

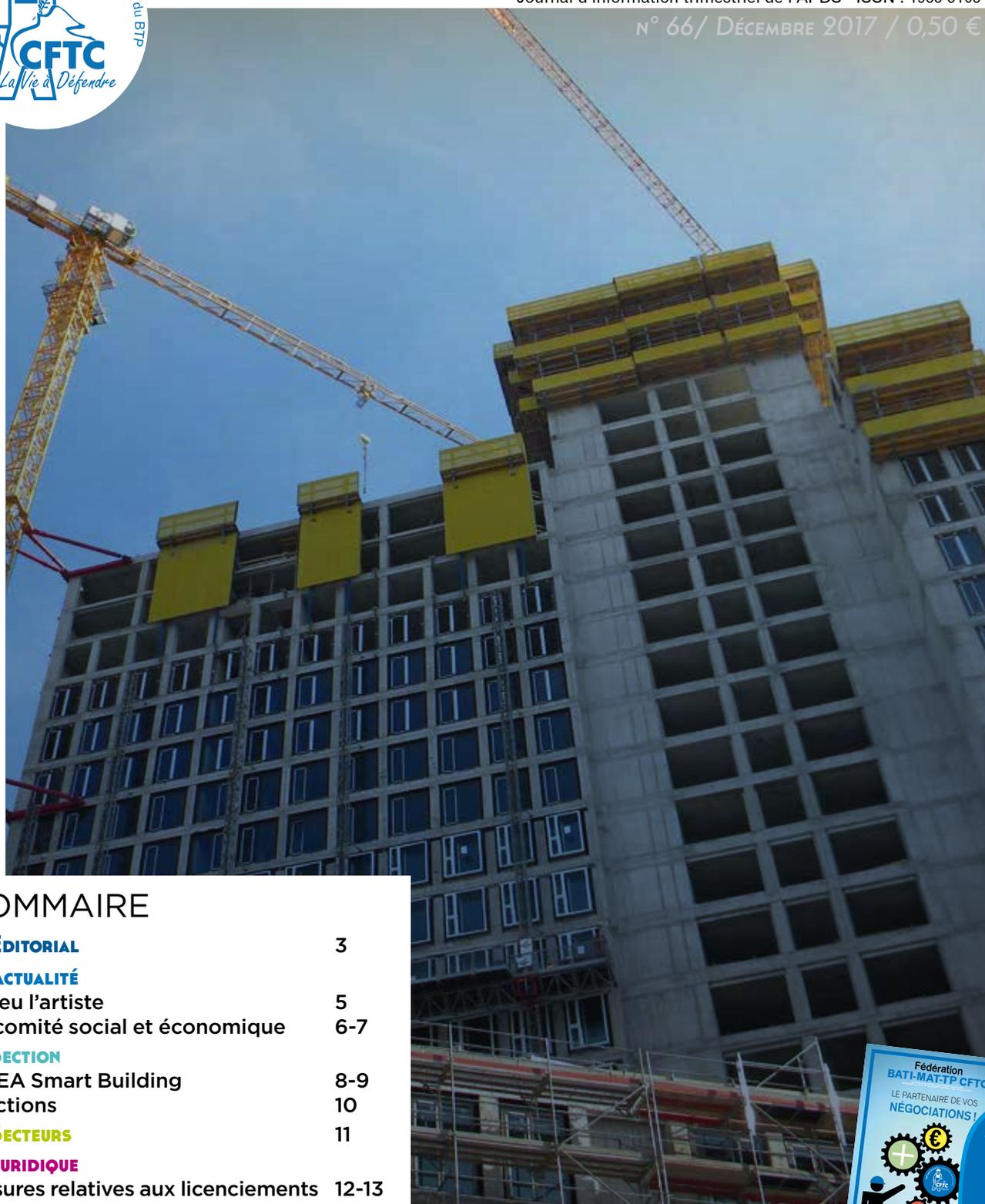
ÉCHO

BATI-MAT-TP



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

N° 66 / DÉCEMBRE 2017 / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Adieu l'artiste	5
Le comité social et économique	6-7
■ SECTION	
OCEA Smart Building	8-9
Élections	10
■ SECTEURS	11
■ JURIDIQUE	
Mesures relatives aux licenciements	12-13
Info pratiques/Adhésion	15



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

2017 aura été une année particulièrement marquante pour les salariés. La bonne nouvelle à retenir est que l'activité dans la construction s'est nettement améliorée par rapport à 2016 et les prévisions pour 2018 sont optimistes.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et moi-même, cette amélioration de l'activité devra être mise en avant lors de vos prochaines négociations annuelles obligatoires pour mettre de votre côté toutes les chances d'obtenir la revalorisation salariale que vous méritez.

