



Echo

BATI-MAT-TP

SOMMAIRE

■ Édito	3
■ Actu	
Prime d'activité	5-6
Pris pour cible	7-9
■ Les secteurs	9-11
■ La section	
Section TSO	12-13
Élections	14-15
■ Coin juridique	
Loi Travail	
La durée du travail	14-15
La négociation collective	15-19
Les institutions représentatives du personnel	19-21
■ Jeux	22
Info pratiques/Adhésion	23

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

n° 59/ Septembre 2016 / 0,50 €

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





PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
RETRAITE
ÉPARGNE
ASSURANCES
ACTION SOCIALE
VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE



Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

À la fin de l'année, les élections TPE (Très Petites Entreprises) auront lieu et les enjeux sont capitaux pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Ces élections sont le fruit de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Notre organisation syndicale était opposée à cette loi, car la mise en place d'une mesure d'audience pour déterminer la représentativité supposait une mise en concurrence des syndicats et cela ne pouvait que nuire au pluralisme syndical dans les entreprises.

En 2012, lors du premier scrutin la participation s'était élevée à 10,4 %, soit environ 500 000 salariés sur les 4,7 millions de salariés d'entreprises de moins de onze salariés ou employés à domicile appelés à voter. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces élections ont été marquées par un manque d'informations en direction des potentiels électeurs et les résultats obtenus sont à relativiser par rapport à cette très faible participation.

Lors de la première édition, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC avait dénoncé des modalités de vote ne prenant pas en compte les spécificités de nos secteurs. Les démarches de vote choisies pour encadrer ces élections ont privé un grand nombre de salariés de leur droit à s'exprimer. Malheureusement, nous constatons que pour cette deuxième édition, les pouvoirs publics ont choisi le statu quo sur cette problématique et les conséquences sur la participation devraient être identiques à celles de 2012.

Pour tenter d'enrayer cette tendance, il est primordial d'aller dans les TPE à la rencontre des salariés pour expliquer les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Notre syndicat a toujours défendu, sans aucune distinction, tous les salariés des secteurs de la construction en négociant des dispositifs utiles et protecteurs.

Nous devons tous nous sentir concernés par les élections TPE, car le résultat de celle-ci influencera le travail que nous avons accompli ces quatre dernières années dans les autres entreprises. C'est pourquoi je vous demande, très chers militants, adhérents et sympathisants, de prendre un peu de votre temps pour promouvoir notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC autour de vous. En faisant cela, je suis certain que nous passerons cette ultime étape qui déterminera notre représentativité pour les quatre prochaines années !

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, a participé 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 :



Prime d'activité



Au premier janvier 2016, la prime pour l'emploi (PPE) et le RSA activité ont été supprimés pour donner naissance à un nouveau dispositif, la prime d'activité. La prime d'activité a pour objectif de soutenir financièrement les salariés qui disposent d'une rémunération modeste tout en incitant les chômeurs à retrouver du travail.

Prime pour l'emploi

La prime pour l'emploi a été créée en 2001 pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs modestes. La PPE était un impôt négatif sur le revenu, car elle venait en réduction du montant d'imposition demandé et pouvait même donner lieu à un remboursement. Le montant de la PPE dépendait de nombreux paramètres tels que le revenu, le temps de travail et la composition du foyer.

Le RSA

Le revenu de solidarité active (RSA) a remplacé le revenu minimum d'insertion (RMI) en 2009. Cette prestation sociale était gérée par les conseils départementaux et versée par les CAF et les MSA. L'objectif du RSA était de garantir à ses bénéficiaires un revenu minimum avec en contrepartie une obligation de chercher un emploi ou de définir et suivre un projet professionnel visant à améliorer sa situation financière. Lors de sa mise en place, le RSA se décomposait en deux dispositifs distincts ; le RSA socle et le RSA activité. Le premier est toujours en vigueur et il vient en remplacement du RMI. Le second était une aide financière pour les personnes ayant un faible salaire.

Cependant, le RSA activité était régulièrement attaqué pour son manque d'efficacité. En effet, un grand nombre d'ayants droit n'était pas informé sur ce dispositif et pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, une prestation sociale doit être revue en profondeur si elle ne réussit pas à atteindre son public.

Prime d'activité

La fusion de ces deux aides pour créer la prime d'activité devrait permettre à cette nouvelle aide d'être plus incitative et mieux ciblée. Le but de cette manœuvre est de lutter contre la pauvreté et inciter à l'emploi. Cette aide non fiscale est accordée à toute personne dont les revenus ne dépassent pas 1,2 Smic par mois (1 734 € sur la base du Smic 2014), et dont le montant maximal peut atteindre 215 € par mois pour ceux gagnant moins de 0,7 Smic par mois. Pour savoir si vous êtes éligibles à la prime d'activité, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous conseille de vous rendre sur le site web de la CAF (www.caf.fr) pour réaliser une simulation de votre situation.



