



# Echo

BATI-MAT-TP

## SOMMAIRE

■ <b>Édito</b>	3
■ <b>Actu</b>	
Forfait jour	5-6
Visite médicale	6-7
En bref	7-9
■ <b>La section</b>	
Section Eiffage	10-11
Élections	12
■ <b>Les secteurs</b>	13
■ <b>Coin juridique</b>	
Congés payés	13-15
Représentation équilibrée	15-17
■ <b>Jeux</b>	18
Info pratiques/Adhésion	19





# PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
RETRAITE  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE



---

# Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

---

Les élections TPE approchent, mais un problème juridique de dernière minute a contraint les pouvoirs publics à décaler les dates du scrutin du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. Cette décision n'est pas anodine, car je suis certain qu'elle aura un impact sur le taux de participation. Lors de la première édition, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonçait des modalités de vote peu adaptées aux salariés des secteurs de la construction et un manque évident de communication en direction des populations concernées. Ces dysfonctionnements ont abouti à une participation catastrophique !

Quatre ans après, ces manquements sont toujours d'actualité et le report de la date des élections en pleines fêtes de fin d'année ne fera qu'empirer l'abstention. Pourtant, ces élections sont importantes puisque le résultat du scrutin servira au calcul de la représentativité des organisations syndicales, à désigner les représentants syndicaux des futures commissions paritaires régionales et pour désigner les conseillers prud'homaux. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a lancé sa campagne et nous comptons sur vous, chers militants, adhérents et sympathisants pour promouvoir nos valeurs auprès des salariés des TPE.

La Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen) a modifié de nombreuses dispositions dans le Code du Travail, dont la représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections professionnelles des délégués du personnel et des représentants au comité d'entreprise. Cette nouvelle obligation prendra effet au 1er janvier 2017 et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se félicite de cette mise en place, car elle permettra une représentation du personnel à l'image de l'effectif des entreprises et elle apportera une plus grande mixité dans le syndicalisme.

Toutefois, les règles pour parvenir à cette représentation équilibrée seront difficiles à respecter par rapport aux spécificités de nos branches et les conséquences en cas de non-respect seront dramatiques pour la représentation des salariés. En effet, si une organisation syndicale échoue à trouver un ou des candidats du sexe le moins représenté, elle court le risque d'une annulation de l'élection d'une grande partie de ses élus. Finalement, on aboutira à une réduction du nombre de représentants du personnel et les élus restants devront assumer toutes les responsabilités.

Pour terminer, j'aimerais m'associer avec l'ensemble de l'équipe de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour vous souhaiter à toutes et à tous nos meilleurs vœux de bonheur et de réussites pour 2017. Que cette nouvelle année nous offre la possibilité de continuer nos actions et de défendre nos valeurs pour apporter un meilleur lendemain aux salariés de la construction !

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 : .....



# Forfait jours



**Le forfait jours consiste à décompter le temps de travail en nombre de jours travaillés. La loi travail est venue encadrer et sécuriser ce dispositif. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique comment concilier les nouvelles obligations de cette loi avec les accords de branche du BTP.**

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé par un accord collectif :

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés (non cadres) qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.



Dans le BTP, peuvent bénéficier d'une convention sous forfait jours :

- les ETAM à partir de la position F dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la durée maximale de travail est fixée dans le BTP à 218 jours (accords du 11 décembre 2012). À cette durée maximale, il convient de déduire les jours de congés supplémentaires pour fractionnement et d'ancienneté. Chaque convention collective nationale fixe une durée maximale de travail pour les salariés au forfait jours.

## Nouvelles mentions obligatoires

Tous les accords collectifs conclus après la Loi Travail du 8 août 2016 doivent également prévoir :

- la période de référence du forfait jours, laquelle peut être l'année civile ou toute autre période de l'année ;
- les conditions de prises en compte des absences par rapport à la rémunération des salariés ;
- les conditions de prises en compte des arrivées et départ en cours de période par rapport à la rémunération des salariés ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à déconnexion ;
- les modalités d'évaluation et de suivi régulier, par l'employeur, de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, sur l'articulation activité professionnelle/vie personnelle, sur sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'accord peut éventuellement fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles relatives aux congés payés.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est important de noter que les accords BTP relatifs au forfait jours prévoient expressément que les salariés sous ce régime doivent faire l'objet « d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos ».

