



Echo

BATI-MAT-TP

SOMMAIRE

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

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

n° 62/ Mars 2017 / 0,50 €

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



**PRO BTP, LE MEILLEUR
DE LA PROTECTION SOCIALE**



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**



Éditorial

par Patrick **DEL GRANDE**

Les résultats du scrutin des TPE ont été publiés le 3 février 2017 et je suis fier de vous annoncer que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a progressé par rapport aux élections de 2012. Je tenais à féliciter nos adhérents, nos militants et nos sympathisants pour leur implication, car tout ceci n'aurait pas été possible sans eux !

En améliorant ses résultats par rapport à la dernière mesure d'audience, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC prouve qu'elle fait partie des acteurs incontournables du dialogue social des secteurs de la construction. Nous pouvons continuer d'être force de proposition en plaçant l'humain au cœur de nos revendications.

Au lendemain des résultats, nous devons déjà penser à préparer la prochaine mesure d'audience. Pour la réussir, nous devons continuer notre développement dans toutes les entreprises. Cette démarche est primordiale si nous voulons améliorer la représentativité de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Nous devons poursuivre nos rencontres avec les salariés de la construction et communiquer sur les actions de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour permettre au plus grand nombre de partager les valeurs qui font la force de notre organisation syndicale !

Au-delà, ce début d'année a été riche et nos négociateurs BATI-MAT-TP CFTC ont été particulièrement occupés à animer un dialogue social responsable dans différentes branches. Par exemple, des négociations sont en cours dans les conventions collectives des Menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes, des Carrières et matériaux, des Tuiles et briques et du BTP. Dans cette dernière, la négociation porte sur la couverture prévoyance et les enjeux sont capitaux pour les salariés des branches du BTP.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande que la part patronale de la cotisation soit fixée en fonction du risque pour assurer la pérennité de la prévoyance sur le long terme. Nous avons également demandé la réouverture d'une négociation pour mettre en place une complémentaire santé dans le BTP.

Nos représentants BATI-MAT-TP CFTC ont été force de proposition dans les secteurs où une négociation relative aux revalorisations salariales a été organisée. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a apposé sa signature sur de véritables accords et non sur d'odieux chantages de la part d'organisations patronales peu scrupuleuses qui prennent en otage le pouvoir d'achat des salariés pour nous forcer la main.

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 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 Saint-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 :



Compte personnel d'activité



Depuis le mois de janvier 2017, chaque actif peut créer son compte personnel d'activité (CPA) sur internet. Formalisé dans la loi Travail, le CPA rattache l'ensemble des droits sociaux à l'individu et non à son employeur. Présenté comme un renversement culturel, il permet de transporter ses droits sociaux au fil de sa vie professionnelle et ainsi sécuriser les parcours professionnels les moins linéaires.

L'objectif affiché du CPA est de permettre aux actifs (les salariés du secteur privé, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les demandeurs d'emploi) d'être acteur de leur parcours professionnelle. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les possibilités offertes par le CPA sont multiples, mais la plus intéressante d'entre toutes est de donner aux partenaires sociaux les moyens d'enrichir le CPA grâce à la concertation et la négociation dans l'objectif de répondre aux besoins des actifs.



De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue la simplicité d'accès : pour ouvrir son compte, il suffit de se rendre à l'adresse <https://www.moncompteactivite.gouv.fr> et de remplir le formulaire d'inscription. Pour ce faire, il faudra le numéro de sécurité sociale de l'actif, une adresse email valide et un numéro de téléphone.



Dans le détail, le CPA regroupe le compte pénibilité (C3P), qui permet aux salariés exposés à des travaux pénibles d'accumuler des points leur permettant d'obtenir des formations ou un départ à la retraite anticipé. Le compte personnel de formation (CPF) est également ajouté au CPA. Enfin, le troisième et nouveau compte attaché au CPA est le compte engagement citoyen (CEC), qui rapporte des heures de formation supplémentaires aux responsables associatifs bénévoles, jeunes en service civique et maîtres d'apprentissage.

Position BATI-MAT-TP CFTC :

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce nouveau dispositif doit être réellement sécurisant pour les actifs et nous prônons la mise en place d'une fongibilité entre les droits. Il est essentiel de donner la possibilité aux actifs d'abonder les dispositifs qu'ils jugent nécessaires pour leur carrière.

Prenons le cas d'un actif qui n'engage aucune formation tout au long de sa vie professionnelle, finalement les heures de formation qu'il aura accumulées seront perdues. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite qu'il puisse convertir ses heures en point pour son compte pénibilité pour lui permettre de mettre en place un passage à temps partiel (sans perte de salaire) ou un départ anticipé à la retraite.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle également les branches et les entreprises à ouvrir des négociations pour sécuriser le CPA avec des accords visant à définir et mettre en place une valeur ajoutée correspondante aux besoins des actifs.