L'autre événement marquant est bien entendu la réforme du Code du travail orchestrée par le nouveau gouvernement. Celle-ci comporte, entre autres, de nombreuses mesures qui vont modifier en profondeur l'exercice syndical dans les entreprises.

La fusion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) en une instance unique, le comité social et économique (CSE), soulève de nombreuses interrogations.

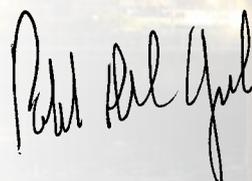
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne manquera pas de vous communiquer les informations relatives aux heures de délégation, au nombre d'élus et aux missions qui leur sont dévolues dès que toutes ces informations seront à notre disposition. En effet, de nombreuses mesures sont encore susceptibles d'être précisées ou modifiées par de nouvelles publications.

Les ordonnances donnent la possibilité aux employeurs de transformer le CSE en conseil d'entreprise par accord d'entreprise. Ce changement transfère la capacité de négociation des délégués syndicaux à cette nouvelle instance. Si vous êtes confrontés à cette situation, il est important de communiquer à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC les modalités de votre accord avant de le signer.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a mis en ligne son programme de formations pour 2018 et les inscriptions sont ouvertes. La formation syndicale est un outil important et précieux pour nos Adhérents, Militants, Délégués Syndicaux, Délégués du Personnel et Représentants au Comité d'Entreprise, car elle vous permet d'apprendre des informations utiles pour votre quotidien et de vous investir un peu plus dans les tâches que vous rencontrez dans votre vie professionnelle.

Comme je le dis souvent, c'est en étant bien formé et informé que vous pourrez soutenir les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et défendre vos droits et ceux de vos collègues !

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 :





ADIEU L'ARTISTE

Il n'est pas fréquent pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de consacrer une page de son magazine pour rendre un dernier hommage à la mort d'un artiste, mais les 57 ans de carrière de Johnny Hallyday méritaient cette exception !

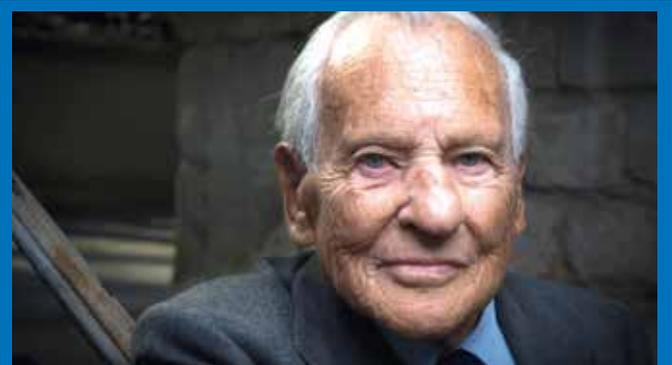
La tristesse a envahi la France en apprenant, au petit matin de ce jeudi 7 décembre, le décès à 74 ans de *l'idole des jeunes* des suites d'un cancer des poumons. Johnny ou Jean-Philippe Smet de son vrai nom, nous a quittés comme « il a vécu tout au long de sa vie, avec courage et dignité » selon le communiqué de presse de sa femme, Laeticia Hallyday.

Le chanteur qui était devenu également acteur laisse derrière lui une multitude de fans aux cœurs brisés. Pourtant, il restera immortel grâce à sa carrière titanesque et à ses nombreuses chansons qui ont bercé pendant des décennies le monde francophone : 40 disques d'or, 22 disques de platine, 3 disques de diamant, environ 110 millions de disques vendus, 994 chansons, 10 victoires de la musique, 40 films au cinéma...



Artiste à la voix puissante sachant s'entourer des meilleurs auteurs-compositeurs, il a introduit le spectacle à l'américaine en France. Il est devenu au fil de sa carrière un monument de la chanson française. L'hommage populaire qui lui a été rendu lors de ses obsèques prouve qu'il demeura à jamais au panthéon des artistes français !

