

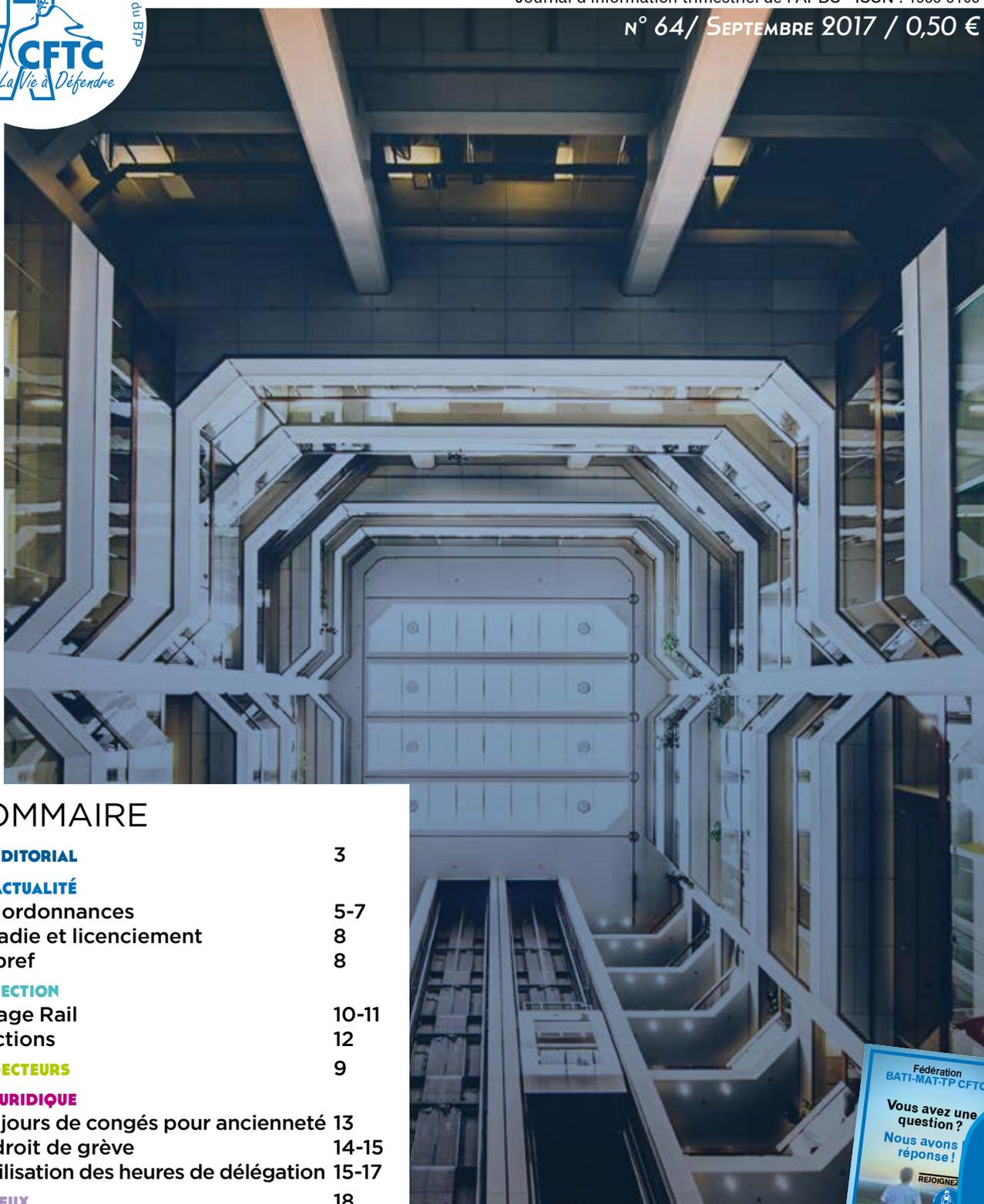
ÉCHO

BATI-MAT-TP



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

N° 64 / SEPTEMBRE 2017 / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Les ordonnances	5-7
Maladie et licenciement	8
En bref	8
■ SECTION	
Eiffage Rail	10-11
Élections	12
■ SECTEURS	9
■ JURIDIQUE	
Les jours de congés pour ancienneté	13
Le droit de grève	14-15
L'utilisation des heures de délégation	15-17
■ JEUX	18
Info pratiques/Adhésion	19



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

PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

ÉDITORIAL

Dans sa grande bienveillance, le gouvernement s'est penché sur le grand malade qu'est notre marché du travail. Pour trouver un remède qui le remettra sur pied, il a organisé de nombreuses concertations avec les partenaires sociaux pour finaliser les cinq ordonnances qui réformeront le Code du travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même avons suivi de près l'évolution de cette nouvelle réforme et malgré de nombreuses retouches, les ordonnances finales offriront plus de flexibilité aux employeurs sans véritable contrepartie pour les salariés.