Les possibilités du CPA

Le bilan de compétences

Les heures du compte personnel de formation sont utilisables pour effectuer un bilan de compétences et de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.



L'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise

Les heures du compte personnel de formation peuvent également être utilisées pour se faire accompagner dans un projet de création ou de reprise d'entreprise, par les organismes ayant conclu une convention avec l'État à la date du 31 décembre 2016. L'accompagnement peut avoir lieu avant le projet de création et/ou après le démarrage de l'activité.



Le financement de tout ou une partie de la préparation à la catégorie B du permis de conduire

À partir du 15 mars, il sera possible d'utiliser les heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation pour financer tout ou partie des coûts liés au passage du code ou aux leçons de conduite. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que cette possibilité doit « contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel de l'actif » et que cette formation devra être organisée par une école de conduite agréée et ayant la qualité d'organisme de formation.

Une aide pour les jeunes sans qualification

Avec le « droit à la nouvelle chance », tout jeune de moins de 26 ans sorti sans diplôme du système éducatif a le droit de bénéficier d'un capital formation inscrit sur son CPA afin de se former gratuitement pour acquérir une qualification.

Tout jeune de moins de 26 ans en situation de précarité, qui n'est ni en emploi ni en formation, peut demander la garantie jeune. Ce dispositif leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une aide financière pour faciliter l'accès à l'emploi.

Des droits supplémentaires à la formation

Les droits individuels à la formation sont portés pour les personnes les moins qualifiées de 24 à 48 heures par an dans la limite d'un plafond porté de 150 à 400 heures. Cela permettra concrètement à chaque personne d'accéder à une nouvelle qualification tous les 10 ans. ■

Négociation obligatoire



L'entrée en vigueur de la Loi Rebsamen a modifié les règles de la négociation annuelle obligatoire en entreprise : négociations obligatoires, annuelles, triennales, les thèmes... Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les changements qui ont eu lieu.

Depuis le 1er janvier 2016, les 12 obligations de négocier existantes ont été regroupées en 3 négociations :

- Une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée ;
- Une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- Une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, qui peut également porter sur le contrat de génération.

L'obligation annuelle de négocier ne s'impose que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ces négociations peuvent avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'employeur qui n'a pas rempli son obligation de négocier tous les ans sur les salaires effectifs peut être soumis à une sanction qui sera déterminée par l'autorité administrative compétente, sauf si un accord modifie la périodicité de cette négociation dans l'entreprise.

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent, les durées journalières, hebdomadaires, mensuelles, voire annuelles, heures supplémentaires, temps de pause, astreintes, jours fériés, ponts, aménagement du temps de travail, délai de prise de la contrepartie obligatoire en repos, équipes de suppléance, période de référence pour le droit à congés payés, etc. ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale lorsque les salariés ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou d'entreprise.





La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle, écarts de rémunérations...);
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise);
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé (Loi travail du 8 août 2016).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que cette négociation annuelle peut aussi porter sur la prévention de la pénibilité.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures.

La négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ne s'impose que si votre entreprise compte au moins 300 salariés (ou si elle fait partie d'un groupe de dimension communautaire et compte au moins 150 salariés en France). **Tous les 3 ans, une négociation doit s'engager sur :**

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (formation, abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés);
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise lorsque l'entreprise procède à des mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ;
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- La négociation peut aussi porter sur le contrat de génération.



Quand négocier

Pour les négociations annuelles, si plus de 12 mois après la conclusion d'un premier accord, l'employeur n'a pas pris l'initiative de négocier, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. D'ailleurs, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous conseille de formuler une demande dès que le délai de 12 mois est passé.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

L'échéance maximale pour les négociations triennales est fixée à 36 mois suivant la précédente négociation.



Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise majoritaire peut modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les deux négociations annuelles
- 5 ans pour la négociation triennale.

Cet accord peut adapter :

- Le nombre de négociations au sein de l'entreprise ;
- De prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, mais il n'est pas possible de supprimer les thèmes obligatoires.

Dans le cas où l'accord modifie la périodicité des négociations :

- Une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler une demande de négociation sur les salaires effectifs et l'employeur y fait droit sans délai.
- La négociation sur l'égalité professionnelle : l'entreprise échappe à la pénalité financière pendant la durée prévue par l'accord.

