

ÉCHO

BATI-MAT-TP



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

N° 63 / JUIN 2017 / 0,50 €

SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Réforme du Code du travail	5-6
Communiquons	6-7
Compte personnel de prévention	7-8
Augmentation	8
■ SECTION	
Secteur logement	10-11
Élections	12
■ SECTEURS	9 & 13
■ JURIDIQUE	
La communication syndicale	14-15
Accord de préservation	15-17
■ JEUX	18
Info pratiques/Adhésion	19



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

ÉDITORIAL

La rentrée va être riche en modifications législatives qui devraient impacter de plein fouet le Code du travail. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC suit de près les différentes déclarations et projets afin de vous accompagner dans la mise en place des futures réformes.

Les premiers projets évoquent la hiérarchie entre les accords de branches et les accords d'entreprises. Nous vous demandons de nous adresser vos accords ouverts à signature afin de vous aider à la prise de décision de signatures dans vos entreprises. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle qu'il est important de prévoir dans vos accords un article précisant qu'en aucun cas un accord d'entreprises ne peut déroger à la convention collective nationale sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

De nombreux autres textes risquent d'être publiés tels que : la fusion des instances représentatives du personnel, le plafond obligatoire des dommages et intérêts pour licenciement abusif, le financement de l'apprentissage, la formation professionnelle continue, l'alternance, la réforme du régime d'assurance chômage...

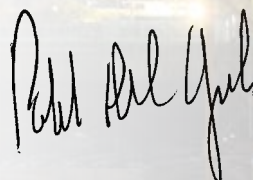
Au-delà, de l'annonce de ces nombreuses réformes notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'interroge sur la mise en place de la Loi Sapin et notamment sur les moyens dont disposent les représentants du personnel sur l'application des huit mesures qui doivent être mises en œuvre depuis le 1er juin 2017 !

J'aimerais féliciter l'ensemble des personnes qui constituent notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour le travail qu'ils ont accompli pour permettre à notre mouvement de conserver sa représentativité dans de nombreuses branches de la construction. Nous avons amélioré notre score dans chacune d'entre elles et nous avons prouvé grâce à notre travail auprès des salariés de la construction que nous étions leurs partenaires du quotidien.

Aujourd'hui, nous rentrons dans le troisième cycle prévu par la Loi du 20 août 2008. L'objectif pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est de réussir à faire encore mieux. Pour atteindre notre but, nous devons continuer notre développement dans les entreprises pour permettre à leurs salariés de bénéficier de notre expertise en matière de dialogue social.

Je compte sur vous tous pour accomplir cette tâche primordiale pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. D'ailleurs, toujours dans le cadre des obligations qui nous sont imposées par la Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, nous avons besoin de l'ensemble des documents relatifs à l'exercice de vos fonctions syndicales pour prouver notre influence dans les branches et ainsi confirmer notre représentativité !

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 de permettre aux salariés des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés, qui ne sont pas dotées de représentation du personnel, d'être représentés au niveau régional ou départemental dans les commissions paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations, 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 :





RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Le gouvernement souhaite réformer le Code du travail pour « libérer les énergies des entreprises et des actifs, mais aussi d'adapter les droits des salariés à leurs attentes et à leurs besoins ». Pour définir les axes de cette réforme, le gouvernement a lancé des concertations avec les partenaires sociaux et à l'heure où nous écrivons ces lignes, elles sont toujours en cours. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous fait un point sur ce projet de réforme.

Articulation entre la convention de branche et l'accord d'entreprise

L'objectif du gouvernement est de « reconnaître et attribuer une place centrale » à la négociation d'entreprise. Les domaines de négociation se répartiraient en trois blocs.

Le premier définit les sujets sur lesquels les accords de branche priment « de manière impérative » sur l'entreprise : minima conventionnels, classifications, mutualisation des financements paritaires, gestion et qualité de l'emploi (dont le recours au CDD, l'extension des contrats de chantier), égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le deuxième bloc concerne les domaines « pour lesquels la branche peut décider, sans y être obligée, de faire primer son accord sur les accords d'entreprise » : pénibilité, handicap, moyens d'exercice d'un mandat syndical. Enfin, l'accord d'entreprise primerait pour tous les autres thèmes.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette nouvelle articulation renforce le rôle des branches, car il était très important de leur laisser la possibilité de verrouiller des thèmes négociables par les entreprises pour éviter une surenchère qui aurait été désastreuse pour les salariés.