Son style, sa façon de vivre à cent à l'heure, ses excès, ses frasques, sa musique, son sens de l'amitié, c'était ça Johnny Hallyday. Aujourd'hui, Johnny n'est plus, mais sa musique continuera de le faire vivre dans nos esprits.



L'immortel n'est plus

Jean d'Ormesson est décédé, dans la nuit du lundi 4 au mardi 5 décembre, d'une crise cardiaque à son domicile à l'âge de 92 ans. L'homme de lettre avait commencé sa carrière comme journaliste avant de devenir écrivain, philosophe et habitué des émissions télévisées.

En 1973, il devint membre de l'Académie française et à son entrée, il en était le benjamin. Connu pour son érudition et son art de la conversation, on se souviendra surtout de l'homme au regard bleu malicieux et de l'œuvre diverse et conséquente qu'il nous laisse comme héritage.

Le 8 décembre aux Invalides, le chef de l'État et de nombreuses personnalités étaient réunis pour un hommage national au doyen des académiciens. Lors de la cérémonie, le Président a déposé sur le cercueil drapé d'un étendard tricolore un simple crayon de papier, comme Jean d'Ormesson l'avait souhaité. Tout un symbole pour l'homme qui, jusqu'à son dernier souffle, a consacré toute sa vie à la littérature.



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont mis en place le comité social et économique (CSE). Celui-ci est voué à remplacer les instances représentatives du personnel que nous connaissons. Il sera constitué de moins d'élus, mais les heures de délégation resteront similaires aux anciennes instances. Dans cet article, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les informations sur son rôle et sa mise en place.

<p>Une nouvelle instance représentative du personnel en fonction de l'échéance des mandats en cours</p>	<p>Le comité social et économique (CSE) est le nom de la nouvelle instance représentative du personnel qui fusionne depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (JO, 23 septembre) les instances représentatives existantes : comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel (DP) et les délégations uniques du personnel (DUP). La date de mise en place du CSE dans l'entreprise dépend de l'échéance des mandats en cours. En tout état de cause, à partir du 1er janvier 2020, les anciennes instances disparaîtront définitivement. Les dispositions du Code du travail relatives au CE, au CHSCT, à la DUP et aux DP restent applicables tant qu'un CSE n'a pas été mis en place dans l'entreprise.</p> <p>Les attributions du CSE sont définies aux articles L. 2312-5 et suivant du Code du travail. Globalement, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE dispose des compétences des DP. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a les compétences du CE, du CHSCT et des DP.</p>
<p>Entreprise sans représentants du personnel</p>	<p>Le CSE entrera en vigueur dès que les décrets d'application nécessaire à sa mise en place seront publiés au Journal Officiel au plus tard au 1er janvier 2018. À cette date, les entreprises qui n'ont pas de représentants du personnel devront mettre en place un CSE dès l'instant qu'elles emploient, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes.</p>
<p>Entreprise dont les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018</p>	<p>Si les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, l'employeur dispose ici d'une alternative soit il met en place le CSE à l'issu des anciens mandats, soit il proroge ceux-ci d'un an maximum.</p> <p>L'employeur peut également réduire la durée des mandats en cours pour installer plus rapidement le CSE.</p>
<p>Entreprise dont les mandats des IRP arrivent à échéance après le 31 décembre 2018</p>	<p>Si les mandats actuels arrivent à échéance après le 31 décembre 2018, l'entreprise doit mettre en place le CSE au plus tard à cette date.</p>