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Une mesure transitoire est instaurée pour les entreprises qui, à cette date, sont couvertes par un accord relatif :

- À la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle,
- À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces entreprises ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018. ■

Recommandations BATI-MAT-TP CFTC :

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC préconise de demander des informations claires et détaillées à l'employeur lors de la première réunion. Pour conserver une trace écrite, nous vous conseillons de formuler vos demandes par recommandé avec accusé de réception.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous recommande de consulter les salariés de l'entreprise pour définir vos revendications et d'éviter de les donner trop tôt dans la négociation.

Enfin, pour les augmentations de salaire, il faut privilégier une augmentation générale, beaucoup plus lisible pour les salariés contrairement aux enveloppes d'augmentation qui sont à éviter !



En bref

Clause Molière

La clause « Molière » a fait couler beaucoup d'encre ces derniers temps, car elle vise à imposer l'usage du français sur les chantiers de construction publics dans certaines régions. Le but affiché de ce dispositif est de lutter contre la directive européenne sur les travailleurs détachés.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette clause est discriminatoire pour les travailleurs détachés et contraire à la législation européenne. Nous sommes conscients que la libre circulation des travailleurs européens a créé des abus en France, mais nous pensons que le remploi sur soi n'est pas une solution viable.

Surtout que de nombreux ajustements ont déjà été réalisés pour lutter contre les malversations engendrées par le travail détaché (augmentation des contrôles des chantiers, la carte d'identification du BTP...) et le parlement européen est en train de réviser la directive pour mieux protéger les travailleurs détachés.



Salaires à la traîne en Europe

L'institut syndical européen (ETUI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont publié une étude sur les salaires dans l'UE. On y apprend qu'en France, la croissance du salaire réel a été inférieure à 1 % par an durant la période 2009-2016. Les auteurs de cette étude prônent une augmentation salariale partout en Europe. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette étude confirme ce que nous constatons au quotidien et vient conforter notre position en terme de revalorisation salariale.



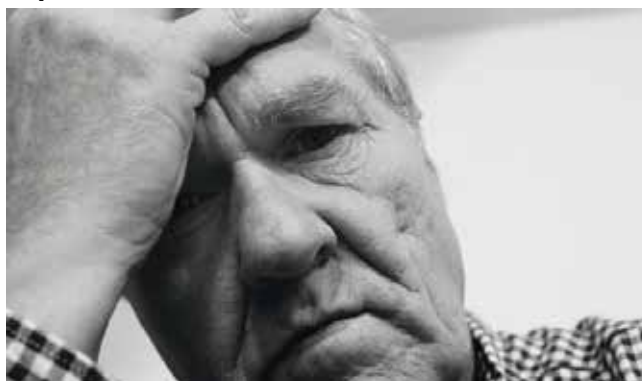
Compte pénibilité

Le gouvernement a demandé une étude sur l'articulation du compte pénibilité (C3P) avec les autres mécanismes de transition entre l'emploi et la retraite.



Les auteurs recommandent principalement d'étudier le coût d'un ajustement du C3P afin de le rendre cumulable avec les autres dispositifs en vigueur : chômage indemnisé, invalidité, retraite anticipée pour carrières longues, pour handicap, pour inaptitude ou pour pénibilité.

En effet, le C3P permet de valider jusqu'à huit trimestres d'assurance, mais ils ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension pour les personnes éloignées du taux plein. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, mettre en place le cumul du C3P avec les autres dispositifs serait réellement bénéfique pour les salariés impactés par la pénibilité.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le plus intéressant dans cette étude se trouve ailleurs. En effet, cette étude souligne la légitimité du C3P puisque selon les auteurs il a « largement contribué à l'acceptation de la réforme qui porte progressivement l'exigence de durée d'assurance à 43 ans ». Tout comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ils considèrent que l'effort demandé à tous doit être « tempéré pour ceux dont l'espérance de vie est moindre du fait des conditions de travail ».

Géomètres

CPNEFP

Trajectoires professionnelles :

Pour clarifier et gérer l'organisation des formations professionnelles de branche (CCP Certificat de Capacité Professionnelles, et CQP Certificat de Qualification Professionnelle) un accord est en cours d'élaboration. Le collègue employeur à travers l'UNGE avait présenté un premier travail, qui ne convenait pas au collègue salarié, CFTC en tête.

En effet cette version modifiait considérablement le mode d'accès à la formation, et était beaucoup plus restrictive sur la possibilité d'accéder rapidement à un nouvel échelon à l'issue de la formation.

Notre organisation syndicale s'est portée volontaire pour préparer un nouvel accord sur la base des précédents, et tient à rappeler encore une fois que ces formations étaient inscrites dans notre convention collective, afin de pallier la suppression de la prime d'ancienneté.