Contrats de travail

Le texte veut laisser la possibilité aux branches de décider des motifs de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et de mettre en place de nouveaux types de contrats, comme il en existe dans le BTP (contrats de chantier).



Instances représentatives du personnel (IRP)

Le projet prévoit de fusionner « en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) », ce qui est déjà possible pour les entreprises de moins de 300 salariés.

En cas d'accord majoritaire, il serait également possible de fusionner les délégués syndicaux (DS) dans cette instance unique. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette voix est dangereuse pour les salariés. Pour rappel, le délégué syndical est chargé de négocier les accords d'entreprise et c'est la seule personne désignée par une organisation syndicale.

En donnant les pouvoirs du DS à cette instance unique, on donne aux entreprises la possibilité de se passer de l'expertise en matière de Droit du travail des organisations syndicales.

Prud'hommes

Le gouvernement remet sur la table la barémisation des dommages et intérêts obtenus aux prud'hommes en cas de licenciement abusif en invoquant le concept de « peur à l'embauche » si souvent mis en avant par les organisations patronales.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'un licenciement abusif est contraire à la Loi. Fixer un montant des dommages et intérêts revient à libérer les patrons de l'incertitude du prix à payer pour licencier sans motif un salarié et surtout sans prendre en compte sa situation personnelle.



Consultation de salariés

Le projet veut faciliter les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord soit en assouplissant les conditions de recours au référendum d'entreprise soit en avançant la date de généralisation des accords majoritaires.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, donner la possibilité aux employeurs de mettre en place un référendum à leur initiative serait la porte ouverte à toutes les dérives. Nous attendons donc de voir sous quelle forme prendra cet assouplissement pour prendre position !



COMMUNIQUONS DIFFÉREMMENT POUR COMMUNIQUER EFFICACEMENT

La Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a profondément modifié les critères qui régissent la représentativité des syndicats. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique en détail les nouvelles règles.

La Loi du 20 août 2008 a instauré huit critères à respecter pour qu'une organisation syndicale soit représentative au niveau national ou au niveau des branches professionnelles.

La mesure d'audience est le principal critère. Une organisation syndicale qui a recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés doit satisfaire aux autres critères

de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans, influence, effectifs d'adhérents et cotisations) pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.

La dernière mesure d'audience a marqué la fin de la période transitoire prévue par la Loi. Maintenant, pour être représentatives dans une branche professionnelle, les organisations syndicales doivent prouver qu'elles respectent les huit critères au niveau de cette branche. En 2017, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu plus de 8 % dans de nombreuses branches et pour être représentative dans ces dernières, nous devons satisfaire aux sept autres critères.



Pour permettre à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de prouver son activité dans les branches (critère d'influence), **nous avons besoin que vous nous communiquiez tous les documents relatifs à votre activité syndicale dans vos branches respectives.**

Revendications, comptes-rendus de réunion, accords d'entreprise ou de branche, protocoles d'accords préélectoraux, etc., ces documents sont primordiaux, car ils permettront à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC d'établir sa représentativité dans les branches où nous avons obtenu plus de 8 %.

De plus, ces envois nous donneront la possibilité d'accentuer nos actions dans les différentes branches qui dépendent de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC au travers de notre communication. Il est primordial que la Fédération BATI-MAT-TP CFTC communique avec vous, mais il est fondamental que vous communiquiez avec la Fédération pour nous préparer à la prochaine mesure d'audience !



COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION

Inscrit depuis peu dans le compte personnel d'activité (CPA), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) va être modifié à commencer par son nom. Ce changement s'accompagnera de nombreuses modifications qui concerneront les salariés.

En vigueur depuis 2015, le C3P permet aux salariés soumis à des tâches pénibles d'accumuler des points pour partir plus tôt à la retraite, se former ou travailler à temps partiel sans perte de salaire. Dix facteurs de pénibilité sont mesurés par les entreprises pour alimenter les comptes des salariés concernés : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif.