Pour ce faire, « un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congé (en précisant la qualification du

repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ».

Par ailleurs, les accords BTP prévoient l'obligation d'effectuer un entretien au moins tous les ans avec les salariés concernés. Cet entretien doit porter sur :

- la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'il y a des obligations à respecter propres à chaque secteur pour les salariés au forfait jours. Il est important pour les salariés de s'informer sur ces dernières lors de la mise en place d'un forfait jours pour éviter toute relation conflictuelle par la suite. D'autre part, les entreprises, quel que soit le secteur, peuvent continuer à appliquer les conventions de forfait conclues avant la Loi Travail, à la condition de mettre en place au sein de leur structure les nouvelles mentions obligatoires. ■

## Visite médicale



**Les conséquences de la loi Travail sont nombreuses pour le monde du travail et le fonctionnement des visites médicales des salariés n'échappe pas à la règle puisqu'il changera au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique en détail les nouvelles modalités qui attendent les salariés.**

### La visite médicale d'aptitude

À partir du 1<sup>er</sup> janvier, seuls les postes à risques bénéficieront d'une visite médicale d'embauche. Sont considérés comme des postes à risque ceux donnant lieu à une exposition à l'amiante, à un certain niveau de plomb, à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques, à des agents biologiques, à du rayonnement ionisant, à un risque hyperbare ou à risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. C'est le cas aussi des postes pour lesquels le Code du travail impose un examen d'aptitude spécifique. L'employeur, après avis du CHSCT, peut aussi considérer que certains postes particuliers dans l'entreprise sont à risque.

Les salariés concernés devront passer une visite avec le médecin du travail avant leur prise de poste. Ils devront repasser une visite d'aptitude au maximum

deux ans après leur examen d'embauche. Enfin, la fréquence du suivi sera fixée par le médecin lui-même, sans dépasser quatre ans entre deux visites. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les salariés n'ont pas besoin d'attendre une convocation pour consulter le médecin du travail, ils peuvent le rencontrer dès que le besoin s'en fait ressentir.



### Une visite d'information et de prévention

Pour les autres salariés, la visite médicale se transformera en une simple visite d'information et de prévention. Elle devra avoir lieu avant la fin de la période d'essai, et sans jamais dépasser les trois mois après l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Cette visite sera réalisée par un professionnel de santé, mais plus forcément par le médecin du travail. Lors de cette visite, le salarié sera interrogé sur son état de santé et informé sur les risques éventuels liés à son poste. Cependant, il pourra tout de même être orienté vers le médecin du travail si son état de santé le nécessite ou s'il le souhaite expressément.



Si le salarié a eu une visite dans les cinq ans qui précèdent son embauche, qu'il en fournit l'attestation et qu'il occupe un poste identique, il peut être dispensé de nouvelle rencontre avec un professionnel de santé. Au total, il ne devra pas se passer plus de cinq ans entre deux visites. Pour les travailleurs handicapés ou travaillant la nuit, ce délai est de trois ans.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète des conséquences d'une telle réforme. En effet, une partie des salariés ne verront plus automatiquement le médecin du travail et cette absence de contrôle constitue un risque pour les salariés les plus fragiles.

### L'examen pour constater l'inaptitude

Concernant le contrôle de l'inaptitude, les deux examens nécessaires sont remplacés par un examen unique au cours duquel le médecin établira si le salarié est apte ou non à exercer son poste. Il doit ensuite émettre des préconisations quant au reclassement éventuel du salarié. Il peut tout de même organiser un deuxième rendez-vous s'il le juge nécessaire.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le passage de deux à une visite pour déterminer l'inaptitude d'un salarié est positif. Avant cette simplification, il fallait un délai de 15 jours entre les deux visites et cette période n'était pas rémunérée ce qui constituait une perte financière non négligeable pour les salariés. ■



## En bref

### Compte personnel d'activité

Inscrit dans la loi Travail, le compte personnel d'activité (CPA) devrait être officiellement lancé dès janvier 2017. Ce nouveau portail regroupera le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte engagement citoyen. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est favorable à cette mise en place, car elle donnera la possibilité aux salariés de construire leur parcours professionnel.