Les conditions

Pour percevoir la prime d'activité, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Exercer une activité salariée, non salariée ou en établissement et service d'aide par le travail ;
- Avoir 18 ans ou plus ;
- Être soit de nationalité française, soit de nationalité étrangère en situation régulière en France, soit ressortissant de l'EEE (Espace Économique Européen) ou Suisse ;
- Résider en France ;
- Ne pas être en congé parental, en congé sabbatique, en congé sans solde ni en disponibilité ou travailleur détaché.

Les étudiants salariés et les apprentis peuvent également bénéficier de la prime d'activité si leur salaire mensuel est supérieur à 78 % du SMIC net (soit environ 900 € net).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à souligner que dans un souci de simplification, toutes les démarches (demande, actualisation, etc.) se font en ligne sur le site de la CAF. Bien sûr, si vous ne pouvez pas accéder à internet, il vous sera toujours possible d'effectuer les démarches en vous rendant à la CAF. ■



Chômage

Les chiffres du mois d'août ont été publiés et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A a augmenté de **50 200 personnes en France** métropolitaine. Cela représente une hausse de 1,4 % par rapport au mois précédent.

Sur trois mois, ce nombre augmente de 2,2 % pour les moins de 25 ans (+2,3 % sur un mois et -3,5 % sur un an), de 0,7 % pour ceux âgés de 25 à 49 ans (+1,3 % sur un mois et -0,8 % sur un an) et de 1,1 % pour ceux âgés de 50 ans ou plus (+1,2 % sur un mois et +2,8 % sur un an).

Pris pour cible



En 2017, les Français seront invités à élire un nouveau président de la République. À l'approche de ces élections, nous assistons au débailage des programmes des uns et des autres dans les médias. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC note que de nombreux décideurs politiques ont choisi de ne pas épargner les syndicats en proposant une réduction de nos prérogatives.

Les manifestations, les blocages et les dégradations qui ont accompagné la mise en place de la loi Travail ont choqué ou exaspéré une partie de l'opinion publique. Dans ce climat, certains élus/politiques s'aventurent sur le chemin de la démagogie en espérant opposer une partie des Français aux syndicats. Opportunisme électoral ou véritable courant de pensée, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous laisse seul juge !

Cette charge contre les syndicats inspire les politiques et c'est le moins que l'on puisse dire : abrogation de la loi Larcher (mise en place d'une concertation avec les partenaires sociaux avant toute loi sociale), suppression du monopole syndical aux 1er tour des élections professionnelles, limitation à 50 % du temps de travail de l'exercice d'une activité militante, interdiction d'enchaîner plus de deux fois un mandat syndical... Cette surenchère met en évidence l'absence de connaissance des politiques vis-à-vis du dialogue social et c'est peut-être le plus inquiétant.

À Saint-Malo, notre Président, Patrick Del Grande, avait ouvert le congrès de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC avec un discours prophétisant cette déplorable situation. Une conférence de presse s'est tenue au palais des congrès et un article qui résume l'état d'esprit de ce discours est paru dans Ouest France : « *J'ai un message clair et précis à faire passer qui risque d'en surprendre plus d'un au regard de notre réserve habituelle. Mais cette fois, ça suffit. Depuis des mois, nos élus n'ont cessé de vouloir démanteler les organisations syndicales avec pour objectif de supprimer le paritarisme en France. Il va falloir qu'ils prennent tous conscience que le plus petit syndicat est plus grand que le plus important des partis* ».



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il y a une dichotomie entre les dernières lois (loi Travail, loi Rebsamen...) qui donnent toujours plus de responsabilités au dialogue social dans les entreprises et les récentes propositions formulées dans le cadre des débats politiques actuels.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les Français attendent avant tout qu'on leur apporte des solutions concrètes pour relancer l'emploi et l'économie. À la place, on leur propose de réduire les missions des organisations syndicales qui, ironie du sort, œuvrent au quotidien à la préservation des emplois. Les syndicats ne sont pas un frein à la mutation du monde du travail, mais des partenaires à celle-ci. Tous les jours, nous prouvons notre utilité dans les entreprises, les branches ou les organismes paritaires. Nous n'avons pas à rougir du bilan de nos actions et nous demandons à nos détracteurs s'ils sont dans ce même cas de figure! ■

Élections dans les TPE

Elles approchent à grands pas puisqu'elles auront lieu **du 28 novembre au 12 décembre 2016!** Ces élections permettront de désigner les juges prud'homaux (côté salarié), les représentants dans les futures commissions paritaires régionales (CPRI) et de déterminer les syndicats qui les représenteront pendant les quatre prochaines années.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces élections sont le rendez-vous à ne pas manquer, car elles seront déterminantes pour le calcul de notre représentativité dans les branches de la construction. Et c'est seulement en restant représentatif que nous pourrons continuer, par l'intermédiaire de nos revendications, à promouvoir les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC!