Nous espérons aboutir assez rapidement à la signature, peut-être dès la prochaine Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP).



Accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

Décidemment, l'accord GPEC ne semble pas intéresser le collègue employeur. Pourtant, il permet de sécuriser les emplois de demain, anticiper l'évolution et la technologie dans notre profession. Il donne la possibilité de mettre en place une mobilité des salariés au sein de la même entreprise ou sur l'ensemble des structures dans l'éventualité de difficultés économiques passagères pour ne pas avoir recours systématiquement au chômage économique.

CMP

Accord salaire 2017 :

La CFTC Secteur géomètre serait la seule organisation syndicale de salariés, à vouloir une revalorisation des salaires pour 2017 ?



Pour preuve, l'accord salaire qu'elle vient de signer seule avec l'organisation patronale CSNGT (Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes).

Les quatre organisations syndicales de salariés présentes, après avoir tenté de proposer une revalorisation plus significative, et après avoir essayé de convaincre le SNEPPIM, de se rallier à la CSNGT, finissent par accepter de signer avec les topographes une revalorisation pour 2017 à 1,3 % à condition que ces derniers renoncent à vouloir bloquer les deux premiers niveaux de la grille.

La CFTC avait été à l'origine du coup de pouce de l'entrée de grille, et ne souhaite pas revenir en arrière. Et nous n'avons pas manqué de rappeler aux partenaires sociaux que suite à l'étude présentée par l'OMPL (Observatoire des Métiers des Professions Libérales) :

- La courbe des chiffres d'affaires était plutôt stable,
- L'effectif des cabinets reste toujours à plus ou moins 11200 salariés.

Il ressort également de cette étude que les salariés ne pouvant évoluer dans la profession n'hésitent plus à aller voir ailleurs (travaux publics, économistes de la construction, etc.).

Au moment où nous écrivons cet article, seule la CFTC secteur géomètre est signataire côté représentants des salariés, mais les trois autres organisations ont annoncé qu'elles prendraient part à la signature. Nous espérons qu'elles vont tenir leur engagement, il y va de la crédibilité des représentants du collègue salariés. ■

SECTION BATI-MAT-TP CFTC CCCA-BTP



Les CFA du BTP sont membres du réseau de l'apprentissage BTP, animé et coordonné par le CCCA-BTP.

Les 118 CFA du réseau se répartissent en :

- 76 CFA du BTP gérés par des associations régionales professionnelles et paritaires ;
- 42 CFA associés.

L'histoire du CCCA-BTP, alors comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, commence en 1942. En 1945, le CCCA-BTP devient un organisme autonome et à gouvernance paritaire. Aujourd'hui, le CCCA-BTP c'est 50 400 jeunes formés en 2015/16, une réussite de 82 % aux examens, près de 3 200 collaborateurs dans les CFA du BTP et une offre de formation dans 27 métiers du BTP.

Frédéric FABRE, délégué syndical central BATI-MAT-TP CFTC CCCA-BTP, nous parle de sa section.

Comment a débuté l'aventure BATI-MAT-TP CFTC au CCCA ?

L'aventure de la section BATI-MAT-TP CFTC a commencé lorsque le CCCA-BTP a été reconnu comme spécifique au BTP et que la gestion paritaire fut donnée aux partenaires sociaux de la branche.

Dès lors, l'ancienne section syndicale CFTC, gérée par la Confédération, a été automatiquement transférée à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC. J'ai repris l'animation et la gestion de la section il y a une dizaine d'années.

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

Comme je viens de l'expliquer, sa mise en place est le résultat d'un changement. Pourtant, je pense que si nous devions créer cette section syndicale aujourd'hui, nous le ferions pour répondre aux besoins grandissants des salariés du réseau.

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

Nous avons créé une adresse email pour communiquer avec les élus locaux. À chaque réunion du CCCA-BTP, nous envoyons les ordres du jour et les comptes rendus à l'ensemble du réseau BATI-MAT-TP CFTC. Parallèlement, nos élus BATI-MAT-TP CFTC se servent de cette adresse pour nous faire remonter les problématiques qu'ils rencontrent localement.





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

Au début, notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC CCCA-BTP était en dessous des 10 %, mais depuis une dizaine d'années nous sommes en forte progression.

Cependant, notre répartition est assez disparate selon les régions. Certains CFA-BTP sont des bastions syndicaux difficiles à implanter, mais je sais qu'un jour nous réussirons à nous y développer grâce à notre dynamisme syndical.

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC CCCA-BTP est principalement composée d'élus jeunes, autonomes et animés par la volonté d'aider leurs collègues. Nous sommes tous à l'écoute des salariés et notre point fort est d'être force de proposition pour avancer dans la bonne direction.