Quatre critères retirés du dispositif

Depuis la mise en place du C3P, les organisations patronales n'ont pas cessé de clamer qu'il était presque impossible de mesurer certains critères et pour imaginer leurs propos, ils n'avaient pas hésité à qualifier le dispositif « d'usine à gaz ».

Le gouvernement a entendu leurs doléances et les quatre critères suivant devraient être rayés de la liste du compte personnel de prévention : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les exposition aux risques chimiques. Les salariés exposés aux quatre critères exclus feraient l'objet d'une visite médicale pour contrôler les conséquences de leur exposition. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le C3P a été mis en place par la Loi du 20 janvier 2014 en contrepartie de l'allongement de la durée d'assurance cotisée minimale requise pour bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente de la complexité qu'implique la mesure de la pénibilité d'autant plus, que nombreuses sont les entreprises multidisciplinaires. Pourtant, il ne faut pas oublier que la pénibilité est un fléau pour la santé des salariés.

Pour y pallier, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite un dispositif protecteur qui apporterait une réelle prise en compte de l'état de santé des salariés souffrant de pathologies lourdes liées à leur activité professionnelle.

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'interroge sur les accords de prévention

de la pénibilité qui devaient être négociés dans les branches pour déterminer l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires.

Très peu de branches ont ouvert ces négociations ou mis en place des référentiels. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce travail est essentiel pour rendre le C3P réellement efficace par rapport aux spécificités des branches !

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attend avec impatience les décrets d'application de cette réforme pour notamment être en mesure de vous aider sur les accords d'entreprise que vous avez signés.



AUGMENTATIONS

Selon une étude récente, les grands groupes français ont prévu une hausse moyenne des salaires de 1,7 % pour l'année 2017. Pourtant, les pratiques en matière d'augmentation salariale ont changé ces dernières années et tout le monde n'est plus logé à la même enseigne.

L'augmentation individuelle est de plus en plus souvent proposée par les employeurs lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), ce qui a pour conséquence de priver d'augmentation une partie des salariés d'une entreprise. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore la raréfaction des augmentations globales et nous demandons donc à nos délégués syndicaux de négocier une augmentation identique pour la totalité des effectifs.

Les entreprises ont de plus en plus tendance à proposer d'autres éléments que du salaire : primes, intéressement, avantages en nature, initiatives liées au bien-être professionnel ou à l'équilibre avec la vie privée.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'est pas opposée à cette diversification dans les NAO. Cependant, ces avantages ne doivent pas se substituer totalement aux augmentations de salaire, sans quoi les effets sur le pouvoir d'achat pourraient devenir rapidement catastrophiques.

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'inflation désigne une augmentation durable, générale, et auto-entretenu des prix des biens et des services. C'est-à-dire qu'elle correspond à la perte de pouvoir d'achat d'un salarié d'une année sur l'autre.

En clair, lorsqu'on négocie une augmentation de salaire égale à l'inflation, on ne fait que rattraper ce qui a été perdu pendant l'année précédente. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'inflation doit être prise en compte, mais elle ne doit en aucun cas servir de point de départ de vos revendications !

GÉOMÈTRES



CPNEFP

Trajectoires professionnelles :

Ce fut une matinée très houleuse, sur l'accord trajectoire professionnelle, qui va permettre de clarifier et gérer l'organisation des formations professionnelles de branche (CCP Certificat de Capacité Professionnelles, et CQP Certificat de Qualification Professionnelle) et surtout permettre de donner la possibilité à un salarié d'évoluer dans son poste, tout au long de sa vie professionnelle.



Nous avons abouti à un accord, où il ne reste plus que quelques petites modifications à la marge. Nous serons en mesure de le signer probablement à la prochaine CPNEFP du mois de juin.

Accord GPEC :

Suite à la restitution d'un groupe de travail sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), le collège employeur n'admet pas que ce groupe de travail soit allé trop loin. Il aurait souhaité que la sous-commission fasse un premier retour avant de développer les items.

Nous avons compris que certains sujets abordés étaient indésirables ! Notre organisation syndicale pense que le collège employeur n'a aucune volonté d'aboutir à un accord.