Trois consultations périodiques	<p>Avec la mise en place du CSE, les trois grandes consultations périodiques, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière et sur la politique sociale demeurent obligatoires. Sauf si un accord pose des règles différentes, ces 3 grandes consultations restent annuelles et elles sont organisées conformément aux nouveaux articles L.2312-24 et suivants du Code du travail, lesquels reprennent globalement les anciennes dispositions relatives à ces consultations.</p> <p>La consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.</p> <p>La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage. C'est lors de cette consultation que le CSE est consulté sur le plan de formation du personnel de l'entreprise.</p>
Des avis séparés pour la consultation sur la politique sociale	<p>Afin de tenir compte du fait que la consultation sur la politique sociale traite d'un très grand nombre de thèmes, il est prévu que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. On peut ainsi imaginer une réunion consacrée exclusivement au plan de formation (bilan et prévisionnel) avec un avis séparé du CSE sur ce thème.</p>
Une BDES toujours obligatoire	<p>La base de données économiques et sociales (BDES) reste obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.</p> <p>Ainsi, pour la consultation sur la politique sociale, l'employeur met à disposition du CSE via la BDES des informations sur le plan de formation et sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF).</p>
Aucun changement pour la commission formation	<p>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale dans les domaines qui relèvent de sa compétence, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés (C. trav., art. L.2315-49).</p>
Des points négociables par accord	<p>En ce qui concerne les trois grandes consultations périodiques du CSE, un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires), peut notamment définir le contenu, la périodicité et les modalités de ces consultations ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires et le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut être inférieure à 6 (C. trav., art. L.2312-19). La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans.</p> <p>En ce qui concerne la BDES, un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires), peut notamment définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ainsi que les modalités de fonctionnement et ses modalités de consultation et d'utilisation. À défaut d'un tel accord, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. L.2312-21).</p> <p>Les accords visés aux articles L.2312-19 et L.2312-21 peuvent être négociés à compter du 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre). Ils s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion, c'est-à-dire selon le cas, soit au CE, soit au CSE.</p>

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

OCEA SMART BUILDING



Ocea Smart Building est experte dans la gestion des consommations d'eau et d'énergie. Grâce à nos solutions par répartition des charges au réel et par implémentation des fonctions de Smart Metering, nous permettons à nos clients d'améliorer la performance durable de leur patrimoine.

Ocea Smart Building représente 480 collaborateurs répartis sur 27 implantations métropoles France, équipant ainsi 700 000 logements, 33 millions de m² de télé relè multi fluides et de logiciels de suivi sur l'ensemble des marchés collectivité locale, tertiaire et habitat collectif public/privé. Sébastien G'Styr, délégué national BATI-MAT-TP CFTC, nous parle de sa section syndicale OCEA Smart Building.

Depuis combien de temps BATI-MAT-TP CFTC existe-t-elle ?

La section BATI-MAT-TP CFTC OCEA SMART BUILDING existe depuis 4 ans maintenant.

Comment réagissent les salariés de la société face à la présence syndicale ?

Historiquement, il n'y avait qu'un syndicat représenté au sein d'OCEA. Aujourd'hui, la représen-

tation syndicale est devenue plus large. Pour les salariés, cela n'a pas de réel impact visible, car seulement 2 organisations syndicales, dont la nôtre, sont réellement actives.

D'ailleurs, nous sommes souvent sollicités par les salariés au sein de nos agences. Je pense que nos actions commencent à se faire entendre et que les salariés ont une bonne image de notre section syndicale.

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

Nous nous déplaçons chaque mois sur un site en France afin de prendre contact et de présenter notre activité dans les différentes instances ainsi que les services que nous proposons. Cela permet aussi de connaître les attentes et soucis des salariés sur place.

Nous avons aussi mis en place un plan de communication pour préparer les prochaines élections qui se tiendront début 2019. Notre objectif étant de pouvoir être présent avec des candidats sur le plus grand nombre de sites de l'entreprise.



Comment les salariés ont-ils perçu l'implantation de notre section BATI-MAT-TP CFTC ?

L'idée de départ était de se faire élire pour améliorer le fonctionnement du Comité d'Entreprise et notamment les œuvres sociales.

Le syndicat BATI-MAT-TP CFTC et l'Union Départementale CFTC du Bas-Rhin nous ont accompagnés lors des précédentes élections professionnelles, ce qui nous a permis d'atteindre 49,3 % des voix.

Une grande majorité des salariés connaissait pas notre syndicat, ils ont vu l'implantation de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC avec curiosité et beaucoup d'attentes. Au fil de nos actions et de notre présence sur le terrain, les salariés ont été rassurés sur nos intentions et nos compétences, nous permettant de jouir aujourd'hui d'une bonne cote de popularité auprès d'eux.

Et la direction ?

La direction est heureuse de pouvoir compter sur un syndicat avec lequel elle peut dialoguer et construire un vrai projet social au sein de l'entreprise. Nous disposons d'une réelle écoute auprès de celle-ci ce qui permet de faire avancer les valeurs de notre équipe et celle de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Cette relation permet aussi d'avoir une force d'action directe sur certains sujets, car nous questionnons beaucoup la direction et n'hésitons pas à intervenir en amont des situations notamment sur l'accompagnement ou la défense de nos collègues.