Pour rappel, nous n'étions pas demandeurs d'une telle réforme et nous aurions préféré que le gouvernement attende le bilan de la Loi travail avant d'entamer une énième refonte du Code du travail. Malgré cela, la CFTC a pris ses responsabilités en prenant part aux concertations pour faire bouger les lignes avec ses propositions.

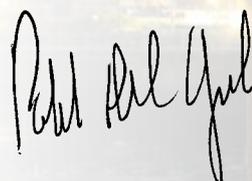
Au final, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les cinq ordonnances déséquilibrent dangereusement les relations de travail : en donnant la possibilité aux entreprises (jusqu'à 50 salariés) de négocier des accords sans organisation syndicale ou en plafonnant les indemnités prud'homales. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ces deux points sont tout simplement inacceptables !

Devons-nous rappeler que l'indemnité prud'homale en cas de licenciement abusif est octroyée à un salarié dans le but de réparer un préjudice subi ? En imposant un plafond basé sur l'ancienneté, le gouvernement fait fi des multiples situations rencontrées dans les conseils de Prud'Hommes. Prenons le cas de deux salariés ayant deux ans d'ancienneté avant d'être licenciés sans cause réelle et sérieuse. Le premier se retrouve à la rue après la perte de son emploi et l'autre retrouve du travail une semaine après son licenciement. Dans les deux cas, ils ont droit à trois mois de salaires bruts alors que leurs situations ne sont absolument pas comparables.

L'autre mesure que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dénonce est la possibilité de négocier des accords avec des salariés non mandatés par une organisation syndicale dans les entreprises jusqu'à 50 salariés. Pour expliquer le non-sens de cette mesure, je vais me permettre une petite analogie. Si je constatais une fuite d'eau chez moi, il ne me viendrait pas à l'idée d'appeler un électricien pour la réparer.

Pourtant le gouvernement trouve cette idée alléchante puisqu'il veut exclure les experts en négociation que sont les organisations syndicales. Un salarié mandaté est protégé, ce qui n'est pas le cas pour les autres salariés. En sachant cela, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se demande si les accords conclus se feront réellement dans le cadre d'une négociation ! De plus, ce dispositif fait courir un grand risque de dumping social dans les branches et accentue les inégalités en terme d'obligations entre les entreprises jusqu'à 50 salariés et celles dépassant ce seuil.

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 :





LES ORDONNANCES

Fin août, le gouvernement a rendu publiques les cinq ordonnances qui réformeront le Code du travail vers la fin du mois de septembre. Instances représentatives du personnel, indemnités prud'homales, etc., notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les différents changements qui nous attendent.

Une partie des mesures s'appliqueront dès la publication, tels le barème des indemnités prud'homales ou la réforme du télétravail, tandis que d'autres, comme la fusion des instances représentatives du personnel, nécessiteront des décrets d'application, qui seront publiés d'ici la fin de l'année. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attend de pied ferme ces publications pour émettre un avis sur cette réforme.



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

Les ordonnances modifient les domaines de compétence des branches et des entreprises en prévoyant un système en trois volets.

Le premier volet regroupe les domaines dans lesquels les accords de branche priment sur ceux des entreprises. Il comprend entre autre :

- Les minima salariaux ;
- La classification des métiers ;
- La formation ;

- La protection sociale complémentaire ;
- L'égalité professionnelle ;
- Les règles de recours au CDD et à l'intérim ;
- Le recours au CDI « de chantier » ou « d'opération ».

Le deuxième volet permet aux branches de choisir de conserver, ou non, la primauté autour de quatre thèmes :

- La pénibilité ;
- La prévention des risques professionnels ;
- Le handicap ;
- Les conditions d'exercice d'un mandat syndical.

Le troisième volet donne aux entreprises la possibilité de négocier dans tous les autres domaines. Y compris dans un sens défavorable aux salariés. C'est le cas sur le montant des primes (ancienneté, 13e mois, nuit, etc.) qui pourra être revu à la baisse. La périodicité et le contenu des négociations obligatoires (salaires, égalité professionnelle) pourront aussi être débattus dans les entreprises.

Instances représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel vont fusionner en une instance appelée « comité social et économique ». Cette structure pourra déclencher des actions en justice et solliciter des expertises.



Une commission consacrée aux questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'équivalent des CHSCT, sera obligatoire dans les entreprises à risque (nucléaire ou Seveso) et de plus de 300 salariés.