Comment la direction perçoit-elle la section BATI-MAT-TP CFTC?

Je ne me suis jamais réellement posé la question. Par contre, je peux dire que le système du CCCA-BTP est en pleine mutation et de nombreux dossiers sont sur la table. Tout ceci inquiète le personnel des CFA-BTP et nous sommes extrêmement vigilants sur ces points.

Par exemple, nous avons de moins en moins d'apprentis en CAP ou BEP au profit d'une montée en gamme des diplômes. Pour beaucoup de forma-

teurs, cette nouvelle politique retire une partie de nos prérogatives, à savoir le côté social de nos métiers. Le CAP et le BEP sont des diplômes qui nous permettent de faire de l'insertion professionnelle auprès d'un public considéré comme difficile et nous souhaitons tous conserver cette spécificité, notre savoir-faire!

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

Pour l'avenir, nous voulons que notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC CCCA-BTP continue son développement et que nous puissions nous implanter dans toutes les régions du réseau. Cette représentation sera nécessaire pour faire passer notre vision du syndicalisme et ainsi permettre au plus grand nombre d'en profiter.

Merci Frédéric et bonne continuation! ■

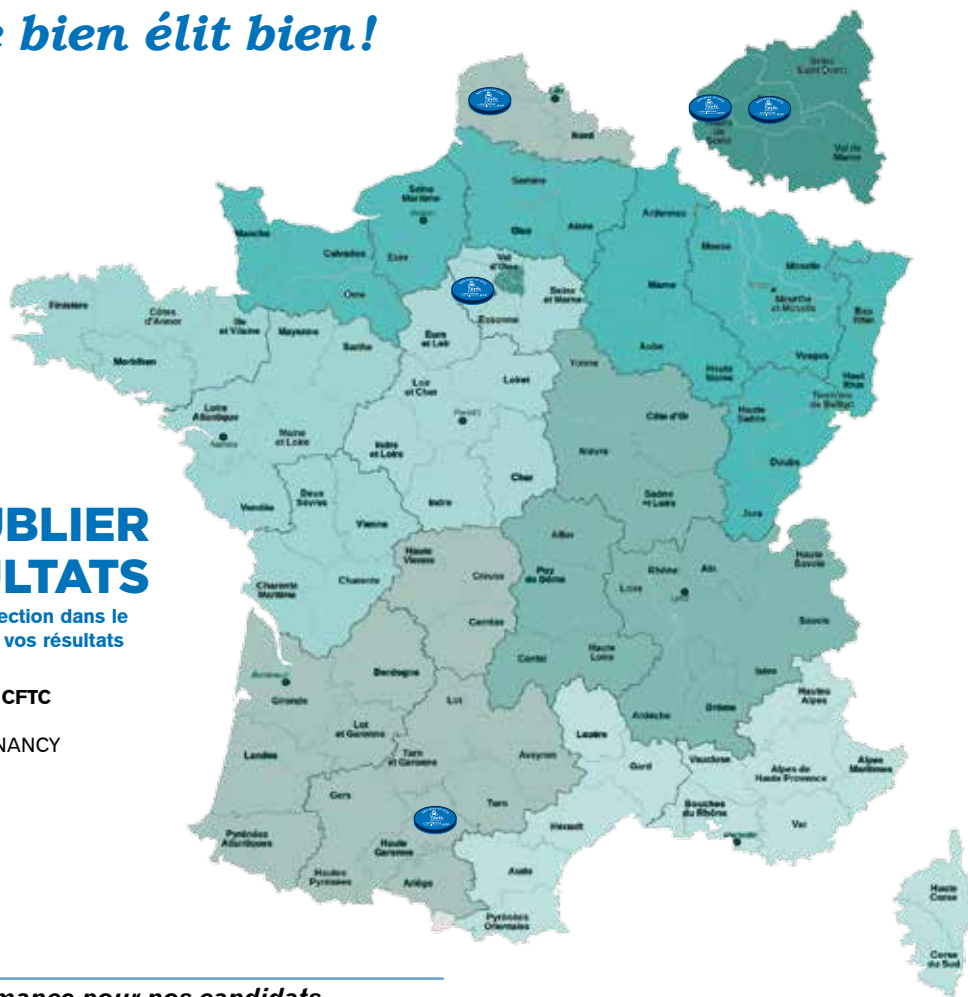




Élections professionnelles

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

Qui aime bien élit bien!