Un accord GPEC permet de sécuriser les emplois de demain, anticiper l'évolution et la technologie dans notre profession.

CMP

Accord salaire 2017 :

L'accord salaire que nous avons signé à 1,3% avec La CSNGT (Syndicat des Topographes) devrait selon nos sources être étendu courant avril 2017.

L'UNGE et le SNEPPIM devaient s'y opposer, mais à ce jour nous n'avons aucune trace.

Forfaits jours :

Malgré les désaccords entre le collège employeur et salarié, la séance de travail a été très très âpre (notre organisation syndicale à du hausser le ton pour signifier à l'UNGE qu'elle devait cesser de fustiger le collège salarié, et qu'elle devait respecter l'ensemble des organisations syndicales autour de la table des négociations).



Après cette mise au point, la négociation de l'accord a pu reprendre sur fond de consensus de part et d'autre.

Cet accord doit fixer un cadre pour les entreprises, qui n'ont pas de représentants syndicaux, pour négocier en interne.

CPR (COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES)

À tous nos représentants dans les CPR, n'hésitez pas à demander la tenue de celle-ci, car à ce jour beaucoup de dates ont été supprimées faute de suivi par les présidents.

Vous pouvez mettre à l'ordre du jour le mode de fonctionnement de la CPR, en vous appuyant sur la convention collective.

SECTEUR BATI-MAT-TP CFTC

LOGEMENT



Chantal Bousquière-Levy, Présidente du conseil social de l'USH, négociatrice de branche et administratrice action logement groupe, nous parle de la réunion qui s'est déroulée du 4 au 5 mai à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Pourquoi une réunion regroupant les acteurs du logement de la CFTC ?

Le logement social est constitué de plusieurs Fédérations. Les principales sont : les Offices Publics de l'Habitat (OPH), les Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH), les Coopératives et les Organismes Professionnels de l'Habitat Social (OPHS). Les adhérents du logement social étaient, à l'époque, rattachés dans plusieurs Fédérations CFTC : Territoriaux, Commerce-Service-Force de vente, Banques, Santé Sociaux et BATI-MAT-TP CFTC.

Grâce au Président, Patrick Del Grande, tout le monde a été regroupé au sein de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC à l'exception des personnels territoriaux et les régies de quartier. Il a voulu organiser cette réunion pour que nous puissions tous nous rencontrer et ainsi créer un réseau pour mieux coordonner nos

actions futures. Cette réunion a été très enrichissante puisqu'elle nous a permis de créer un nouvel élan qui sera, je pense, bénéfique pour le monde du logement social.

Ne serait-il pas plus logique de regrouper tout le monde dans une même convention collective ?

Nos prérogatives professionnelles varient, même si nous œuvrons tous pour le logement social. Cette diversité fait que nous sommes tous régis par une convention collective différente.





Grace à la signature historique de la convention collective des OPH, le secteur devrait être reconnu officiellement comme une branche professionnelle.



Pourtant, la Loi travail a enclenché un processus de restructuration des branches pour en réduire le nombre. Cette position doit nous engager à plus de vigilance dans la coordination des représentants CFTC du logement social, c'est devenu une nécessité.

Heureusement, pour avancer d'une même voix dans ces négociations à venir, nous pourrions nous appuyer sur le réseau et l'expertise de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Quelles seraient nos revendications si ce projet de fusion voyait le jour?

Comme je le disais plus haut, toutes les conventions collectives du logement sont différentes, avec leurs avantages et leurs inconvénients. Notre travail sera de puiser dans cet ensemble pour aboutir à une convention collective la plus protectrice et la plus favorable pour les salariés du logement social.

Pour l'avenir, que peut-on souhaiter aux représentants syndicaux BATI-MAT-TP CFTC dans le logement social?

De continuer à faire vivre un dialogue social utile et constructif pour les salariés du secteur en étant des

acteurs dans la défense de l'emploi, des conditions de travail et du pouvoir d'achat en étant force de proposition pour négocier des accords favorables.

De trouver l'énergie et les ressources humaines pour animer et étendre notre réseau BATI-MAT-TP CFTC, car c'est seulement en accentuant notre présence dans les entreprises du secteur que nous améliorerons notre représentativité.