Le CPA sera ouvert pour chaque personne qui commence sa vie professionnelle. Les salariés accumuleront des droits et pourront décider de leur utilisation : formation, accompagnement dans un projet de création d'entreprise, bilan de compétences, etc.

### Smic

Cette année, le gouvernement a suivi les recommandations émises par le groupe d'experts en charge du dossier. Le rapport préconise de ne pas donner de « coup de pouce » supplémentaire. Il indique qu'« aller au-delà de la formule légale d'indexation introduirait un risque de déstabilisation à partir d'une situation (économique) encore fragile ». Ces experts préconisent à la place une hausse de la prime d'activité, jugée plus efficace.

Le Smic sera revalorisé de 0,93 % au 1er janvier. Il passera de 9,67 à 9,76 euros brut de l'heure. Une personne travaillant 35 heures sera rémunérée



## 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.

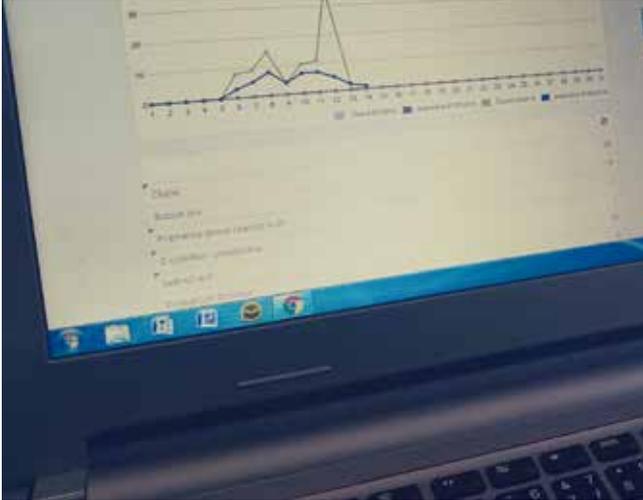
Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

1480,27 euros brut, soit une hausse de 13,65 euros par rapport à 2016. Le Smic net s'établit, quant à lui, autour de 1153 euros, en hausse de 11 euros.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les arguments avancés pour ne pas appliquer de coup de pouce sont les mêmes depuis 2013. Ils mettent toujours en avant la fragilité de notre économie, mais jamais la fragilité des personnes qui doivent vivre avec le revenu minimum. Il est vrai que notre économie a toujours besoin d'être soutenue, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère qu'il existe une multitude de leviers à actionner autre que les salaires pour y parvenir !

Il ne faut pas oublier que le Smic est souvent le premier salaire des grilles de rémunération applicables dans nos secteurs. Si le Smic augmente très légèrement, il entraîne automatiquement les autres minima dans la même direction. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique depuis de nombreuses années des augmentations significatives dans nos secteurs pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés et cette revalorisation de 0,93 % du salaire minimum ne va malheureusement pas dans ce sens !

### Élections TPE

Coup de théâtre, le scrutin initialement prévu du 28 novembre au 12 décembre a été reporté pour donner le temps à la Cour de cassation de régler un litige sur la candidature d'un syndicat aux élections



professionnelles dans les TPE. Les salariés seront donc invités à voter pour le syndicat de leur choix du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce décalage de dernière minute ne va pas faciliter la prise de conscience des salariés à participer au scrutin. Au contraire, nous pensons que le taux de participation sera en baisse par rapport à celui de la précédente édition. En effet, tout le travail de terrain que nous avons entrepris jusqu'à maintenant est à recommencer et le temps qu'il nous reste est vraiment très court.

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate dans nos branches que les salariés des TPE exécutent régulièrement leur activité professionnelle avec des salariés d'entreprises de plus de 10 salariés. C'est pourquoi, nous comptons sur l'ensemble de nos militants pour sensibiliser ces salariés sur l'importance de ces élections !