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@cfcbtp.fr

SPAC 31

Une belle performance pour nos candidats

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

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

C2S 78

Un 100 % pour nos candidats

- DU** 2^e collègue
3 titulaires - 3 suppléants
3^e collègue
4 titulaires - 4 suppléants

SADE C.G.T.H. SERVICE SADE TÉLÉCOM 92

Nous progressons dans l'entreprise

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

SADE C.G.T.H. SERVICE SADE TÉLÉCOM 62

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

SBMTP 75

Félicitations à nos candidats BATI-MAT-TP CFTC

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

BOUYGUES POWER T&D 78

Félicitations à nos candidats BATI-MAT-TP CFTC

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

BTP

Les partenaires sociaux du BTP ont entrepris depuis quelques mois une négociation sur la prévoyance des salariés des branches pour répondre aux évolutions législatives. L'ambition de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est d'assurer avec ses revendications la pérennité du système sur le long terme.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la collecte de la prévoyance se répartit de la manière suivante : une cotisation de 70 % pour les salariés et de 30 % pour les entreprises. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est anormal de demander aux salariés du BTP de cotiser plus pour se prémunir des risques qu'ils encourent en travaillant.

Cette double sanction, sur les finances et la santé des salariés, nous pousse à demander une augmentation des cotisations patronales fixées à la hauteur du risque.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a attiré l'attention des partenaires sociaux du BTP sur la situation des salariés en arrêt de travail en longue maladie. En effet, nous avons relevé un décalage de versement des indemnités journalières et de leur complément qui peut atteindre 45 jours en l'absence de subrogation. À partir de ce constat, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est la seule organisation syndicale à avoir demandé un forfait complémentaire pour tous les salariés du BTP calculé comme le régime général de la sécurité sociale.

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé la réouverture de la négociation pour mettre en place une complémentaire santé de qualité afin de permettre à chaque salarié de la branche du BTP de jouir d'une protection adéquate en matière de remboursement de frais de santé. ■

Bois

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a participé aux négociations paritaires pour définir les salaires minima dans l'industrie du Bois et les avenants qui en découlent sont actuellement ouverts à la signature.

Pour rappel, les salaires du secteur n'avaient pas été revalorisés depuis 2013. Pour éviter une année blanche supplémentaire, nos négociateurs BATI-MAT-TP CFTC ont été force de proposition. Nous avons obtenu, entre autres, une valeur du point d'ancienneté à 6,15 € et celle-ci sera applicable à partir du 1er juillet 2017. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris ses responsabilités et compte tenu des augmentations obtenues, elle sera signataire des avenants. ■



Architectes

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a répondu présente pour négocier les salaires minima pour les salariés des entreprises d'architectures dans toutes les régions. De nombreux accords ont été conclus et nous sommes fières d'avoir participé à l'augmentation de la valeur du point des salariés de la profession et par extension de leur pouvoir d'achat.

Malheureusement, nous n'avons pas pu trouver un terrain d'entente pour les régions suivantes : Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Pays de la Loire et La Réunion.

Pour ne pas bloquer la progression des salaires, les partenaires sociaux ont prévu un mécanisme dans la convention collective des entreprises d'architectures qui permet d'appliquer une revalorisation faute d'accord.

En effet, ils appliquent aux régions où les négociations ont échoué une augmentation salariale correspondant à la moyenne des augmentations des autres régions. Cette année, la moyenne des augmentations est de 0,07 euro et cette somme s'ajoutera à la valeur du point de 2016 pour les régions concernées. ■

Infractions routières



La loi du 18 novembre 2016 sur la Justice du XXI^e siècle impose aux employeurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, de dénoncer les salariés auteurs de certaines infractions routières commises avec un véhicule de l'entreprise (article L. 121-6 du Code de la route).

Les infractions concernées :

Seules sont concernées les infractions routières commises avec un véhicule de l'entreprise et constatées au moyen d'un appareil de contrôle automatique homologué (radars, caméras de vidéosurveillance). Le Décret n° 2016-1955 du 28 décembre 2016 fixe la liste des infractions concernées, il s'agit de celles relatives :

- Au port d'une ceinture de sécurité ;
- À l'usage du téléphone tenu en main ;
- À l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- À la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- Au respect des distances de sécurité ;
- Au franchissement et au chevauchement des lignes continues ;
- Aux signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- Aux vitesses maximales autorisées ;
- Au dépassement ;
- À l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs ;
- À l'obligation du port d'un casque homologué d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur.

Ainsi, pour toutes ces infractions, l'employeur doit dénoncer le salarié qui en est l'auteur, sous peine d'encourir une amende. Il dispose d'un délai de 45 jours, à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, pour adresser aux autorités l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée. Dans les deux cas, l'employeur doit indiquer la référence du permis de conduire du salarié.