Par accord d'entreprise, la nouvelle instance pourra négocier la quasi totalité des accords et dans ce cas, l'instance s'appellera « conseil d'entreprise ».

La négociation dans les TPE et les PME

Les ordonnances vont donner la possibilité pour les employeurs de soumettre des accords à référendum. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les patrons pourront négocier directement avec un salarié non élu et non mandaté et soumettre les accords qui en découlent au vote sur tous les sujets de négociation : rémunération, temps et organisation du travail, etc. L'accord devra être ratifié par les deux tiers des salariés.



Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les ordonnances élargissent l'utilisation du référendum aux employeurs, mais les syndicats majoritaires pourront toujours s'y opposer. De plus, les employeurs pourront négocier directement avec un élu du personnel non mandaté sur tous les sujets.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente du faible taux de syndicalisation des salariés dans ces entreprises. Toutefois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que donner la possibilité aux employeurs de négocier des accords sans l'expertise des syndicats est dangereuse pour les salariés et va à l'encontre de l'objectif affiché, à savoir, le développement du dialogue social dans ces entreprises.

Prud'hommes

À force de réclamer un plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, le souhait des organisations patronales a enfin été exaucé par le gouvernement avec l'instauration d'un barème impératif.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	-	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20



Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'indemnité minimale diffère :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	-
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur un point, ce nouveau barème n'est plus indicatif, mais impératif en cas de licenciement abusif d'un salarié. Cependant, si le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale (harcèlement, discrimination, etc.), l'indemnité ne pourra pas être inférieure aux salaires des six derniers mois.



D'ailleurs, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore la disparition du plafond de six mois d'indemnité pour les salariés (entreprise de 11 salariés et plus) ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Enfin, le délai pour saisir les prud'hommes passera à un an pour tous les types de licenciements, alors qu'il était d'un an pour les licenciements économiques et de deux ans pour les autres licenciements.

Indemnités légales de licenciement

L'indemnité légale de licenciement devrait être plus favorable aux salariés, mais cette mesure sera applicable qu'après la publication d'un décret. Pour le moment, elle ne peut pas être inférieure à 1/5e d'un mois de salaire brut (on prend en compte le montant



le plus avantageux entre 1/12e de la rémunération brute des douze derniers mois ou 1/3 des trois derniers mois), multiplié par le nombre d'années d'ancienneté (ce calcul prend également en compte l'année en cours).

Demain, elle se calculera en prenant 1/4e d'un mois de salaire brut, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC attend la publication du décret pour vérifier que les dispositions particulières pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté resteront d'actualité.

Autre changement : pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, il fallait avoir au moins un an d'ancienneté ininterrompu, désormais cette période est réduite à huit mois.

Exemple de calcul :

Un salarié à 2000 euros brut par mois pour 7 ans d'ancienneté toucherait une indemnité légale de licenciement :

Actuellement : $(2000 \times 1/5) \times 7 = 2800$ euros

Après le décret : $(2000 \times 1/4) \times 7 = 3500$ euros

Rupture conventionnelle

Les ordonnances vont permettre aux entreprises de négocier un accord pour mettre en place une « rupture conventionnelle collective ». Elle devra être approuvée par une majorité de syndicats et homologuée par la Direccte.

L'objectif du gouvernement est de sécuriser les plans de départ volontaire, encadrés par la seule jurisprudence, en leur donnant un régime juridique spécifique.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que cette « rupture conventionnelle collective » n'empêche pas les entreprises de réembaucher immédiatement de nouveaux salariés.



MALADIE ET LICENCIEMENT

Par un arrêt du 23 mai 2017, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a tranché sur une problématique fréquente : quelle base de calcul retenir pour le calcul de l'indemnité lorsque le licenciement fait suite à une période d'absence pour maladie ?

Selon l'article R.1234-4 du Code du travail, « Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »



Or, le salarié absent pour maladie dans cette période des douze derniers mois précédant son licenciement, ou des trois derniers mois, peut s'en trouver désavantagé s'il n'a pas bénéficié d'un maintien intégral de sa rémunération.

Pour répondre à cette problématique, la Cour de Cassation, au visa de l'article L.1132-1 du Code du travail (cet article interdit les discriminations notamment liées à l'état de santé), pose le principe selon lequel « le salaire de référence à prendre en

considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie ».

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette décision de la Cour de Cassation est bénéfique, car elle clarifie le calcul de l'indemnité et supprime toute discrimination liée à l'état de santé d'un salarié licencié.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère que ce principe sera étendu à d'autres causes de suspension du contrat de travail, tel que le congé parental.