Avec des Agences dans toutes la France, comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?

L'affichage et les tracts, nos visites sur sites, les comptes rendus de réunions ainsi que le mailing restent nos moyens de communication principaux. La distance est une réelle difficulté, mais nous essayons de la vaincre en nommant des référents BATI-MAT-TP CFTC au niveau local.

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

De continuer son travail, de persévérer dans son amélioration, de continuer à grandir et à se faire encore plus connaître et reconnaître, avec la volonté que de nombreux collègues rejoignent notre section BATI-MAT-TP CFTC. La consécration sera tout de même de remporter la future élection qui se tiendra début 2019 sur le modèle du CES (comité économique et social).

Moment fort pour notre section :

OCEA SMART BUILDING était une filiale du groupe SUEZ. Notre section a mis en lumière lors de l'été 2016 la volonté de SUEZ via sa filiale Lyonnaise des Eaux de nous vendre.

Nous avons été les premiers à informer les salariés de notre entreprise, celle-ci ne souhaitant pas le faire avant début septembre. Après la confirmation de la direction, nous avons demandé et obtenu la nomination d'un expert pour nous accompagner dans le processus de vente.

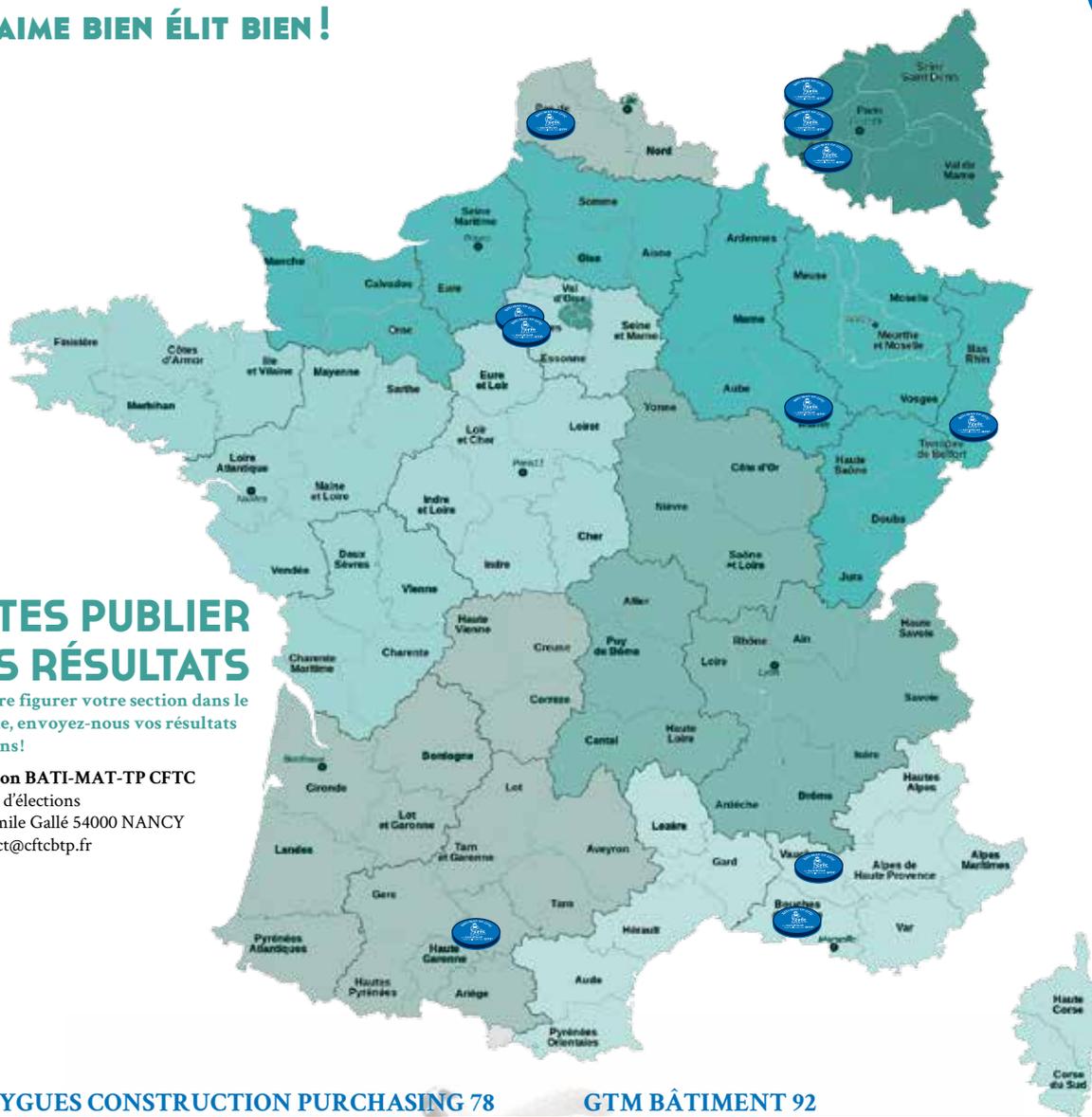
Nous avons pesé avec l'aide du coordinateur national CFTC chez SUEZ sur le groupe en demandant de privilégier le modèle économique et social qui aurait le moins d'impact pour les salariés d'OCEA SMART BUILDING et qui permettrait à notre entreprise de continuer sa croissance.