Le salarié qui a commis une infraction routière ayant donné lieu à dénonciation se verra non seulement mettre à sa charge le montant de l'amende liée à l'infraction mais se verra aussi retirer des points sur son permis de conduire le cas échéant.





Les conséquences du non-respect de l'obligation de dénonciation :

L'employeur qui ne dénonce pas les salariés ayant réalisé une infraction avec un véhicule d'entreprise s'expose à une peine d'amende prévue pour les contraventions de 4e classe, dont le montant forfaitaire est de 135 €, lequel peut être minoré (90 €) ou majoré (375 €) selon le délai de paiement. La sanction pourra théoriquement être portée à 750 € au maximum. Cette sanction pèse sur le dirigeant qui sera personnellement redevable de l'amende et qui ne pourra la faire prendre en charge par l'entreprise.

En outre, bien que la loi fasse peser l'obligation de dénonciation sur le représentant légal de la personne morale et non sur celle-ci, une amende de 450 à 3 750 € pour la personne morale s'applique également en cas de non-révélation de l'auteur de l'infraction.

Enfin, l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de dénonciation sera redevable du paiement de l'amende due au titre de l'infraction initiale.

L'identification du salarié en cause :

Si l'identification du salarié conducteur ne semble a priori pas poser de problèmes pour les salariés auxquels est attribué un véhicule dédié, la tâche ne sera pas aussi aisée dès lors qu'il s'agira d'un véhicule dont l'usage est réparti entre plusieurs salariés, sans conducteur attribué.

Si ce n'est pas déjà fait, chaque entreprise va donc mettre en place un dispositif permettant le suivi personnalisé de l'utilisation des véhicules. Cela peut prendre la forme d'un registre d'emprunt,

d'un carnet de bord (papier ou numérique), de clés personnelles codées, etc. Selon la nature, les finalités du dispositif et ses effets sur les conditions de travail, sa mise en place devra être soumise à la consultation du comité d'entreprise, voire du CHSCT.

En cas de fausse dénonciation, l'employeur s'engage à des poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse et encourt une peine d'amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € pour les personnes physiques, assortie en théorie d'une peine de cinq ans d'emprisonnement.

Le salarié dénoncé à tort pourra engager la responsabilité civile de l'employeur et solliciter une indemnisation en réparation du préjudice subi.

Sous l'empire des anciennes règles, s'était répandue la pratique selon laquelle les entreprises demandaient aux salariés de prendre en charge l'amende en contrepartie du silence gardé sur leur identité. Sans dénonciation, faute de contrevenant, il n'y avait pas de perte de points sur le permis de conduire. La loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 vise à mettre fin à cette pratique dans le but de renforcer la sécurité routière. ■



Position BATI-MAT-TP CFTC : SOUUCIEUSE DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Nous regrettons qu'aucune mesure parallèle n'ait été prise pour renforcer la sécurité des salariés. Par exemple, la mise en place obligatoire du Bluetooth dans tous les véhicules, pas de sanction en cas de retard de la réalisation des chantiers...

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille aux salariés accusés de demander automatiquement le cliché de l'infraction routière pour éventuellement la contester auprès de son employeur.

Accords d'entreprise majoritaires



En vue de renforcer la légitimité des accords d'entreprise et d'établissement (dénommés ci-après « accords d'entreprise ») en contrepartie de la place plus grande qui leur est accordée dans le champ de la négociation collective, la loi Travail du 8 août 2016 a institué le principe de l'accord majoritaire. Elle a également introduit la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum afin d'éviter les blocages.

Les nouvelles règles de validité des accords collectifs ne s'appliquent qu'aux seuls accords d'entreprise. La validité des accords interprofessionnels et de branche demeure donc soumise à deux conditions cumulatives :

- Leur signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans le champ d'application de la négociation ;
- L'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages aux mêmes élections.

Par ailleurs, les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise entrent en vigueur de manière progressive. Ainsi, elles s'appliquent depuis le 10 août 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi et depuis le 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. Pour tous les autres accords d'entreprise, ces nouvelles règles de validité s'appliqueront à compter du 1er septembre 2019.



En attendant cette date, la validité des accords d'entreprise autres que ceux portant sur la préservation ou le développement de l'emploi ou sur la durée du travail, les repos et les congés restent subordonnée à leur 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 leur notification) d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections.

En instaurant des dates d'application différentes pour les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise en fonction de leur thématique, la loi Travail crée une difficulté concernant les accords portant sur des thèmes différents. En attendant la généralisation totale du principe de l'accord majoritaire, il conviendra de conclure des accords séparés, chaque accord étant alors conclu selon la règle de majorité qui lui est applicable en fonction du thème sur lequel il porte.