De continuer d'être à la hauteur de la confiance que les salariés nous ont témoignée et de permettre à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC de continuer à progresser à chaque mesure d'audience.

Les élections professionnelles dans les OPH auront lieu à la fin 2018. Nos représentants devront se positionner sur leurs engagements pour fédérer les salariés à notre projet syndical!

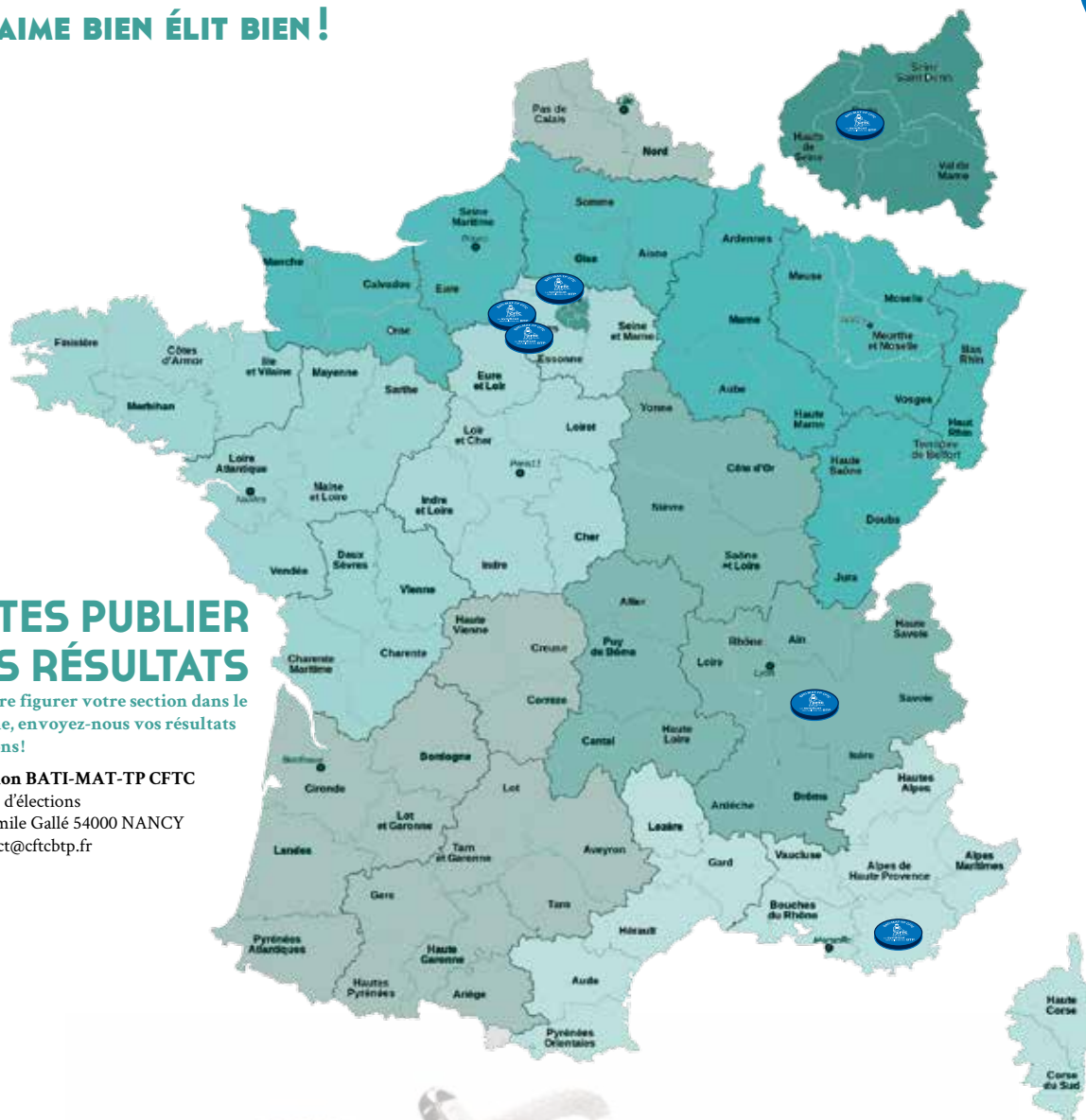
Merci Chantal, et bonne continuation!