Pour améliorer notre score d'il y a quatre ans, un seul mot d'ordre : nous mobiliser! Nous devons tous, adhérents, militants, sympathisants, faire preuve de pédagogie auprès des salariés de l'artisanat. Il est important de les informer sur le travail de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les différentes conventions collectives de la construction et sur le fait que nos actions n'ont qu'un seul objectif: défendre, sans aucune distinction, les salariés de la construction.

Les secteurs

Géomètres

CPNEFP

Questionnaire besoins en formations

Suite à l'envoi du questionnaire besoins en formation, lancé par la CPNEFP « Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle », voici des informations sur le nombre de retour :

- Pour le collège salarié : 1319 réponses, sur 9303 salariés.
- Collège employeur : 401 réponses, sur 3698 structures.

Pour notre organisation syndicale BATI-MAT-TP CFTC Secteur géomètre, ce taux de retour est assez faible compte tenu de l'enjeu.

- 14 % de réponses pour le collège salarié
- 11 % pour le collège employeur.

À l'heure où notre profession évolue, où la nouvelle technologie prend une place de plus en plus importante, se former devient essentiel.

GPEC

Le 6 juillet 2016, quelques salariés de notre branche ont été désignés par chaque organisation syndicale pour travailler sur l'évolution de notre profession. Ils seront encadrés par le cabinet QUADRA qui devra à l'issue faire un retour pour la CPNEFP dans le cadre des statistiques qui devront aboutir à la GPEC « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ».



Les secteurs

CMP

Les conventions de forfait jour

Nous progressons sur l'accord forfait jour. Pour la CFTC secteur géomètre, l'accord doit concerner les salariés qui sont au moins au Niveau 4 Échelon 1 de notre grille de classification. Un technicien ne pourra être soumis à ces contraintes horaires, sans la rémunération qui l'accompagne.

L'UNGE, organisation patronale, propose de soumettre les salariés du Niveau 3 Échelon 3 au forfait jour. Il faut souligner tout de même que cette organisation syndicale a fait un pas en faveur des demandes des organisations syndicales de salariés, car à la base ils souhaitent une généralisation du forfait jour à l'ensemble des techniciens.

Concernant la rémunération des dépassements des heures, l'UNGE propose une revalorisation de ces heures à hauteur de 10 %.



Pour la CFTC Secteur géomètre, nous sommes plutôt favorables à une revalorisation à l'identique des heures supplémentaires classiques, soit 25 %.

Pour le décompte des journées à prendre en récupération, le collègue employeur voudrait un décompte à la ½ journée.

Pour la CFTC, il s'agit d'un cadre au forfait, autonome et responsable, il faut lui laisser la charge de gérer ses heures, en fonction de ses missions. À lui par la suite de faire un état pour justifier un éventuel dépassement.

Il n'est pas admissible qu'il soit contraint à un décompte à la ½ journée.

En conclusion, notre accord forfait jour, avance plutôt bien, compte tenu des grandes différences que nous avons au départ de ce projet. Un gros effort a été consenti de la part des deux collèges, avec la volonté commune d'aboutir.



Renouvellement Mutuelle de branche

Voici enfin un accord HUMANIS, que la CFTC va signer.

Pour mémoire, nous n'avions pas cautionné les deux précédents, qui avaient fortement dégradé les prises en charge de l'optique et le dentaire.

Avec ce nouvel accord, nous sommes enfin écoutés :

- Nous voulions une baisse des cotisations à 30 %, nous l'avons à hauteur de 20 %.
- Nous avons demandé à revenir à une meilleure prise en charge des soins, et ce sera fait.
- Nous voulions également des actions sociales, en faveur de l'aide aux aidants. Exemple, un salarié qui souhaite consacrer du temps à ses parents atteints d'Alzheimer ou à un enfant handicapé. Ce projet sera travaillé et présenté à la rentrée de septembre 2016.

Il semblerait que nos interlocuteurs chez HUMANIS, ont pris en compte l'intérêt que nous avons tous à travailler ensemble, dans le but d'être au service des salariés et des entreprises.

Le plus important pour notre organisation syndicale est le pilotage.

En effet nous, représentants employeurs et salariés, devons rester aux manettes de la mutuelle à partir de 2017, date de renouvellement du contrat.

CPR (commissions paritaires régionales)

La plupart des CPR, se sont donné rendez-vous à la rentrée, entre septembre et novembre 2016.