Merci Sébastien 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

BOUYGUES CONSTRUCTION PURCHASING 78

De très bons résultats pour notre section syndicale

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

SADE CGTH 92

Nous progressons dans l'entreprise

- CE 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

SADE CGTH 62

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

VINCI FACILITIES 13

Nos candidats font un carton plein

- DU Collège unique
5 titulaires - 5 suppléants

VINCI FACILITIES 92

Tous nos candidats ont été élus

- DU Collège unique
2 titulaires

GTM BÂTIMENT 92

Bravo à nos candidats

- CE 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant
- DP 1^{er} collège
1 titulaire - 1 suppléant

LUTZ 68

Nous sommes représentatifs dans l'entreprise

- DP Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

BOUYGUES CONSTRUCTION PURCHASING 78

Félicitations à nos candidats BATI-MAT-TP CFTC

- DU 2^e collège
1 titulaire - 1 suppléant
- 3^e collège
4 titulaires - 4 suppléants

SNEF 52

Une belle percée pour nos candidats

- CE 1^{er} collège
1 titulaire
- DP 1^{er} collège
1 titulaire

GÉOMÈTRES



CPNEFP

Licence Pro Détection et Géo-référencement

La CPNEFP « Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle » doit prendre contact avec le GRETA d'ÉGLETONS, pour envisager la création d'un groupe de travail et évaluer l'opportunité de la mise en place d'une Licence professionnelle, en collaboration avec la branche.

Refus de prise en charge par ACTALIANS

La CPNEFP s'étonne du refus de prise en charge du CQP « Techniques Topographique et Foncière » par ACTALIANS. Elle charge les représentants de la branche dans cette instance d'en vérifier les raisons.

Selon nos informations, le budget de l'année étant épuisé, ACTALIANS ne peut plus prendre en charge les entreprises qui en font la demande et quid de celles qui n'ont pas engagé d'actions de formation en 2017 ?

Formation

N'hésitez pas à relayer auprès de nos collègues les différentes formations mises en place par la branche. Elles permettent une évolution certaine, une fois le diplôme obtenu.



CMP

Sécurité

Suite à la dernière commission de gestion du régime de prévoyance et santé, la commission a décidé de mettre en place une fiche santé, vaccination et troubles musculo-squelettiques, dans la continuité de nos fiches sécurité, que vous pouvez vous procurer sur le site de l'association APGTP : http://www.apgtp.fr/?page_id=133



Accord salaire 2018

La CFTC avait demandé l'ouverture des négociations des salaires pour l'année 2018, conformément à notre convention collective.

Partant du constat que l'accord 2017 n'a pas été étendu par le Ministère, et que les salariés de la branche n'ont pas bénéficié de revalorisation en 2017, nous avons proposé une revalorisation à minimum de 2 %.

La réponse de l'UNGE : nous n'avons pas de mandat pour négocier, nous proposons de remettre ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine commission de janvier.

Quant au SNEPPIM et la CSNGT, ils souhaitent ne pas se prononcer et suivre la position de l'UNGE.

CPR (commissions paritaires régionales)

La commission travaille sur les nouvelles règles de fonctionnement des CPR.