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@cftcbtp.fr

SPIE NUCLEAIRE 95

Une belle performance pour nos candidats

CE 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

3^e collège
1 suppléant

DP 2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants

EI TUYAUTERIE ELECTRO MECANIQUE 78

Nous sommes présents dans tous les collèges

DU 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

COLAS RAIL SUD EST 38

Une belle victoire pour nos candidats

CE 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants
2^e collège
1 titulaire

SNEF 83

Bravo à nos candidats

CE 3^e collège
1 suppléant

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

COLAS RAIL IDFN 78

Le travail de nos candidats a payé

CE 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
3^e collège
1 titulaire

BTP CFA ILE DE FRANCE 75

Félicitations à nos candidats BATI-MAT-TP CFTC

CE 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant

BTP



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC participe activement aux réunions des différents groupes de travail du CCCA-BTP et de CONSTRUCTYS relatif à la mutualisation de certaines missions conjointes à ces deux structures. Notre objectif est de favoriser le développement de la formation professionnelle initiale et continue et de renforcer la synergie entre les collaborateurs des deux structures.

Lors du lancement du projet en faveur du plan de développement « Transform'BTP » nos représentants BATI-MAT-TP CFTC au conseil d'administration du CCCA-BTP se sont prononcés favorablement à la mise en œuvre et au lancement de celui-ci.

Le 13 juin 2017, on nous présentait un projet « étude de faisabilité et plan d'actions immobilier ». Ce dernier prévoyait notamment un regroupement immobilier du CCCA BTP et de CONSTRUCTYS. Consciente et soucieuse des interrogations du personnel des deux organismes concernant leur avenir, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'y est opposée, car ce projet ne correspondait absolument pas à l'orientation prise initialement par les conseils d'administration.

Lors du conseil d'administration du 27 juin 2017 du CCCA-BTP, l'ordre du jour prévoyait la « **délibération du conseil d'administration relative au projet immobilier** ». Lors de cette délibération, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a soulevé plusieurs points :

- L'accord du 29 juin 2016 des partenaires sociaux du BTP (seule la Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'est pas signataire de ce texte) prévoit un partenariat de coopération entre le CCCA-BTP et CONSTRUCTYS sur 4 points : études, communication, certification et finances. **En aucun cas cet accord ne prévoit le rapprochement de la totalité des salariés!**

- Les locaux actuels du CCCA-BTP ont une superficie de 2931 m² alors que ceux proposés à l'acquisition ont une superficie de 1676 m². À aucun moment, la dégradation des conditions de travail des collaborateurs du CCCA-BTP n'a été évoquée (création d'open space en remplacement de bureau individuel, etc.).

- De nombreux travaux (informatique, stockage, etc.) ne sont pas chiffrés et la valeur ajoutée à l'acquisition de ces locaux n'a jamais été précisée.

À la fin des débats, la présidence avait demandé un report de la décision en septembre 2017, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a souhaité que le conseil d'administration du CCCA-BTP se positionne le jour même, car il n'était pas envisageable de laisser les personnels des structures passer encore plusieurs mois dans un climat incertain. Le conseil d'administration a accepté la demande de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour procéder au vote et nous avons obtenu une majorité des voix pour stopper ce projet.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est pour la continuité du projet « Transform'BTP » dans l'objectif de développer la formation professionnelle initiale et continue et d'apporter une meilleure coordination entre les collaborateurs des deux structures, mais nous resterons vigilants que les solutions proposées soient en adéquation avec les valeurs défendues par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.



LA COMMUNICATION SYNDICALE

La communication dans l'entreprise est un enjeu majeur pour la section syndicale. Elle est indispensable à son développement et à la réussite des élections professionnelles. L'utilisation des moyens de communication dont dispose la section est néanmoins strictement encadrée.

L'affichage des communications syndicales (article L. 2142-3 du Code du travail)

Chaque section syndicale dispose dans l'entreprise de panneaux d'affichage mis à disposition suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du CE.

Le contenu des affiches est librement déterminé par le syndicat, dans le respect des dispositions interdisant l'injure, la diffamation publique, les fausses nouvelles et la provocation. Bien que l'employeur ne dispose d'aucun droit de contrôle préalable, un exemplaire des communications syndicales doit lui être transmis simultanément à l'affichage.