En bref

Promesse de campagne tenue, le gouvernement a annoncé dans son projet de loi de finances la mesure d'allègement qui exonérera environ 80 % des foyers fiscaux du paiement de la taxe d'habitation.

Le déploiement de cette mesure se fera en trois temps. La taxe d'habitation baissera de 30 % en 2018, de 65 % en 2019 et en 2020 l'exonération sera totale.

Pour bénéficier de cet allègement, il ne faudra pas que les revenus du foyer dépassent un certain plafond puisqu'il sera accordé sous condition de ressources :

- Pour un célibataire, le revenu fiscal de référence (RFR) ne devra pas excéder la somme de 27 000 euros ;
- Le plafond est augmenté de 8 000 euros pour les deux demi-parts suivantes ;
- Et de 6 000 euros pour chaque demi-part additionnelle prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

GÉOMÈTRES



CPNEFP

Trajectoires professionnelles

Nous arrivons aux termes des négociations, dernière lecture et l'accord sera prêt à être transmis à la CMP (Commission Mixte Paritaire), lieu où se négocie la convention collective et les accords. Notre organisation syndicale est signataire de l'accord, même s'il subsiste quelques imperfections ici ou là.

Pour rappel, l'accord sur les trajectoires professionnelles doit permettre aux salariés de la branche de bénéficier d'une évolution professionnelle, par la formation, du niveau d'entrée jusqu'au niveau cadre. Pour ceux qui souhaitent recevoir l'accord, n'hésitez pas à nous en faire la demande.



OMPL

L'observatoire des Métiers des Professions libérales nous propose une grande enquête sur le bien-être au travail. Nous vous invitons à répondre au questionnaire directement sur le site de l'OMPL.

Répondre au questionnaire nous permettra de défendre les conditions de travail dans notre profession (www.modalisa-enquete.com/ompl2017/).

CMP

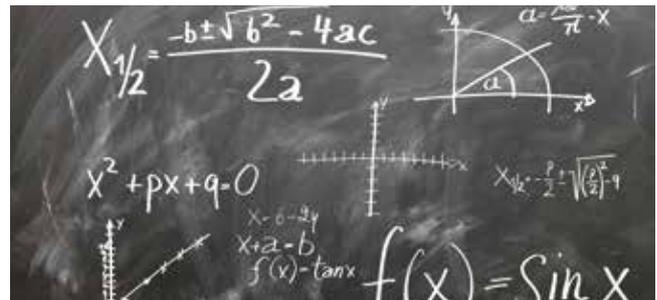
Accord salaire 2017

À l'heure où nous écrivons ces lignes, l'accord salaire que nous avons signé à 1,3% avec La CSNGT (Syndicat des Topographes) n'est toujours pas étendu. L'UNGE a déposé une réclamation, ce qui a eu pour effet de retarder l'extension.

Notre organisation syndicale regrette d'avoir été la seule organisation de salariés à signer l'accord, à quoi jouent les autres syndicats de salariés !

Forfaits jours

Compte tenu du programme très chargé de cette commission, nous n'avons pas pu aborder ce sujet. La CFTC secteur géomètre, avait pour mission de trouver un mode de calcul pour le forfait jours, pour l'année pleine et pour les personnes qui seraient engagées en cours d'année.



Nous proposerons ce travail à la rentrée de septembre, et nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Assemblée générale

Une fois par an, au mois de juin, se tient l'assemblée générale de l'APGTP « Association Paritaire Géomètres Topographes et Photogrammètres », pour approuver le budget de l'année à venir et donner quitus à la présidence pour gérer l'activité de l'association.

La présidence est détenue par les deux collègues, un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié, pour un mandat de deux ans renouvelable une fois.

Le renouvellement a permis de remplacer le représentant de la CFTC (collège salarié) arrivé à son deuxième mandat par un autre représentant CFTC. Notre organisation syndicale est fière d'avoir à nouveau été choisie, d'autant que cela ne s'était jamais produit depuis la création de l'association en 2007.

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

EIFFAGE RAIL



Eiffage Rail est le leader sur le marché du rail en Europe. Son activité est présente dans tous les domaines d'activité de la voie ferrée : voies du Réseau Ferré National (RFN), lignes à grande vitesse (LGV), Installations Terminales Embranchées (ITE), réseau urbain. Ses équipes sont expertes en matière de :

- Conception construction de lignes nouvelles ;
- Remplacement et maintenance d'appareils de voie et de voies de ballast sur réseau en exploitation ;
- Système de sécurité : protection des chantiers et mise en place de signaux de limitation temporaire (LTV) ;
- Matériel : une équipe de techniciens qualifiés assure l'entretien, la réparation, la maintenance et les contrôles techniques réglementaires du matériel ;
- Plates-formes multimodales portuaires : construction, entretien et maintenance ;
- Génie civil : terrassement, ouvrages d'art, quais, gares...