### Carte d'identité professionnelle

Pour lutter contre le travail illégal dans le BTP, la Loi Macron a prévu de mettre en place la Carte BTP pour les professionnels sur les chantiers. Une phase pilote a été lancée et quand celle-ci sera terminée, la publication d'un arrêté ministériel marquera l'entrée en vigueur de cette carte.



Le déploiement se fera par zone avec une période transitoire de deux mois pour les entreprises et les salariés. Cependant, la généralisation sera immédiate pour les salariés et intérimaires détachés. En effet, toute nouvelle déclaration de détachement devra s'accompagner d'une demande de Carte BTP.

Ce dispositif était plébiscité depuis longtemps par les acteurs du BTP pour contrecarrer le travail illégal. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cet outil peut être efficace seulement si la fréquence des contrôles sur les chantiers augmente, sinon la Carte BTP ne pourra pas remplir son rôle ! ■



## La section



LIMETTE CHARLIE pour le RAIL, SYLVIE DESSE, ALAIN DUBYCK, HONORE MOHAMED, DIDIER BOURDREL, GREGORY PJOTS et DOMINIQUE DUMAS dans le MIDI. J'en oublie sûrement, mais sachez que tous nos représentants BATI-MAT-TP CFTC font un travail formidable dans les différentes instances du groupe Eiffage.

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

Dès le début, les salariés nous ont rejoints, car notre sérieux est fédérateur. De plus, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC nous donne tous les outils nécessaires pour réaliser nos prérogatives ce qui fait que nous sommes réactifs aux problématiques des salariés.

En 2017, nous allons récupérer des sections syndicales dans l'Aisne, la Picardie, la Somme et l'Est. En effet, elles quittent leur organisation syndicale actuelle, car elles se sentent isolées et sans soutien. Nos sections syndicales BATI-MAT-TP CFTC Eiffage sont bien organisées, elles communiquent entre elles et nous avons tous le même objectif; défendre les salariés.

Nos actions sont diverses, mais elles participent toutes à améliorer les conditions de travail des salariés du groupe Eiffage. En ce moment, les commandes publiques sont en baisses et les salariés subissent beaucoup d'activité partielle. Pour permettre aux salariés d'anticiper ces périodes, nos sections syndicales BATI-MAT-TP CFTC Eiffage ont obtenu un calendrier pour le turn-over des équipes.

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

La direction régionale trouve au niveau de notre organisation syndicale un dialogue social constructif. Nous sommes force de proposition, ce qui permet d'animer le dialogue social dans le groupe. Pourtant, nous ne lâchons rien dans cette période difficile que nous traversons dans le BTP, mais nous privilégions la discussion à la contestation.

À l'époque, nous avons négocié et obtenu un treizième mois et la prise en charge de la mutuelle pour tous les COMPAGNONS de la région (2500 personnes), alors

que seuls les ETAMS et les Cadres jouissaient de ces privilèges. Plus récemment, la direction a essayé d'imposer 15 jours de congé l'été. En réaction, nous avons organisé une pétition qui fut signée par l'ensemble des salariés et la direction est revenue sur sa position.

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

Notre objectif est très simple, nous voulons continuer à nous développer dans le groupe Eiffage et améliorer notre score aux élections professionnelles. En faisant cela, nous pourrions continuer d'être utiles aux salariés et ce qu'on peut nous souhaiter c'est de le rester très longtemps.





# Géomètres

## CMP

**Accord salaire :** Le collège salarié avait proposé l'ouverture de la négociation sur les salaires, mais le collège employeurs, UNGE en tête, a voulu respecter scrupuleusement la convention collective et l'a remise à la prochaine commission du 5 janvier 2017. Nous tenions à souligner qu'auparavant les négociations se faisaient à partir du mois de novembre, ce qui nous permettait en cas d'échec de négociations de proposer une autre date avant l'année suivante.