N'hésitez pas à nous faire partager vos projets, nous pourrions les diffuser. ■

Eau et assainissement

Effectifs et salaires 2015

Décembre 2015	Effectif total (CDI + CDD)			Salaire annuel brut moyen en €			Écart H/F En %
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Groupe I	90	36	126	23 754	21 176	23 018	12,17
Groupe II	3 561	336	3 897	25 446	22 699	25 210	12,10
Groupe III	9 226	2 535	11 761	29 710	26 807	29 084	10,82
Groupe IV	4 811	1 773	6 584	36 452	34 625	35 960	5,27
Groupe V	2 016	743	2 759	43 363	40 323	42 545	7,50
Groupe VI	1 382	696	2 078	51 020	49 823	50 619	2,40
Groupe VII	1 178	457	1 635	71 409	64 733	69 543	10,31
Groupe VIII	477	71	548	106 335	96 814	105 101	9,83
Total	22 741	6 647	29 388	36 718	35 930	36 540	



La branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement a fait parvenir à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC son bilan économique pour l'année 2015. On y apprend que les effectifs ont chuté de 2 % dans le secteur et que cette baisse a principalement touché les salariés du groupe I et II. Entre temps, le recours à l'intérim a progressé de 6,5 % et celui des alternants de 10,1 %.

Les salaires, quant à eux, ont augmenté de 0,8 %. Le salaire moyen des hommes est en hausse de 0,6 % tandis que celui des femmes a progressé de 1,6 %, permettant ainsi une réduction de l'écart homme/femme.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les données sur la rémunération vont dans le bon sens. En effet, les salaires bruts moyens relevés en 2015 sont supérieurs aux minima de la grille du secteur. Cependant, ces chiffres ne nous feront pas changer d'avis pour autant, les minima de la branche sont bien trop bas.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC note l'effort de la branche pour réduire les écarts de salaires homme/femme, mais nous constatons une forte disparité des écarts selon la classification. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, réduire les inégalités c'est bien, le faire équitablement c'est mieux. ■

BTP

Conjoncture

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est ravie des dernières notes de conjonctures du BTP puisqu'elles font toutes état d'une amélioration de l'activité.

Ce redémarrage est le résultat d'une conjoncture favorable : des conditions de crédits très avantageuses, des subventions gouvernementales attractives... Cet ensemble de facteurs contribue à une forte relance des commandes locatives sociales et aux ventes de logements dans le secteur privé.

Cette reprise a une incidence positive sur l'emploi puisqu'il se stabilise dans le bâtiment. Le secteur enregistrait encore une perte de 11 200 postes au premier semestre 2016 (1,0 %), mais les premières informations disponibles sur le troisième trimestre s'avèrent encourageantes.

Malgré ces bonnes nouvelles, de nombreuses inquiétudes demeurent et notamment l'apprentissage. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète de la

chute des effectifs de ces dernières années. En 2015, les effectifs en première année de CAP baissaient de -13 % et de -0,9 % à la rentrée 2016. Cette baisse constante est alarmante, car elle prive le secteur d'une main-d'œuvre qualifiée.

Alors que tous les discours font l'éloge de ce dispositif et que les autres secteurs affichent un redécollage, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate malheureusement que les métiers du BTP peinent à séduire les jeunes. ■



SECTION BATI-MAT-TP CFTC

TSO



En 1927, TSO est créée par Auguste Perron. L'entreprise est spécialisée dans la construction, le renouvellement, la pose et l'entretien de voies ferrées pour les réseaux de chemin de fer ainsi que pour les réseaux urbains.

Depuis sa création, TSO investit dans le développement et l'amélioration des équipements spécialisés dans la construction et le renouvellement de voies, ce qui lui permet d'afficher plus de 85 ans d'expérience en France et à l'international.

En 2011, TSO rejoint NGE. Ce rapprochement a permis le développement de synergies tout en assurant une conservation de la culture et l'expertise de chacun.

Mohamed El Khayi, délégué du personnel, membre du Comité d'Entreprise et délégué syndical de l'entreprise nous parle de la section BATI-MAT-TP CFTC TSO.

En 2015, il y a eu un changement d'équipe BATI-MAT-TP CFTC, comment as-tu fait face à ces changements ?

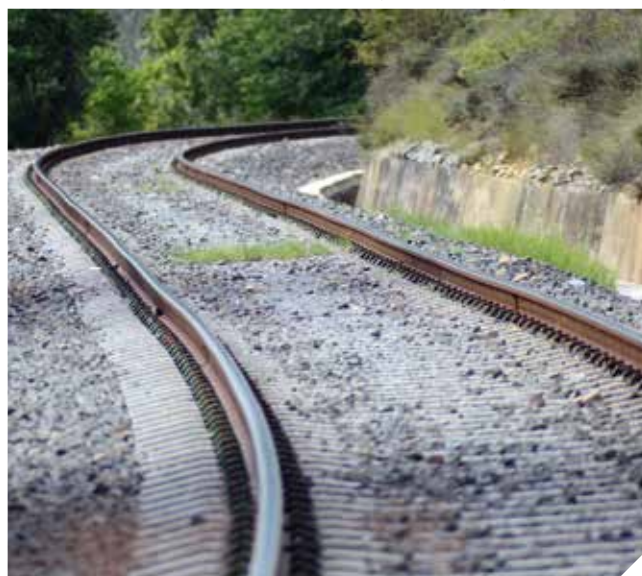
J'appartenais à l'ancienne équipe, mais mes responsabilités syndicales étaient limitées au CHSCT et à informer les salariés de nos actions.