Ludovic Brzuchowski, délégué syndical, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, nous parle de sa section syndicale BATI-MAT-TP CFTC.

Comment a débuté l'aventure BATI-MAT-TP CFTC chez Eiffage Rail ?

La section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a vu le jour en 2007 alors que nous étions encore STPV. Mohamed Bani et Charlie Limelette ont fait la connaissance d'élus BATI-MAT-TP CFTC qui souhaitaient développer leur syndicat.

Ils ont été séduits par les valeurs prônées par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC et c'est comme ça que l'aventure a commencé !





En 2010, STPV est rachetée par Eiffage pour devenir Eiffage Rail. Aujourd'hui, nous venons tout juste de reprendre, avec mes collègues, la succession de Mohamed Bani et de Charlie Limelette pour continuer le travail qu'ils ont fourni pendant 17 ans.

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

Nous avons voulu mettre en place notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Eiffage Rail, car nous manquions de communication et de représentants du personnel sur les chantiers.

Notre objectif était d'offrir une représentation syndicale qui correspond au mieux aux besoins des salariés de l'entreprise en leur proposant des élus de terrain à leur écoute.

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

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC Eiffage Rail accueille tous les ans de nouveaux adhérents et nous sommes fières d'attirer de jeunes salariés. Nous nous appuyons sur la formation syndicale pour permettre aux nouveaux arrivants d'assurer rapidement des responsabilités.

Notre score augmente à chaque élection professionnelle et le comité d'entreprise est composé seulement d'élus BATI-MAT-TP CFTC.

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

Notre section BATI-MAT-TP CFTC Eiffage Rail est pour un dialogue social constructif et la direction apprécie notre vision du syndicalisme. Elle a compris que nos préoccupations sont en adéquation avec les leurs !

Ce dialogue est bénéfique pour les salariés de l'entreprise, car la direction est à l'écoute des problèmes que nous rencontrons au quotidien.

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

Nous fonctionnons en équipe et nous gardons en permanence le contact. Comme nous sommes sur le terrain, il nous est facile avec les moyens de communication actuels de toucher tous les salariés de l'entreprise et de faire remonter à la direction les problèmes que nous constatons.

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

En premier lieu, qu'elle remplisse les missions pour lesquelles les salariés l'ont désignée et d'être à la hauteur de la confiance que les salariés lui ont témoignée afin de continuer à attirer de nouveaux adhérents.

Notre sérieux, notre sens de l'écoute et du dialogue, notre volonté de défendre les intérêts de nos collègues permettent à notre section BATI-MAT-TP CFTC de continuer à progresser à chaque élection.