**Accord pénibilité :** Conformément à la loi travail, nous devons mettre en place un accord sur la pénibilité dans notre branche professionnelle. Pour ce faire, la CMP (commission mixte paritaire) donne mandat à la sous-commission sécurité pour prendre contact avec un cabinet spécialisé afin d'élaborer avec lui un référencement sur les risques dans notre profession. Pour répondre à ceux qui nous rétorquent qu'il n'y a pas de pénibilité dans notre profession de géomètre, nous tenons à préciser ces quelques points :

Le fait de travailler par grand froid ou par de grandes chaleurs et d'une façon répétée peut être assimilé à un travail pénible. Travailler dans des galeries souterraines, dans des milieux confinés et insalubres, type égout ou seul dans une carrière, etc. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des avancées dès janvier 2017.

**Handicap :** La CMP souhaite la création d'une sous-commission handicap, qui sera chargée de référencer les différents problèmes rencontrés dans notre profession liés à l'insertion des salariés handicapés.

Cette sous-commission sera proche des différents CHSCT de notre branche (au nombre de 20 à ce jour), afin de référencer le travail déjà effectué dans ce domaine. Une première réunion de préparation et de réglage se fera probablement début janvier 2017.

**Intéressement :** Un accord sur l'intéressement et l'épargne salariale est à l'étude par la commission paritaire, nous espérons aboutir avant la fin 2017.



**Forfaits jours :** La commission travaille sur deux accords de forfait jours, un premier accord proposé par l'UNGE (très minimaliste), et un deuxième accord proposé par les topographes (CSNGT) beaucoup plus ambitieux. Une chose est sûre, seront concernés par un contrat de forfait jours uniquement les salariés autonomes dans l'organisation de leur travail. C'est une des propositions de notre organisation syndicale. ■

## Congés payés



**En travaillant, un salarié accumule des congés payés chaque mois. Les conditions pour les utiliser sont fixées par le Code du travail et les conventions collectives nationales. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les nombreuses règles pour partir en vacances l'esprit tranquille.**

### Période de prise de congés payés

Le salarié peut prendre ses congés payés dès qu'il a acquis des droits, mais cela ne veut pas dire qu'il décide lui-même de la date. En principe, il ne peut

demander à prendre ses congés payés qu'à l'intérieur d'une certaine période. Le Code du Travail définit la période obligatoire de prise des congés payés du 1er mai au 31 octobre, mais elle peut être étendue par un accord collectif.

La période obligatoire de prise des congés payés s'impose aux salariés et aux employeurs. Elle fixe le moment où un salarié peut prendre ses congés payés et où un employeur peut les accorder. Pour

notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette période doit être étendue au maximum pour être la moins contraignante possible pour les salariés. Dans le BTP, cette période court du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

S'il n'y a pas d'accord collectif, c'est l'employeur qui doit fixer cette période pour l'ensemble des salariés. Il doit le faire en se référant aux usages de l'entreprise. De plus, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise (CE) pour les entreprises de plus de 50 salariés ou, à défaut, les délégués du personnel (DP) pour les entreprises de plus de 11 salariés.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la période de prise des congés payés pour l'ensemble des salariés. Il doit le faire au moins deux mois avant le début de cette période.

### Ordre de départ des congés payés

L'ordre des départs en congés payés peut être fixé en vertu de règles prévues par les accords collectifs ou les usages. Sinon, c'est l'employeur qui fixe cet ordre, après avoir consulté le CE ou, à défaut, les DP.

L'ordre des départs en congés payés doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant la date prévue pour son départ en congés payés (article D. 3141-6 du Code du travail). Cette communication doit se faire « par tout moyen » (décret du 20 octobre 2016).

### Critères pour fixer l'ordre des départs

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des éléments suivants :

- la situation de famille du salarié ;
- la possibilité ou non pour le conjoint du salarié ou son partenaire pacsé de prendre ses congés payés aux mêmes dates ;
- l'ancienneté du salarié ;
- éventuellement, le fait que le salarié travaille aussi dans une autre entreprise ;
- si deux conjoints ou deux partenaires de pacs travaillent dans la même entreprise, ils ont le droit de prendre leurs congés payés en même temps.



En général dans les entreprises, le salarié informe un mois avant son employeur des dates de congé payé qu'il souhaite prendre (sauf événement exceptionnel). Le salarié doit prendre au minimum 12 jours consécutifs de congés payés et au maximum 24 jours entre le 1er mai et le 31 octobre. La 5e semaine peut être prise en dehors de cette période, mais elle ne doit pas être accolée au congé principal (sauf si le salarié invoque des contraintes géographiques particulières).