Après la décision de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC de révoquer l'ancienne équipe, je me suis retrouvé seul avec une poignée d'adhérents. Dans la foulée, je fus nommé délégué syndical et heureusement, avec le soutien de la Fédération par le biais de Michel Canovas, j'ai pu développer la section syndicale et préparer les élections professionnelles qui approchaient à grands pas.

Comment ont réagi les salariés de la société ?

Ce changement a d'abord surpris les salariés. L'ancienne équipe était implantée depuis de nombreuses années et l'on peut dire qu'à ce moment précis, l'incompréhension régnait chez les salariés de TSO.

Heureusement, nous avons été réactifs et pour dissiper tout malentendu, nous avons communiqué pour expliquer la situation aux salariés. Peu de temps après et grâce à notre présence sur le terrain, les salariés ont pu mesurer notre sérieux et notre volonté de les défendre. C'est pourquoi les salariés nous ont fait rapidement confiance et le score que nous avons obtenu aux élections professionnelles (+ de 30 %) le prouve.



La section



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

Comme je le disais, le plus dur a été de repartir de zéro. Tout était à refaire et un an après, nous sommes représentatifs dans l'entreprise et je suis fier d'annoncer que notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC compte plus de 30 adhérents.

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

J'ai toujours milité pour notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC dans l'entreprise. Je connais les valeurs défendues par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC et elles correspondent à ma vision de l'action syndicale. Les salariés ont besoin que nous continuions à promouvoir ces valeurs en négociation et sur le terrain.

Comment la direction a-t-elle perçu la nouvelle section BATI-MAT-TP CFTC?

La direction recherche avant tout des femmes et des hommes avec qui elle peut ouvrir un dialogue constructif. Les personnes qui composent notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC ne font pas dans la démagogie. Nos revendications ont pour unique but d'améliorer les conditions des salariés de TSO.

La direction a bien compris notre fonctionnement et notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC est en retour écoutée. Bien entendu, les négociations sont dures, mais nous avançons tous dans la bonne direction. Par exemple, nous avons obtenu une prime exceptionnelle de 600 euros pour les salariés qui réalisent un grand chantier dans le Sud afin d'enrayer la flambée des prix lors de la période estivale.

Avec des chantiers sur tout le territoire, comment faites-vous pour garder le contact avec les salariés?

C'est simple, mais notre action se résume par un seul mot : la disponibilité. Les salariés connaissent notre équipe et nous les connaissons.

Nos heures de délégations nous permettent de visiter de nombreux chantiers. Nous échangeons donc régulièrement avec les salariés et nous faisons remonter à la direction les problèmes qu'ils rencontrent. Nous sommes leurs interlocuteurs et nous prenons notre rôle très au sérieux.

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

Nous ne cachons pas notre objectif : nous voulons devenir le premier syndicat de l'entreprise. Pour cela, dans un premier temps, nous devons continuer à convaincre les salariés de rejoindre notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC et dans un second temps, nous devons améliorer notre représentativité.

Nous souhaitons faire évoluer le dialogue social dans l'entreprise en négociant des accords responsables qui seront bénéfiques pour le pouvoir d'achat, l'emploi et les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

Merci Mohamed et bonne continuation! ■





Élections professionnelles

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

Qui aime bien élit bien!

COLAS SUD OUEST 24

Une belle performance pour nos candidats

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

BERTOLANI ET FILS SAS 54

100% BATI-MAT-TP CFTC

- DU** 1^{er} collègue
2 titulaires - 2 suppléants

SERPOLLET SAVOIE MONT BLANC 38

Nos candidats réalise un sans faute

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

LAFARGE CIMENTS 07

Notre section syndicale progresse

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

INEO INDUSTRIE & TERTIAIRE 21

Nous sommes représentatifs dans le groupe

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

INEO RHÔNE ALPES AUVERGNE 69

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

INEO INDUSTRIE ET SERVICES 92

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

TÉLÉSÉCURITÉ SERVICES

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

LOGISTIQUE

- DP** Collège unique
1 titulaire - 1 suppléant

INDUSTRIE ET SERVICES

- DP** 2^e collègue
2 titulaires - 2 suppléants

INEO RÉSEAUX HAUTE TENSION 69

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

INEO CENTRE 45

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

INEO SIÈGE 92

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

INEO SUPPORT GLOBAL 91

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

AXIANS 30

Tous les postes sont pour la CFTC

- DU** Collège unique
1 titulaire - 1 suppléant



LAINÉ DELAU 92

Nos candidats réalisent de belles élections

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

LAFARGE SA 75

Des élections professionnelles rudement menées

- CE** 1^{er} collège
2 titulaires - 1 suppléant
- DP** 1^{er} collège
2 titulaires - 1 suppléant

IMERYS TC 61

Félicitations à nos candidats

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

FAITES PUBLIER VOS RÉSULTATS

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

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

Loi Travail

La durée du travail

La loi n° 2016-1088 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016, dite « loi Travail » a suscité de vives controverses, notamment à propos de son volet relatif à la durée du travail. En la matière, elle renforce en effet la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et introduit de nouveaux assouplissements.