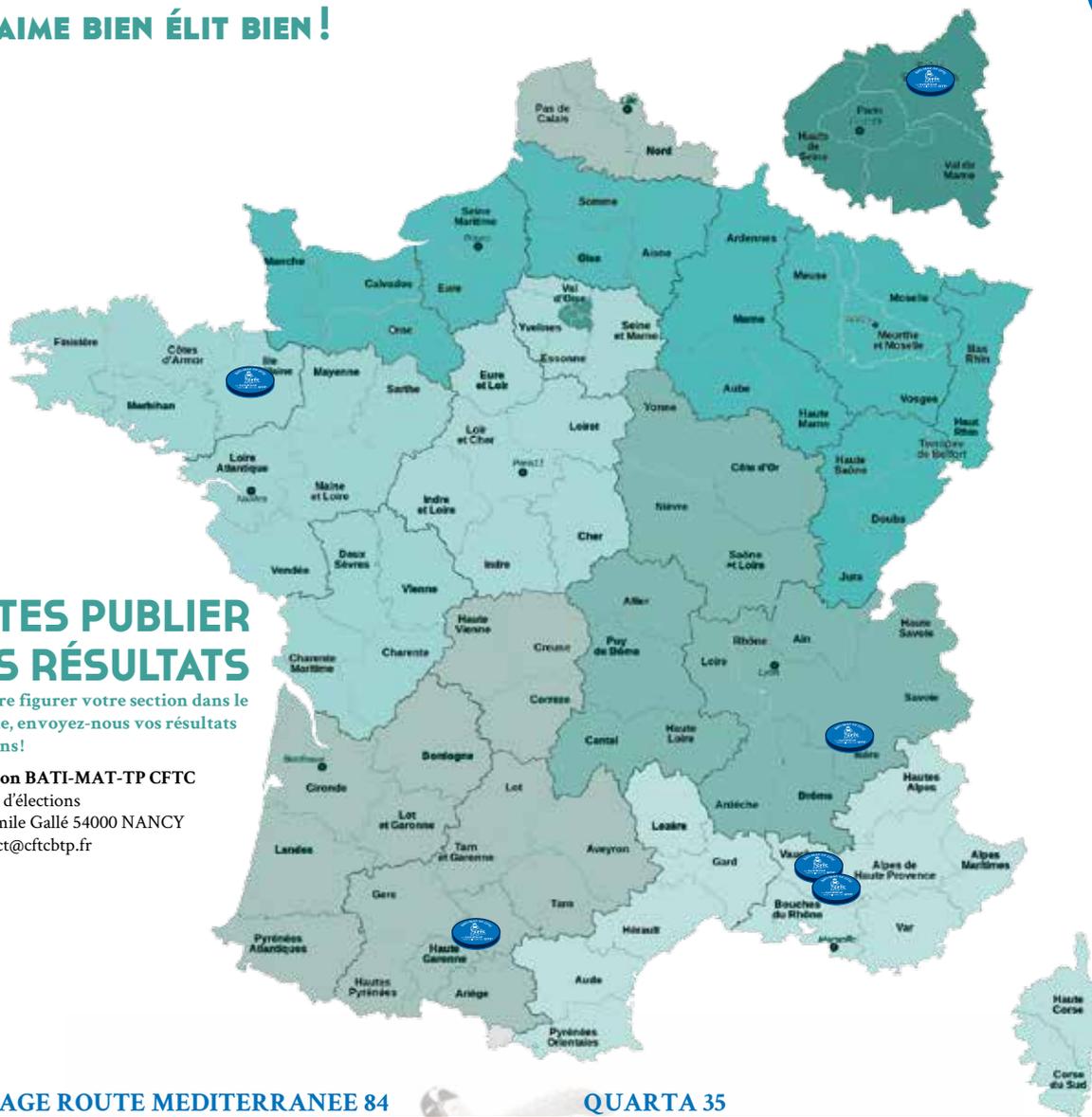
Merci Ludovic et bonne continuation ! ■



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

EIFFAGE ROUTE MEDITERRANEE 84

Bravo à nos candidats

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

ALPES VAUCLUSE - MALIJAI

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

ALPES VAUCLUSE - CAVAILLON

- DP** 2^e collège
2 titulaires - 1 suppléant

SPAC 31

Une belle victoire pour nos candidats

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

QUARTA 35

Une belle percée pour nos candidats

- DU** 1^{er} collège
3 titulaires

COLAS RAIL IDF SAINT DENIS 93

Nos candidats font un carton plein dans le 2e et 3e collège

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

COLAS RAIL 38

De très bons résultats pour notre section syndicale

ÉNERGIE SUD-EST

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

AGENCE GTR

- DUP** 1^{er} collège
2 titulaires - 2 suppléants
2^e collège
2 titulaires - 2 suppléants



LES JOURS DE CONGÉ POUR ANCIENNETÉ

Au-delà de l'acquisition des jours légaux de congés payés, certains salariés peuvent prétendre à des jours supplémentaires de congés payés. Ces jours de congé leur sont attribués au regard d'un seul critère : l'ancienneté.

BTP :

- 2 jours, après 5 ans de présence dans l'entreprise ou 10 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- 3 jours, après 10 ans de présence dans l'entreprise ou 20 ans en qualité de cadre ou d'ETAM dans le Bâtiment ou les Travaux Publics.

Bois et scieries :

Ouvriers, collaborateurs, ingénieurs et cadres de la position I :

Ancienneté	20 ans	25 ans	30 ans
Indemnité	1 jour	2 jours	3 jours

Ingénieurs et cadres des positions II et III :

Ancienneté	1 an	3 an
Indemnité	2 jours	4 jours

Céramique d'art - ouvriers et cadres :

Prise effective des congés ou versement d'une indemnité correspondant :

- Pour les ouvriers à 1 jour ouvrable de congé après 20 ans d'ancienneté, porté à 2 jours après 25 ans d'ancienneté et 3 jours après 30 ans d'ancienneté ;
- Pour les cadres à 1 jour ouvrable de congé après 10 ans d'ancienneté, porté à 2 jours après 15 ans d'ancienneté, 3 jours après 20 ans d'ancienneté et 4 jours après 30 ans d'ancienneté.