### Congés et vacances scolaires

La loi n'oblige pas l'employeur à accorder les congés payés en périodes de vacances scolaires, mais il doit tout de même prendre en considération la situation de famille du salarié. Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'il est possible d'insérer des clauses relatives à cette question dans un contrat de travail ou dans un accord collectif.



### Congés payés imposés

Dès lors qu'il respecte les règles énoncées ci-dessus, l'employeur peut imposer au salarié ses dates de congés payés. Le salarié qui partirait en congés payés sans l'accord de l'employeur commettrait une faute. À l'inverse, le salarié a le droit de refuser de partir en congés payés aux dates fixées par l'employeur si ce dernier n'a pas respecté les règles minimales prévues par la loi ou un accord collectif, voire un usage. Si l'employeur impose au salarié de prendre ses congés payés en dehors de la période obligatoire de prise de congés payés du 1er mai au 31 octobre, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le salarié a droit à une compensation sous forme de congés supplémentaires sauf dans le cas de la 5e semaine (à moins qu'un accord collectif n'en décide autrement).

### Le fractionnement du congé

Le salarié peut avoir droit à des jours de congé supplémentaires pour fractionnement :

- S'il prend entre 3 et 5 jours après le 31 octobre, il a droit à 1 jour de fractionnement ;
- S'il prend entre 6 et 12 jours après le 31 octobre, il a droit à 2 jours de congé supplémentaires.

L'employeur ne peut pas refuser d'octroyer ces jours de fractionnement, sauf si un accord collectif prévoit que le fractionnement du congé principal n'ouvre pas droit à des jours de congé supplémentaires ou

## Coin juridique

si l'employeur apporte la preuve que le salarié a renoncé à bénéficier de ces jours. L'employeur doit alors disposer d'une renonciation écrite du salarié.

### Ancienneté

Dans certaines conventions collectives nationales, il est prévu qu'un salarié avec de l'ancienneté obtienne des jours de congé payé supplémentaires.

- Navigation de plaisance, 1 jour après 20 ans, 2 jours après 25 ans, 4 jours après 30 ans.
- Économiste de la construction, + 1 jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté.

### Caisse de congés payés

Dans certains secteurs, la rémunération des congés payés n'est pas gérée par l'employeur, mais par une caisse de congés payés. C'est le cas pour le Bâtiment (caisses régionales) et les Travaux Publics (caisse nationale). L'employeur cotise pour ses salariés à la caisse dont il dépend et c'est elle qui prend le relais pour verser le salaire des salariés en congés payés.

Dans le BTP, les conventions collectives prévoient une prime de vacances et ce sont les caisses des congés payés qui la versent aux salariés. Cette prime est égale à 30 % de l'indemnité de congé correspondant

à 24 jours ouvrables de congé légal. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les conditions d'attribution de la prime de vacances diffèrent selon la catégorie professionnelle.

**Pour les ouvriers :** 1675 heures effectuées du 1er avril au 31 mars) ou 1.503 heures si l'horaire hebdomadaire du salarié est de 35 heures selon la convention collective du Bâtiment et 1200 heures selon la convention collective des Travaux publics.

**Pour les ETAM et les cadres :** la prime de vacances est due s'ils ont au moins 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP. Cette condition est appréciée au 31 mars de l'année. ■



## Représentation équilibrée



**À partir du 1er janvier 2017, les listes de candidats aux élections professionnelles devront refléter une représentation équilibrée femmes/hommes. Cette obligation s'appliquera aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel et concernera aussi bien les listes de titulaires que de suppléants. L'élection des membres du CHSCT ne sera pas concernée par cette règle.**

La sanction du non-respect de ce principe de représentation équilibrée étant radicale, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande la plus grande vigilance lors de l'élaboration des listes. Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats doivent désormais être composées d'un nombre de

femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes ne comportant qu'un seul candidat ne sont donc pas concernées et peuvent être composées librement d'une femme ou d'un homme, quelle que soit la proportion de chaque sexe.