L'employeur ne peut pas, de sa propre autorité, retirer des affiches sous peine de commettre un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. S'il souhaite contester le contenu des communications syndicales, il doit saisir le tribunal de grande instance.

Les tracts (article L. 2142-4 du Code du travail)

En dehors de l'entreprise, la distribution de tracts est libre et ne peut être restreinte que si leur contenu est injurieux ou diffamatoire. Ainsi, la voie publique, les parties communes de l'immeuble qu'occupe l'entreprise, les chantiers et les locaux d'une entreprise cliente constituent des lieux de libre diffusion des tracts syndicaux.

En revanche, dans l'enceinte de l'entreprise, la distribution de tracts est règlementée. **La distribution de tracts ne peut pas être effectuée pendant le temps de travail, mais seulement aux heures d'entrée et de sortie du travail**, c'est-à-dire lorsque les salariés arrivent à leur poste et qu'ils le quittent. La distribution n'est donc pas possible au cours des allées et venues du personnel pour raisons professionnelles. Idem pendant les pauses, qui ne sont pas assimilables à des heures d'entrée et de sortie du travail, ou pendant le repas pris dans l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur peut s'opposer à ce qu'une liasse de tracts soit déposée en permanence dans le hall d'entrée de l'entreprise. Il n'est pas non plus possible de déposer des tracts dans les bureaux pendant l'absence des salariés.

En cas d'horaires variables, la distribution n'est interdite que pendant les plages fixes et peut avoir lieu pendant les plages mobiles. Enfin, en cas de travail en équipes, les tracts peuvent être diffusés au moment du changement d'équipes.

Les tracts ne doivent pas forcément être distribués à proximité immédiate du seuil de l'entreprise. La diffusion est autorisée dans toute l'enceinte de l'entreprise et l'employeur ne peut pas désigner de façon unilatérale un endroit où la distribution devra

exclusivement avoir lieu. La seule limite quant au lieu de la distribution est que celle-ci ne doit pas apporter de trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise. Contrairement aux affiches syndicales, les tracts n'ont pas à être transmis simultanément à l'employeur. Leur contenu est librement déterminé par le syndicat et répond aux mêmes exigences que les affiches.

La diffusion syndicale par l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise (article L. 2142-6 du Code du travail)

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2017, même sans accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. En revanche, l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle n'est possible qu'à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage les sections syndicales à communiquer, mais rappelle que le non-respect de la réglementation en la matière peut donner lieu à l'égard du responsable, c'est-à-dire en général du délégué syndical, à des sanctions disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement), voire à des poursuites personnelles en dommages-intérêts ou au pénal au titre de la diffamation par exemple.

Un accord collectif peut tout à fait améliorer les conditions de la communication syndicale. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage les délégués syndicaux à négocier des d'accords d'entreprise relatifs à l'exercice du droit syndical.

Ces accords peuvent par exemple prévoir le nombre et l'emplacement des panneaux d'affichage, le recours aux messageries électroniques professionnelles ou la diffusion tracts en dehors des heures d'entrée et de sortie. **Attention, sans un accord d'entreprise autorisant l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins syndicales, le salarié s'expose à des sanctions (CCass, Ch. Soc., 22 janvier 2008).**



ACCORDS DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Créés par la loi Travail, les accords de préservation ou de développement de l'emploi (ADPE) permettent aux entreprises « en bonne santé » qui souhaitent se développer de proposer à leurs salariés un accord en vue de préserver ou de développer l'emploi (article L. 2254-2 du Code du travail). À la différence des accords de maintien dans l'emploi, les APDE n'ont pas à être justifiés par de graves difficultés économiques.

Leurs stipulations se substituent temporairement aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, en particulier en matière de rémunération, lorsque les salariés en acceptent l'application. En cas de refus, ils s'exposent à un licenciement, mais ils peuvent bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé assuré par Pôle emploi qui doit leur être proposé par l'employeur lors de l'entretien préalable.



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

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un ADPE, il est tenu de transmettre aux syndicats toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE afin d'assister les délégués syndicaux dans la négociation. Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur.