Chaux - entreprises non adhérentes :

Ancienneté	20 ans	25 ans	30 ans
Indemnité	1 jour	2 jours	4 jours

Entreprises adhérentes :

Ancienneté	Condition	Congé
15 ans		1 jour
20 ans	Moins de 3 mois d'absence	2 jours
25 ans		3 jours
30 ans	Moins de 4 mois d'absence	5 jours
35 ans	Moins de 5 mois d'absence	6 jours

HLM - personnels des sociétés anonymes et fondations : 1 jour de plus par tranche de 5 ans d'ancienneté.

HLM - personnels des sociétés coopératives : 1 jour supplémentaire par tranche de 5 ans de services au 31 mai dans la limite de 5 jours, en plus des 30 jours annuels de congés payés.

Panneaux à base de bois :

Ancienneté dans l'entreprise comme cadre	1 an	2 ans	3 ans	5 ans
Jours supplémentaires	2 jours	3 jours	4 jours	5 jours

Travaux publics - ouvriers :

- 2 jours pour une ancienneté d'au moins 20 ans dans l'entreprise, continue ou non ;
- 4 jours pour une ancienneté d'au moins 25 ans dans l'entreprise, continue ou non ;
- 6 jours pour une ancienneté d'au moins 30 ans dans l'entreprise, continue ou non.



LE DROIT DE GRÈVE

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les relations sociales doivent reposer sur un dialogue social continu et constructif. Préférant la confrontation des points de vue et la négociation à l'affrontement systématique, nous recommandons de ne recourir à la grève qu'en ultime recours. Lorsque la grève apparaît nécessaire, son exercice doit être encadré afin de garantir une protection aux salariés participant au mouvement.

Le droit de grève est garanti par la Constitution. Aucun salarié ne peut donc être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toutefois, tout arrêt de travail n'étant pas nécessairement qualifié de grève, les salariés ne peuvent pas se prévaloir de cette protection si le mouvement de grève est illicite.

La Cour de cassation a défini la grève comme étant une cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Ainsi, pour qu'un arrêt de travail soit qualifié de grève, il faut la réunion de trois éléments :

- Une cessation du travail ;
- Une cessation collective et concertée du travail ;
- Des revendications professionnelles.

Lorsqu'un arrêt de travail ne répond pas à ces critères, il est requalifié en mouvement illicite. Ce mouvement ne constituant pas une grève, les salariés qui y participent ne bénéficient pas de la législation protectrice édictée par l'article L. 2511-1 du Code du travail. L'employeur peut donc les sanctionner et éventuellement les licencier sans avoir à justifier d'une faute lourde.

La grève se caractérise tout d'abord par une cessation totale du travail. Dès lors qu'il y a cessation totale du travail, la durée de la grève et la fréquence des arrêts de travail importent peu. L'arrêt de travail peut être de très courte durée (une heure ou même moins) ou être suivi pendant plusieurs semaines. Il peut également s'agir d'une répétition d'arrêts de travail même de très courte durée tels que des arrêts de travail de 2 fois 5 minutes par heure pendant 2 jours.

Les mouvements qui ne se traduisent pas par une cessation d'activité, mais par un ralentissement d'activité ou une exécution de l'activité dans des conditions différentes des conditions habituelles ne constituent pas une grève, mais une exécution fautive du contrat de travail pouvant être sanctionnée par l'employeur.

La grève se caractérise ensuite par une cessation collective du travail et ne peut donc, en principe, être le fait d'un salarié agissant seul (sauf s'il est l'unique salarié de l'entreprise).

Enfin, des revendications professionnelles doivent être invoquées à l'appui d'une grève. Les arrêts de travail déclenchés pour un motif autre que professionnel sont illicites. Il peut s'agir de revendications à caractère salarial, de revendications relatives aux conditions de travail, à l'exercice du droit syndical ou portant sur la défense de l'emploi.



La grève de solidarité interne, ayant le plus souvent pour objet de soutenir un collègue de travail contre un licenciement ou une sanction, n'est licite que si elle se rattache à une revendication d'ordre professionnel concernant l'ensemble du personnel.



Les revendications politiques ne constituent, en principe, pas des revendications professionnelles. Cependant, il en va autrement si les grévistes portent aussi des revendications d'ordre social et professionnel. A ainsi été jugée licite la participation d'un salarié à une grève déclenchée au plan national pour protester contre des mesures économiques et sociales, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'avait été formulée, et que l'intéressé avait été seul à faire grève dans l'entreprise. La même solution a été adoptée à propos de la participation à une grève nationale pour la défense des retraites.

En ce qui concerne le déclenchement de la grève, sauf régime particulier, l'exercice du droit de grève dans le secteur privé n'est soumis à aucun préavis. L'employeur ne peut donc pas reprocher à des salariés de ne pas lui avoir communiqué leurs revendications professionnelles avant l'arrêt de

travail. L'essentiel est qu'il ait eu connaissance de ces revendications au plus tard au moment de l'arrêt de travail. La grève surprise est donc licite, sauf abus de droit.

