mars 2016, toute entreprise



## Coin juridique

de moins de 300 salariés peut donc mettre en place une DUP incluant le CHSCT, lors de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du CHSCT.

La mise en place d'une DUP est facultative. La décision appartient à l'employeur qui doit tout de même consulter les IRP.

Les entreprises déjà dotées d'une DUP au 25 mars 2016 ont dorénavant trois options lors du renouvellement de leurs IRP. Elles peuvent soit :

- Maintenir une DUP « ancienne formule » (sans inclure le CHSCT). Cette possibilité de maintien est limitée à deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours ;
- Opter pour une DUP « nouvelle formule », incluant le CHSCT ;
- Mettre en place des instances séparées (CE, DP, CHSCT).

Les entreprises dotées d'IRP séparées au 25 mars 2016 ne peuvent quant à elle que rester en l'état, ou mettre en place une DUP « nouvelle formule ». Elles ne peuvent pas mettre en place de DUP « ancienne formule », cette possibilité étant réservée aux entreprises dotées d'une DUP avant le 25 mars 2016.



### Composition de la DUP

Le nombre de représentants constituant la DUP « nouvelle formule » est fixé par le décret en fonction de l'effectif de l'entreprise (ou de chaque établissement distinct si l'instance est mise en place à ce niveau). Les seuils s'établissent de la manière suivante (article R. 2326-1 nouveau du Code du travail) :

- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Le nombre de représentants peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

La DUP comprend un secrétaire et un adjoint, désignés par ses membres parmi les titulaires (article R. 2326-4 du Code du travail).



### Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres de la DUP est fixé par le décret comme suit, sachant qu'il est possible par accord de branche ou d'entreprise de prévoir des dispositions plus favorables (article R. 2326-2 nouveau du Code du travail) :

- 18 heures par mois pour les entreprises (ou établissements) de 50 à 74 salariés ;
- 19 heures par mois pour celles de 75 à 99 salariés ;
- 21 heures par mois pour celles de 100 à 299 salariés.

Rappelons que le temps de délégation des membres de la DUP est désormais annualisable (possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois) et mutualisable (possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires et avec les suppléants). Ces possibilités ne peuvent toutefois conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie (article L. 2326-6 du Code du travail).

Selon le décret du 23 mars, le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au-delà de son crédit mensuel dans le cadre de l'annualisation doit en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue (article R. 2326-3, al. 1 nouveau du Code du travail).

## Coin juridique

Dans le cadre d'une mutualisation, les membres de la DUP doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation, par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées (article R. 2326-3, al.2 nouveau du Code du travail).

Il faut souligner que le nombre total de représentants du personnel est diminué dans les entreprises dotées d'une DUP « nouvelle formule » par rapport à celui des entreprises dotées d'une DUP « ancienne formule », mais qu'en contrepartie le nombre total d'heures de délégation utilisable dans une DUP « nouvelle formule » est supérieur par rapport à celui utilisable dans une DUP « ancienne formule ». ■

Effectifs de l'entreprise	En cas de DUP «ancienne formule» + CHSCT		En cas de DUP «nouvelle formule»			En cas d'instances séparées		
	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Différence par rapport à la DUP ancienne formule	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Différence par rapport à la DUP ancienne formule
De 50 à 74 salariés	6 titulaires (3 DUP + 3 CHSCT)	66 heures (20h DUP + 2h CHSCT)	4 titulaires	72 heures (18h chacun)	- 2 titulaires + 6 heures	8 titulaires (2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)	96 heures (15h DP + 20h CE + 2h CHSCT)	+ 2 titulaires + 30 heures
De 75 à 99	7 titulaires (4 DUP + 3 CHSCT)	86 heures (20h DUP + 2h CHSCT)	5 titulaires	95 heures (19h chacun)	- 2 titulaires + 9 heures	10 titulaires (3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)	131 heures (15h DP + 20h CE + 2h CHSCT)	+ 3 titulaires + 45 heures
De 100 à 124	8 titulaires (5 DUP + 3 CHSCT)	115 heures (20h DUP + 5h CHSCT)	6 titulaires	126 heures (21h chacun)	- 2 titulaires + 11 heures	12 titulaires (4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	175 heures (15h DP + 20h CE + 5h CHSCT)	+ 4 titulaires + 60 heures
De 125 à 149	9 titulaires (6 DUP + 3 CHSCT)	135 heures (20h DUP + 5h CHSCT)	7 titulaires	147 heures (21h chacun)	- 2 titulaires + 12 heures	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 heures (15h DP + 20h CE + 5h CHSCT)	+ 4 titulaires + 55 heures
De 150 à 174	10 titulaires (7 DUP + 3 CHSCT)	155 heures (20h DUP + 5h CHSCT)	8 titulaires	168 heures (21h chacun)	- 2 titulaires + 13 heures	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 heures (15h DP + 20h CE + 5h CHSCT)	+ 3 titulaires + 35 heures
De 175 à 199	11 titulaires (8 DUP + 3 CHSCT)	175 heures (20h DUP + 5h CHSCT)	9 titulaires	189 heures (21h chacun)	- 2 titulaires + 14 heures	14 titulaires (6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	205 heures (15h DP + 20h CE + 5h CHSCT)	+ 3 titulaires + 30 heures