Principe de l'accord majoritaire (article L. 2232-12 du Code du travail)

Avant la loi Travail, la règle de majorité était déjà exigée pour la validité de certains accords (mise en place d'une délégation unique du personnel conventionnelle, contenu du PSE...).

La loi Travail a généralisé le recours aux accords majoritaires. Ainsi, depuis 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature 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 des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Parallèlement, le droit d'opposition est supprimé.

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.

Accord minoritaire validé par référendum

Si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales ne dépassant pas le seuil de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, l'accord peut être validé par référendum.

Une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages (et pas l'employeur) peuvent dans ce cas demander une consultation des salariés visant à valider l'accord. Elles disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, l'accord reste minoritaire c'est-à-dire si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, et si la condition de 30 % est toujours remplie, la consultation des salariés doit alors être organisée par l'employeur dans un délai de 2 mois.





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

Coin juridique



En instaurant ce délai de 8 jours, le législateur laisse un temps de réflexion 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.

La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Elle se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral, selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations signataires recueillant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux dernières élections.

Ce protocole doit comporter :

- la liste des salariés couverts par l'accord qui, à ce titre, doivent être consultés ;
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- l'organisation et le déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, il est réputé non écrit.

Avec la loi travail l'accord d'entreprise majoritaire devient le principe, mais un accord peut toutefois être conclu avec des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages s'il est validé par les salariés. Corrélativement, le droit d'opposition est supprimé. Ces nouvelles règles entrent en vigueur le 1er janvier 2017 pour les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés, et le 1er septembre 2019 pour les autres accords d'entreprise. ■

Position BATI-MAT-TP CFTC :

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle qu'il suffit d'un accord conclu par des syndicats représentatifs à 30 % pour lancer une consultation des salariés en vue de valider cet accord. Il ne faut pas baisser les bras même si l'ensemble des signataires représente moins de 50 % et surtout ne pas oublier de demander la tenue du référendum dans le délai d'un mois suivant la signature de l'accord.

Si un référendum est organisé, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous conseille de faire preuve de pédagogie auprès des salariés pour expliquer en détail les tenants et les aboutissants de l'accord en question.



SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C** (depuis le 1^{er} janvier 2017)
 - **Horaire brut** : 9,76€
 - **Mensuel brut** : 1 480,27€ - **Mensuel net** : 1 140,55€
- 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 2017 :

- **Nourriture** : 1 repas = 4,75€
1 journée = 9,50€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

- 3,54€ (depuis le 1^{er} janvier 2017)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

- Mensuel : 3 269€ - Trimestre : 9 807€ - Année : 39 228€

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 5,38€.

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 : 18,34€ à l'entreprise : 6,40€ sur chantier : 9,00€
- **Frais de logement** : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 65,80€ - Province : 48,90€

INDEMNITÉS ARRÊT DE TRAVAIL

- **MALADIE (Indemnités journalières)**
Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 43,80€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 58,40€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

- **Indemnités journalières** : 60% du salaire journalier (196,30€ max. pour 2017), 80% du salaire à partir du 29^e jour (261,73€ max. pour 2017). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

- (Indemnité journalière maximale)
- Autres : 84,90€

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)** : 11,46 € par jour.
- **Allocation de solidarité spécifique (ASS)** : 16,27 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 137,50€ pour un célibataire et 1 749,00€ pour un couple.
- **Allocation équivalente retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS)** : 35,13€ 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	130,12 €
3	296,83 €
Par enfant en plus	166,71 €

Majoration pour enfant à charge de plus de 16 ans

Ages	Montant
+ 16 ans	65,06 €

A.S.F. (Allocation de soutien familial)

Qualité	Montant
Par enfant à charge	104,75 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	139,58 €

A.R.S. (Allocation de rentrée scolaire)

Enfant âgé de 6 à 10 ans :	363,00 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans :	383,03 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans :	396,29 €

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	390,92 €	576,83 €
Activité = au plus à 50 %	252,71 €	438,62 €
Activité entre 50 % et 4/5	145,78 €	331,69 €

Prime de déménagement

Montant maximum :	1057,21 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e :	81,32 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	130,12 €
1 ^{ère} catégorie	227,71 €
2 ^{ème} catégorie	394,42 €
3 ^{ème} catégorie	504,21 €

R.S.A. socle (Revenu de Solidarité Active)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	535,17 €	802,76 €
1	802,76 €	963,31 €
2	963,31 €	1123,86 €
Par enfant en plus	214,06 €	214,06 €

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 : Mars 2017 (1^{er} trimestre 2017)

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