La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

Il s'agit d'une des mesures les plus polémiques de la loi Travail. Celle-ci consacre la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branches pour de nombreuses dispositions relatives au temps de travail. Ce principe d'articulation des accords collectifs à vocation à s'étendre à d'autres chapitres du Code du travail.

Notre Fédération attire donc l'attention de tous ses délégués syndicaux sur la responsabilité accrue qui pèse désormais sur eux et appelle à la plus grande vigilance lors de la négociation des accords d'entreprise.



Remarque : les nouvelles règles de validité des accords instituées par la loi Travail (principe de l'accord majoritaire et possibilité de valider un accord minoritaire par référendum) s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. D'ici là, les accords d'entreprise sont conclus selon les anciennes règles de validité (accord adopté à 30 % avec absence d'opposition de 50 %).

Les heures supplémentaires

La définition des heures supplémentaires et le cadre de son décompte sont inchangés. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire. Pas de changement non plus

en ce qui concerne les contreparties : toute heure supplémentaire ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent et les heures accomplies au-delà du contingent annuel font l'objet d'une contrepartie obligatoire en repos.



Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé en priorité par accord d'entreprise et, à défaut, par accord de branche. La nouveauté en la matière réside dans le fait que l'accord d'entreprise n'a plus à respecter le taux fixé par la branche. Dans tous les cas, l'accord ne peut fixer un taux de majoration inférieur à 10 %. À défaut d'accord collectif, c'est le taux légal de majoration qui s'applique : 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et 50 % pour les suivantes.

Les aménagements du temps de travail

Avant la loi Travail, la répartition de la durée du travail pouvait être organisée par accord collectif d'entreprise, ou, à défaut, de branche, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. La loi du 8 août 2016 porte la durée maximale de la période de référence à trois ans, mais uniquement si l'accord de branche l'autorise.

À défaut d'accord collectif, l'employeur continue de pouvoir aménager unilatéralement le temps de travail sur une période ne pouvant excéder quatre semaines. Cette limite est augmentée à neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

La durée légale de travail et les durées maximales

La durée légale de travail effectif reste fixée à 35 heures par semaine. La loi ne revient pas sur la durée maximale quotidienne de travail fixée à dix heures, mais introduit de nouvelles possibilités d'y déroger par accord d'entreprise dans la limite de 12 heures. Elle ne revient pas non plus sur la double limite de 48 heures

au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Mais elle facilite les possibilités d'y déroger par accord d'entreprise (dans la limite de 60 heures ou de 46 heures en moyenne sur 12 semaines).

Repos quotidien

Le principe d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives reste affirmé, avec la possibilité d'y déroger par accord collectif. Là encore, la loi Travail consacre la primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche.

Le temps d'habillage et de déshabillage

Comme auparavant, les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de contreparties (en repos ou sous forme financière), lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, des dispositions conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Ce qui est nouveau, c'est que l'accord collectif ou le contrat de travail peuvent opter, à la place de ces contreparties, pour l'assimilation des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Les astreintes

La définition des astreintes a été adaptée. Ainsi, la loi n'exige plus que le salarié « demeure à son domicile ou à proximité » de celui-ci, mais simplement qu'il soit « en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

Les astreintes continuent d'être mises en place par la voie conventionnelle ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, mais avec dorénavant une primauté accordée à l'accord d'entreprise par rapport à celui de branche.

Le recours au forfait annuel

La possibilité, un temps envisagée, de permettre aux PME de recourir aux forfaits heures et jours, même sans base conventionnelle, a été abandonnée par le gouvernement. Le recours au forfait annuel en heures ou en jours reste donc subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche et d'une convention individuelle de forfait, laquelle requiert l'accord du salarié.

Le travail de nuit

La loi du 8 août 2016 prévoit la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, pour mettre en place et déterminer les modalités du travail de nuit. Ainsi un accord d'entreprise peut désormais fixer le niveau et la nature des contreparties et déroger même dans un sens moins favorable à l'accord de branche. ■



La négociation collective

La loi Travail réforme en profondeur la négociation collective. La mesure phare du texte est la généralisation progressive du principe de l'accord d'entreprise majoritaire. Mais c'est l'ensemble du droit de la négociation qui est impacté : durée des accords, règles de révision et de dénonciation, périodicité des négociations, etc. Présentation non exhaustive des principales nouveautés issues de cette loi :

La généralisation progressive des accords d'entreprises majoritaires

L'accord majoritaire est institué pour renforcer la légitimité de l'accord d'entreprise en contrepartie de la place plus grande qui lui est accordée dans le champ de la négociation collective. Quant à la mise en place d'un référendum pour les accords minoritaires, elle vise à éviter les blocages qui pourraient freiner le dialogue social.