## DUP conventionnelle

**La loi Rebsamen donne la possibilité aux grandes entreprises de regrouper dans une même instance le CE, les DP et les CHSCT. Le décret d'application vient de paraître et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique les conditions nécessaires pour effectuer ce regroupement.**

Le décret permettant la mise en place de cette nouvelle instance, créée par l'article 14 de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015, a enfin été publié au Journal officiel (24 mars 2016).

Ce regroupement est possible pour les entreprises de plus de 300 salariés ou pour les unités économiques et sociales (UES) regroupant au minimum 300 salariés. Cette mise en place

doit être prévue par un accord majoritaire (organisations syndicales ayant obtenue au moins 50 % au premier tour des élections des titulaires CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP).





## 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

Ce regroupement peut être identique à une délégation unique du personnel (DUP) en englobant toutes les instances (CE, DP, et CHSCT), mais il est également possible de regrouper seulement deux instances :

- Les délégués du personnel et le CE ;
- Les délégués du personnel et le CHSCT ;
- Le CE et le CHSCT.



### Nombre minimal de représentants

C'est l'accord qui fixe le nombre de représentants titulaires et suppléants élus au sein de la DUP conventionnelle.

Cependant, le nombre de représentants ne peut pas être inférieur aux seuils fixés en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre d'instances regroupées :

Regroupement de toutes les instances:

- moins de 300 salariés :  
**5 titulaires et 5 suppléants ;**
- de 300 à 999 salariés :  
**10 titulaires et 10 suppléants ;**
- à partir de 1 000 salariés :  
**15 titulaires et 15 suppléants.**

Regroupement de deux instances (DP/CE ou CHSCT/CE ou DP/CHSCT) :

- Moins de 300 salariés :  
**4 titulaires et 4 suppléants ;**
- De 300 à 999 salariés :  
**6 titulaires et 6 suppléants ;**
- À partir de 1 000 salariés :  
**8 titulaires et 8 suppléants.**

### Heures de délégation et formation

Si la nouvelle instance regroupe deux institutions, le nombre minimum d'heures de délégation par représentant sera de 12 heures par mois. Par contre, le contingent d'heures de délégation sera de 16 heures par mois si l'instance est composée des trois IRP.

### Concernant la formation, les membres de l'instance commune bénéficieront :

- Du stage de formation économique de cinq jours prévu pour les membres du CE lorsque l'instance comprend le CE;
- De la formation de trois jours prévue pour les représentants au CHSCT lorsque l'instance commune comprend le CHSCT.

### Fonctionnement de la DUP conventionnelle

L'accord majoritaire fixera les modalités de fonctionnement de l'instance, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que certains minima seront à respecter :

- Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les 2 mois ;
- Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;



### lorsque l'instance inclut le CHSCT :

- La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peut être confié, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
- Un nombre minimal de réunions de l'instance regroupée consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses missions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, qui ne peut être inférieur à 4 par an. ■



## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C** (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016)
  - Horaire brut : 9,67€
  - Mensuel brut : 1 466,62€ - Mensuel net : 1 143,72€
- 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 2016 :

- Nourriture : 1 repas = 4,70€  
1 journée = 9,40€

## MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,52€ (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016)

## PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 218€ - Trimestre : 9 654€ - Année : 38 616€

## 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 5,37€.

## 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 : 18,30€ à l'entreprise : 6,30€ sur chantier : 8,90€
- Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :  
- Paris/Petite couronne : 65,30€ - Province : 48,50€

## INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- MALADIE (Indemnités journalières)**  
Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 43,40€.  
Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 57,86€ après le 31<sup>ème</sup> jour.

## ACCIDENT DU TRAVAIL

- Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (193,23 € max. pour 2016), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> jour (257,65€ 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 : 83,58€

## CHÔMAGE RÉINSERTION

### CHÔMAGE ASSURANCE

- Montant le 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)	11,76 €	Montant journalier
Allocation minimale (ARE)	28,67 €	
Seuil minimal ARE Formation	20,54 €	
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	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	50 ans et +
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

Nbre d'enfants	Montant
2	129,99 €
3	296,53 €
Par enfant en plus	166,55 €

### 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 €	1100,74 €
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: federation.btp@cftcbtp.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 : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date : .....		Signature : .....



## 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 :  
Juin 2016 (2<sup>e</sup> trimestre 2016)

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**