La CFTC a proposé de garder un rythme de réunion identique à aujourd'hui, soit 2 commissions par an, hors saisine de salariés ou d'employeurs. Ce qui a été retenu finalement, c'est une réunion par an avec la possibilité d'une 2e sur demande, selon les sujets.



MESURES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS

Avec pour objectif affiché de lever les freins à l'embauche, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit une série de mesures pour assouplir les règles encadrant les ruptures du contrat de travail.

Outre le plafonnement des indemnités prud'homales (présenté dans un précédent article), mesure phare de la réforme déplorée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'ordonnance contient diverses mesures destinées à assouplir et simplifier les procédures encadrant la rupture des contrats de travail. En compensation de ces mesures peu favorables aux salariés, l'indemnité légale de licenciement est revalorisée. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère toutefois que cette compensation ne rééquilibre pas les concessions faites aux employeurs.



L'indemnité légale de licenciement

Un décret du 25 septembre 2017 modifie la formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement. Celle-ci est revalorisée de 25 % pour les dix premières années. L'indemnité légale de licenciement passe ainsi à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Cette nouvelle formule de calcul s'applique aux licenciements et mises à la retraite notifiés, ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues, à compter du 27 septembre 2017. De plus, l'ordonnance du 22 septembre 2017 réduit l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement qui passe de un an à huit mois.

La revalorisation de l'indemnité de licenciement est certes significative, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore que l'augmentation de 25 % ne concerne que les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté, contrairement aux annonces du Gouvernement.

L'assouplissement du régime de la motivation de la lettre de licenciement

Avant les ordonnances, les griefs invoqués à l'encontre du salarié dans la lettre de licenciement fixaient ce qu'on appelle les limites du litige. Une fois le licenciement notifié, il était impossible pour l'employeur d'y apporter des modifications.

Cette règle est maintenue, mais aménagée. Ainsi, les motifs contenus dans la lettre pourront être précisés par l'employeur, soit de sa propre initiative,



soit à la demande du salarié, après la notification du licenciement. Ce n'est qu'après ces éventuelles précisions que les limites du litige seront fixées. L'employeur aura donc droit à une « seconde chance ».

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motifs personnel ou économique, le salarié dispose dorénavant de 15 jours suivant la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans sa lettre. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour répondre au salarié et apporter des précisions s'il le souhaite.

En dehors de toute demande du salarié, l'employeur peut également, à son initiative, préciser les motifs du licenciement dans un délai de 15 jours suivant la notification.

Si le salarié à qui le licenciement a été notifié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et que le juge caractérise par la suite une insuffisance de motivation, celle-ci ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité ouvrira droit à une indemnité qui ne pourra pas excéder un mois de salaire.

Délais de contestation de la rupture du contrat de travail

Les délais de recours portant sur la rupture du contrat de travail sont ramenés à 12 mois contre 24 mois auparavant. En d'autres termes, un salarié qui entend contester la rupture de son contrat travail en justice a donc 12 mois pour agir. Au-delà, sa demande sera jugée irrecevable.



Cette réduction du délai de prescription en matière de rupture du contrat de travail fait suite à deux précédentes réformes de 2008 et 2013. La première avait réduit le délai de prescription de 30 ans à 5 ans, la seconde de 5 ans à 2 ans. Le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement est donc passé de 30 ans à 12 mois en à peine 9 ans.

Périmètre d'appréciation du motif économique limité au niveau national

Jusqu'alors, les difficultés économiques d'une entreprise faisant partie d'un groupe s'appréciaient à l'échelle européenne ou mondiale empêchant ainsi des licenciements si l'activité du groupe était florissante à l'étranger. Désormais, les motifs économiques s'apprécieront au niveau du secteur d'activité et de l'ensemble des entreprises du groupe appartenant au même secteur établi sur le territoire national.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que cette restriction géographique entraîne le risque de création artificielle de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois.

Nouveaux contours de l'obligation de reclassement

En cas de licenciement économique, l'employeur peut désormais satisfaire à son obligation de reclassement en diffusant une liste de postes disponibles.

En outre, l'obligation de reclassement à l'étranger est supprimée à compter du 1er janvier 2018.

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles
pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches

 @Adéis

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 :



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 :
Décembre 2017 (4^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**