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)

## Coin juridique

Pour que les organisations syndicales puissent composer leurs listes en connaissance de cause, le protocole préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Si le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes n'est pas entier, le nombre sera arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple : dans un collège ayant 5 sièges à pourvoir, il y a 65 % d'hommes et 35 % de femmes. La liste devra donc comporter  $(5 \times 0,65) = 3,25$  hommes arrondi à 3 hommes et  $(5 \times 0,35) = 1,75$  femme arrondi à 2 femmes.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. En pratique, la liste sera donc, après épuisement des candidats d'un des sexes, complétée avec les candidats du sexe surreprésenté. La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire. La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe.

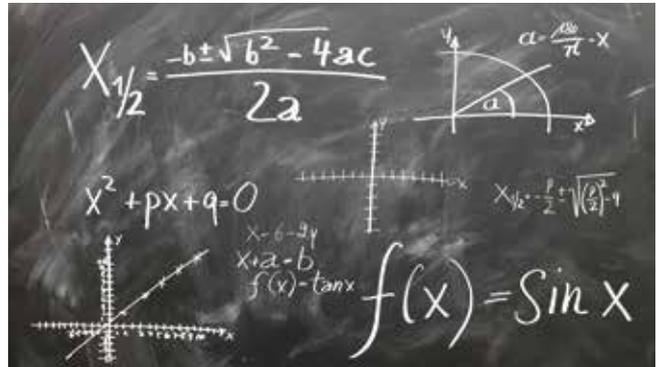
Exemple : dans l'hypothèse de l'exemple précédent (5 sièges à pourvoir dans le collège, 65% d'hommes et 35% de femmes), la liste doit être composée de 3 hommes et de 2 femmes et être présentée comme suit : 1 homme, 1 femme, 1 homme, 1 femme et 1 homme, ou 1 femme, 1 homme, 1 femme, 1 homme et 1 homme.

La sanction du non-respect du principe de la représentation équilibrée ou de l'alternance entre les sexes n'est pas automatique. Elle n'intervient que postérieurement à l'élection si elle est demandée par une personne intéressée (organisation syndicale, candidat ou employeur).

### Le cas d'un sexe surreprésenté

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la proportion d'hommes et de femmes entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Exemple : dans l'hypothèse de notre exemple précédent (5 sièges à pourvoir dans le collège, 65% d'hommes et 35% de femmes), la liste devrait être composée de 3 hommes et de 2 femmes. Elle est finalement présentée sans respecter la répartition proportionnée comme suit : homme 1, femme 1, homme 2, homme 3 et homme 4.



Cette liste obtient 3 élus. Elle ne respecte pas la représentation proportionnée car elle présente un homme de trop. En cas de contestation, l'élection de l'Homme 2 sera annulée (dernier élu du sexe surreprésenté). Si la liste n'obtient que 2 élus, c'est l'élection de l'Homme 1 qui est annulée.

### Le cas du non-respect de l'alternance homme/femme

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de présentation en alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Exemple : toujours avec l'hypothèse précédente d'une liste devant présenter alternativement 3 hommes et 2 femmes. Elle est finalement présentée sans respecter l'alternance homme/femme, comme suit : homme 1, homme 2, femme 1, homme 3 et femme 2.

Cette liste obtient 3 élus. Elle respecte bien la représentation proportionnée car elle présente 3 hommes et 2 femmes. Mais elle présente 2 hommes en tête de liste et ne respecte donc pas l'alternance. Dans ce cas, le positionnement de l'homme 2, qui a été élu, ne respecte pas l'alternance. Son élection est annulée.

Les candidats dont l'élection est annulée en raison du non-respect de la représentation équilibrée ou de l'alternance entre les sexes ne sont pas remplacés par d'autres candidats. L'employeur n'a pas non plus à organiser d'élections partielles. Le non-respect de ces nouvelles règles entraîne donc purement et simplement une diminution du nombre de représentants du personnel élus dans l'entreprise. ■



## 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 de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans)** : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence. **Montant et durée de l'indemnisation - cas général :**

Partie fixe (ARE)	11,76 €	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 <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 : Décembre 2016 (4<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**