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont donc remaniées. Pour être valide, un accord doit désormais être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Ce taux était auparavant fixé à 30 % des suffrages exprimés. L'autre condition de validité, qui tenait à l'absence d'opposition d'organisation syndicale, est supprimée.



Coin juridique

Les seuls suffrages retenus étant ceux exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10 %, la barre de 50 % devrait être plus facile à atteindre.

Si l'accord a été signé par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ne dépassant pas le seuil de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, l'accord peut être validé par référendum. La consultation des salariés est organisée à la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages (et pas à l'initiative de l'employeur). La demande doit être présentée dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.



Si au bout de 8 jours suivant la demande l'accord reste minoritaire, c'est-à-dire que les éventuelles signatures d'autres organisations n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, et que la condition des 30 % est toujours remplie, la consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

Un temps de réflexion est donc laissé par la loi aux organisations signataires pour éventuellement décider de retirer leur paraphe de l'accord, ainsi qu'aux non-signataires pour, à l'inverse, décider de signer l'accord.

L'accord minoritaire est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. À défaut, il est réputé non écrit.

ACCORDS D'ENTREPRISE (L. 2232-12)

**OS ayant + de 50 %
de représentativité**

**OS ayant + de 30 %
de représentativité**



**Référendum recueillant
+ de 50 % des suffrages
exprimés**

À partir de la signature de l'accord :
1 mois pour demander le référendum
8 jours de carence
2 mois pour l'organiser

Ces nouvelles règles de validité des accords entrent progressivement en vigueur, elles s'appliquent :

- Depuis le 10 août 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- À compter du 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- À compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords.

En attendant ces échéances, la validité d'un accord d'entreprise reste subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, et à l'absence d'opposition (dans les huit jours suivant sa notification) d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections.

L'articulation entre les accords collectifs

La loi redéfinit les rapports entre les différents accords collectifs. Si elle renforce la primauté des accords d'entreprise, elle ajoute des domaines dans lesquelles ceux-ci ne peuvent déroger défavorablement aux accords de branche.

Un accord d'entreprise ne peut ainsi comporter des clauses dérogeant à celles des accords de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, et, ajoute la loi nouvelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans les autres matières, comme auparavant, l'accord d'entreprise peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

La branche peut en effet définir un ordre public conventionnel, c'est-à-dire un ensemble de thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (par exemple, en matière de majoration des heures supplémentaires). Les branches ont jusqu'au 8 août 2018 pour engager une négociation sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche.

La durée des accords collectifs

Les accords collectifs, quel que soit le niveau de la négociation, peuvent toujours être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, si aucune précision n'est donnée par l'accord sur sa durée, la loi Travail la fixe à 5 ans (contre une durée indéterminée auparavant).



Auparavant, si l'accord était conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne pouvait être supérieure à cinq ans. Désormais, l'accord à durée déterminée peut avoir une durée supérieure à 5 ans.

Autre mesure importante, lorsque l'accord à durée déterminée arrive à échéance, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie. Auparavant, sauf stipulations contraires, l'accord arrivant à expiration continuait de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Ces mesures s'appliquent depuis le 10 août 2016 à l'ensemble des conventions et accords collectifs.

La révision d'un accord d'entreprise

La procédure de révision d'un accord d'entreprise est désormais ouverte aux non-signataires. À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord peuvent engager la procédure de révision, même les organisations non-signataires. Jusqu'à la fin du cycle, seules les organisations signataires ou adhérentes à l'accord peuvent engager cette procédure.

La dénonciation et la mise en cause d'un accord

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la négociation d'un accord de substitution s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivants le début du préavis de dénonciation (et non plus dans les trois mois suivants la date de la dénonciation). La loi précise que la négociation peut donner lieu à un accord avant l'expiration du préavis.

Les avantages individuels acquis qui subsistaient en l'absence d'accord de substitution sont supprimés. Ainsi, en l'absence d'accord de substitution dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés conservent seulement leur rémunération antérieure. Son montant annuel, pour une durée de travail équivalente, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Accord de méthode

La loi encourage la conclusion d'accords de méthode à tous les niveaux de la négociation pour permettre à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Cet accord prévoit notamment :

- La nature des informations partagées entre les négociateurs en s'appuyant notamment, au niveau de l'entreprise, sur la base de données économiques et sociales ;
- Les principales étapes du déroulement des négociations ;
- Les éventuels moyens supplémentaires ou spécifiques (heures de délégation pour les représentants syndicaux, recours à l'expertise, etc.).

Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation d'entreprise. Cet accord s'impose dans les entreprises n'ayant pas conclu d'accord de méthode. Mais dès que l'entreprise a conclu un accord de méthode, celui-ci se substitue à l'accord de branche.