Pour être valides, ces accords doivent être majoritaires. S'ils sont minoritaires, une consultation des salariés peut être organisée afin de les valider. Ces accords sont conclus pour une durée déterminée, fixée à 5 ans en l'absence de stipulations conventionnelles. Un bilan de l'application de l'accord doit être effectué chaque année par ses signataires.

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi doit préciser :

- Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie professionnelle ou familiale ;
- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée ;

À titre facultatif, il peut également prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux ou les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande à ses négociateurs de systématiquement inclure ces clauses facultatives dans les accords de préservation ou de développement de l'emploi afin que les dirigeants fournissent des efforts proportionnés à ceux fournis par les salariés et que le bénéfice de l'amélioration de la situation économique pour les salariés soit défini à l'avance.

Les stipulations d'un ADPE se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, **y compris en matière de rémunération et de durée du travail.**

L'application de cet accord ne peut toutefois pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Plus précisément, la rémunération du salarié ne peut pas être inférieure à la moyenne, sur les 3 mois précédant la signature de l'accord, de la rémunération versée au salarié. Seule la rémunération mensuelle est garantie. L'accord peut donc envisager une diminution de la rémunération horaire en augmentant le temps de travail, par exemple, dès lors que la rémunération moyenne est maintenue. De plus, les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois peuvent être modifiés ou supprimés.

L'employeur informe chaque salarié des conséquences de cet accord sur son contrat de travail. Il lui indique qu'il dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la modification de son contrat de travail. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut acceptation de la modification de son contrat de travail. En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, il peut être licencié.

Le salarié dont l'employeur envisage le licenciement suite au refus de modification du contrat de travail peut bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé dispensé par Pôle emploi. L'employeur est tenu de lui proposer cet accompagnement lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'adhésion du salarié à ce dispositif d'accompagnement entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis, mais le salarié a droit aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement. Le bénéficiaire du dispositif d'accompagnement perçoit, pendant une durée maximale de 12 mois, une allocation supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre du chômage pendant cette période (70 % du salaire journalier de référence au lieu de 57 %).

Cet accompagnement, assuré par Pôle emploi débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours comprend, notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

SUDOKU

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

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

Solution sudoku Écho n°62

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ABBATIALE • ADONIS • ASSEZ • BRAVE • CHAMARRE • DECIBEL • ECHANCRE •
- ESSIEU • FOURBERIE • GEANT • IMPIE • JEAN • MAGIE • MATINEE • MESA •
- MOBILISER • MOTORISER • NOUVEAUTE • OUTIL • PINCE • PREFACE • RENTE •
- ROUIR • RUEE • RUINE • RUISSELER • SCINDER • SEUIL • SOLITAIRE • SOUTIRER • TEE-SHIRT •
- TRAITRE • TRAM • VENTRU • ZEROTAGE

MOTS COUPÉS

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

CER	CHA	DRE	FON
LET	LUT	PIN	PON
POU	REN	RIN	SAN
SAU	TER	TES	TON

Solution mots coupés Écho n°62
 ADEPTE, AMATIR, ARCADE, ARCURE, DORADE, DORIEN, DORSAL, DORURE, FELINE, FELURE, INEPTÉ, MENADE, MENINE, MENTIR, MENURE, PANADE, PANAMA, PANURE, PARADE, PARTIR, PARURE, PELADE, PELURE, RAPINE, RAPPEL, RAPURE, SALADE, SALIEN, SALINE, SALURE, TIRADE

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** : 84,90€

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 :**

ALLOCATIONS ET PRIME

	Montant journalier
Partie fixe (ARE)	11,76 €
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.

- **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 équivalent 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

● A.F. (Allocations 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

Âges	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'Éducation 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 Tél. : 01 44 85 73 46 • Fax : 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg Saint-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 -> joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP).		Date :	Signature :	



ÉCHO
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 :

Juin 2017 (2^e 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.

251 RUE DU FAUBOURG SAINT-MARTIN 75010 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 85 73 46 (LIGNES GROUPEES) - FAX : 01 44 85 73 47



**FÉDÉRATION
BATI-MAT-TP
CFTC**