Même si les 3 conditions de la grève sont réunies, le droit de grève peut, comme tout droit, dégénérer en abus. C'est le cas lorsque la grève n'entraîne pas seulement une désorganisation de la production, mais crée une véritable désorganisation de l'entreprise elle-même.

Enfin, le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise. La grève ne doit pas non plus porter atteinte à la liberté du travail des salariés non grévistes. Ainsi le fait d'interdire l'accès au lieu de travail aux non grévistes ou de faire obstacle à l'entrée et à la sortie des véhicules dans une entreprise (piquet de grève) constitue un abus du droit de grève.

Toutefois la jurisprudence admet que lorsque l'occupation des lieux de travail est symbolique et momentanée et qu'aucune entrave n'est apportée par les grévistes à la liberté du travail, elle ne constitue pas un acte abusif. Les piquets de grève ne doivent donc viser qu'à inciter les non grévistes à cesser le travail.



L'UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION



Dans l'attente de la généralisation de la nouvelle instance unique du personnel qui s'achèvera au 31 décembre 2019, les instances actuelles de représentation du personnel vont continuer à fonctionner. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous présente certaines modalités particulières d'utilisation des heures de délégation des membres de ces instances.

Les heures de délégation, dont bénéficient les représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions sont considérées comme du temps de travail et rémunérées en tant que tel. Leur nombre varie en fonction de la nature du mandat et de l'effectif de l'entreprise.



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

Un crédit d'heures en principe mensuel et individuel :

Le crédit d'heures dont bénéficie chaque représentant du personnel ne constitue pas un forfait, mais une limite. Il est en principe mensuel, c'est-à-dire qu'il s'apprécie dans le cadre du mois civil et qu'il ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivants en cas de non-utilisation. Par ailleurs, le représentant du personnel qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas utiliser par anticipation le crédit d'heures du mois suivant. Le crédit est dû pour le mois entier, et ne peut pas être réduit en fonction des heures non travaillées au cours de ce mois (par exemple pour congés payés).



Ce crédit d'heures est en principe également individuel. Cela signifie que les heures inutilisées un mois donné ne peuvent pas être récupérées par un autre représentant du personnel qui aurait épuisé son crédit d'heures ou par un suppléant qui ne bénéficie d'aucune heure de délégation. Il n'est en principe pas non plus possible de mettre en commun les heures de délégation de plusieurs représentants du personnel d'une même institution ou d'institutions différentes et de les partager ensuite.

Le caractère individuel et mensuel du crédit d'heures constitue une règle absolue pour les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux uniques, les représentants de sections syndicales et les représentants syndicaux au CE ou au CHSCT.

Des exceptions au crédit d'heures mensuel et individuel :

Plusieurs exceptions au principe du crédit d'heures mensuel et individuel existent. Certains représentants du personnel peuvent donc se partager leurs heures de délégation, voire les reporter aux mois suivants.

Les délégués syndicaux : dans les entreprises ou établissements où sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci

peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent, sous réserve d'en informer l'employeur (article L. 2143-14 du Code du travail).

Les membres du CHSCT : le crédit d'heures des membres du CHSCT peut être réparti entre eux sous réserve d'en informer le chef d'entreprise (article L. 4614-5 du Code du travail). Le crédit d'heures des membres du CHSCT est donc global même si son mode de calcul est individuel. Ce crédit d'heures reste toutefois mensuel et n'est donc pas cumulatif. Il n'y a pas de report des heures de délégation d'un mois sur l'autre.

Les membres de la délégation unique du personnel « nouvelle formule » (CE + DP + CHSCT) : Les heures de délégation des membres de la DUP « nouvelle formule » sont, sous certaines conditions, annualisables et transférables. Le crédit d'heures peut ainsi être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois (article L. 2326-6 du Code du travail). Autrement dit, le représentant peut utiliser plus d'heures que son crédit mensuel les mois où il en a le plus besoin, à condition de ne pas dépasser son crédit annuel au global sur 12 mois. La loi précise toutefois que ce mécanisme ne peut conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

De plus, les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Là encore, cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.



L'employeur doit être informé au plus tard 8 jours avant la date prévue, qu'il s'agisse de l'utilisation par un représentant titulaire d'une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulé au-delà de son crédit mensuel, ou de la répartition des heures mutualisées (article R. 2326-3 du Code du travail).

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

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'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 75 010 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 :



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 : Septembre 2017 (3^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