Le calendrier de la négociation

Depuis le 10 août 2016, un accord collectif doit définir le calendrier des négociations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise. L'accord collectif peut adapter la périodicité des négociations obligatoires (pour tout ou partie des thèmes), dans la limite de :

- Trois ans pour les négociations annuelles ;
- Cinq ans pour les négociations triennales ;
- Sept ans pour les négociations quinquennales.





SANTÉ – PRÉVOYANCE – ÉPARGNE – RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Cette mesure permet ainsi de renforcer la prévisibilité des négociations obligatoires, en contrepartie d'une éventuelle diminution de la fréquence de ces négociations.

La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle n'est toutefois ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Concernant la négociation salariale, l'article L. 2222-3 modifié précise qu'une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, demander l'ouverture de négociations sur ce thème. Ce dernier est alors mis sans délai à l'ordre du jour. ■



Les institutions représentatives du personnel

Le volet IRP de la loi Travail contient de nombreuses mesures. En lien avec l'objectif de donner une place centrale à la négociation collective, en particulier celle d'entreprise, certaines de ces mesures accordent de nouveaux moyens aux instances représentatives du personnel, aux délégués syndicaux et aux syndicats.

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 10 août 2016, sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

Les heures de délégation

Le crédit d'heures de délégation dont disposent les délégués syndicaux augmente. Ils disposent désormais de :

- 12 heures par mois (au lieu de 10 heures auparavant) dans les entreprises (ou établissements) de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois (au lieu de 15 heures) dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures (au lieu de 20 heures) dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, le délégué syndical central dispose quant à lui de 24 heures mensuelles de délégation au lieu de 20. En outre, le crédit global d'heures de délégation dont dispose chaque section syndicale en vue des négociations d'accords passe à 12 heures par an (au lieu de 10) dans les entreprises d'au moins 500 salariés et à 18 heures par an (au lieu de 15 heures) dans celles d'au moins 1 000 salariés

En ce qui concerne les représentants élus ou désignés ayant conclu une convention de forfait en jours, le crédit d'heures est désormais regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, sauf accord collectif contraire. Une demi-journée de travail correspond à quatre heures de mandat.

La protection des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux qui participent, au titre de leur organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche bénéficient désormais des dispositions sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.





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

L'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les syndicats

Jusqu'au 31 décembre 2016, l'utilisation des outils numériques de l'entreprise pour la communication syndicale est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise. À défaut, la communication ne peut se faire qu'« à l'ancienne », au moyen de tracts papier et d'affiches.

À compter du 1er janvier 2017, un accord d'entreprise pourra toujours définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Mais, même à défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise seront autorisées à mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

La formation au dialogue social

Les salariés et les employeurs pourront, sous réserve de la publication du décret d'application, bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises. Ces formations pourront être en tout ou partie financées par les crédits du fonds de financement des syndicats. Des accords collectifs (entreprise ou branche) peuvent définir le contenu de ces formations, les conditions dans lesquelles elles sont dispensées et leurs modalités de financement.

Budget de fonctionnement du CE

La loi Travail prévoit pour le CE deux nouvelles possibilités d'utilisation de son budget de fonctionnement. Tout d'abord, le CE peut désormais décider par une délibération de dédier une partie de son budget au financement de la formation des DP et des DS de l'entreprise. Par ailleurs, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT (ou l'ICCHSCT) de recourir à un expert, le CE peut, à tout moment décider de prendre en charge ces frais au titre de sa subvention de fonctionnement



Répartition du budget des œuvres sociales entre plusieurs comités d'établissement

La répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement peut à présent être fixée par accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements, ou au prorata de leur masse salariale, ou en prenant en compte ces deux critères. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement

Quel que soit le mode de répartition choisi, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du CE reste effectuée au niveau de l'entreprise.



Missions du CHSCT

Une nouvelle mission est attribuée au CHSCT qui contribue désormais à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès à des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

De plus, dans le cadre de son rôle de prévention des risques professionnels, le CHSCT peut dorénavant proposer des actions de prévention des agissements sexistes.

Vote électronique

Enfin, une dernière mesure qui n'est pas un moyen accordé aux IRP, mais qui mérite d'être mentionnée : les élections professionnelles peuvent désormais avoir lieu par vote électronique, même en l'absence d'accord collectif, si l'employeur décide d'y recourir. Jusqu'à présent, le recours au vote électronique était subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise le prévoyant. ■

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C.** (depuis le 1^{er} 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^{er} janvier 2016 :

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

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,52€ (depuis le 1^{er} 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^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (193,23 € max. pour 2016), 80% du salaire à partir du 29^e 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

Ages	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 ^e :	81,24 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	129,99 €
1 ^{ère} catégorie	97,49 €
2 ^{ème} catégorie	264,04 €
3 ^{ème} 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^{er} 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 2016 (3^e 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