

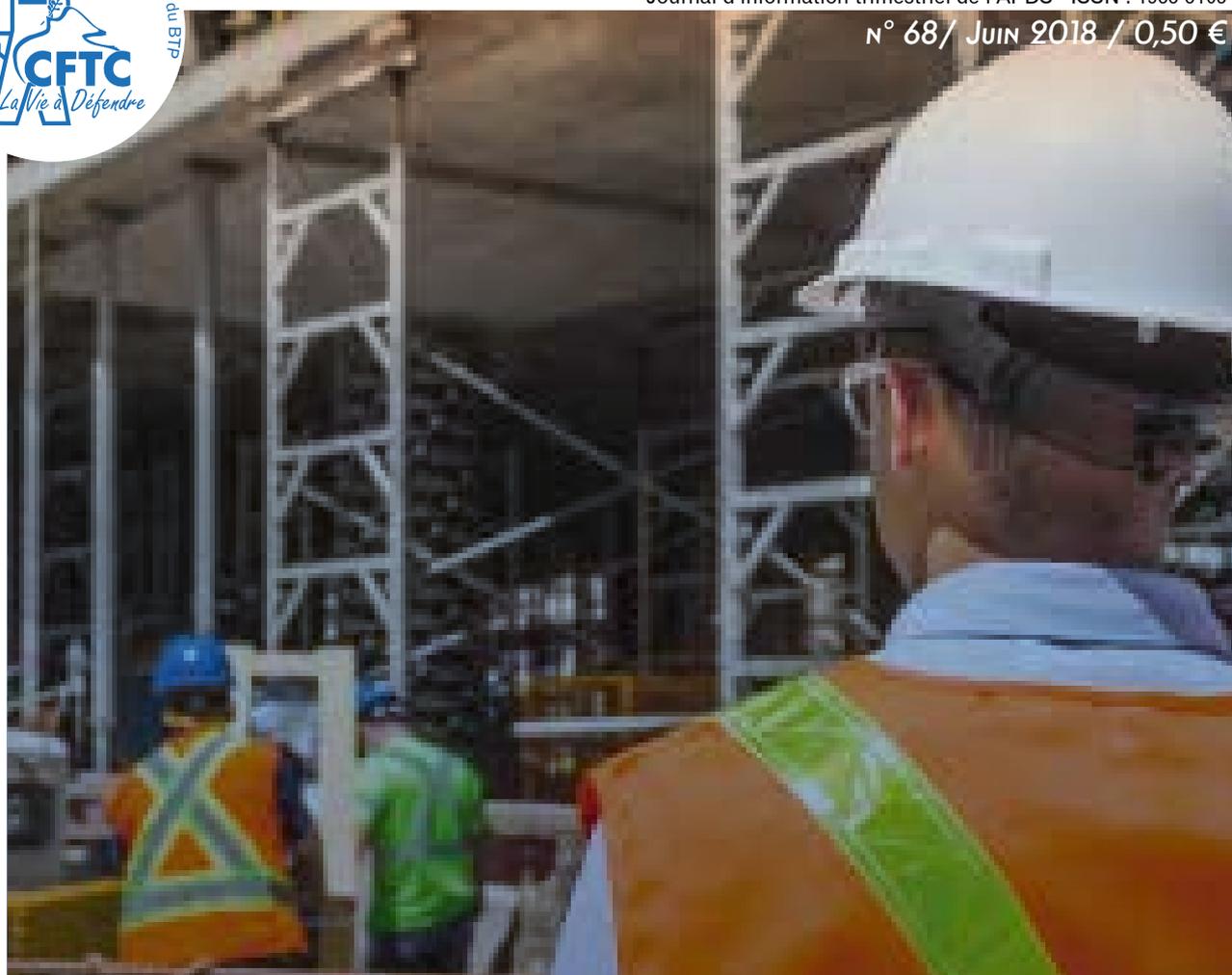
ÉCHO

BATI-MAT-TP



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

N° 68 / JUIN 2018 / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Période de transition	5
Le comité social et économique	6-7
■ SECTEURS	7-9
■ SECTION	
Socotec	10-11
Élections	12
■ JURIDIQUE	
Le conseil d'entreprise	13-14
Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	14-17
■ 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

Nous y sommes ! La période transitoire a débuté au 1er janvier et elle sonne le glas des anciennes instances représentatives du personnel. Comme tous les changements que nous avons subis, je suis sûr que nous réussirons à nous adapter et à y trouver de nombreuses opportunités pour nous renforcer !

Bien sûr, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déplore la diminution des heures de délégation, la limitation des mandats successifs dans les nouvelles instances, etc., mais tout ceci ne doit pas nous décourager à animer un dialogue social responsable dans les entreprises.

D'ailleurs, en parlant de dialogue social, j'aimerais revenir sur un point important. Le délégué syndical est désigné par une organisation syndicale pour animer le dialogue social au niveau de son entreprise. Si une négociation est engagée, il a la possibilité de se faire accompagner par son syndicat jusqu'à la signature finale !

Si un conseil d'entreprise est mis en place, les délégués syndicaux perdent leur prérogative de négociation au profit des membres de l'instance. Ce transfert peut paraître anodin, mais le conseil d'entreprise peut être composé d'élus sans étiquette et lors des négociations, ils seront livrés à eux-mêmes.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, si l'on additionne la possibilité pour les entreprises de négocier sur de nombreux thèmes sans respecter les minima imposés par les branches, la limitation des mandats successifs des élus dans les nouvelles instances et le conseil d'entreprise, ce trio infernal nous annonce la fin programmée du dialogue social !

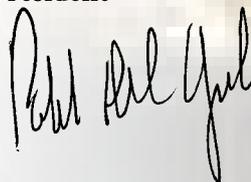
Ainsi, pour éviter de voir fleurir une pléiade de mauvais accords et pour préserver un dialogue social de qualité dans les entreprises, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à l'ensemble de ses délégués syndicaux de ne pas signer d'accord de mise en place d'un conseil d'entreprise.

Au-delà, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a activement participé à l'élaboration de la nouvelle convention collective des ouvriers du Bâtiment. L'objectif premier de cette négociation était d'actualiser les anciennes conventions collectives et de les réunir. Toutefois, nos négociateurs ont profité de cette tribune pour revendiquer et obtenir de nombreuses améliorations !

Cette nouvelle convention collective est le fruit d'un dialogue social constructif et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est fière de participer à le promouvoir en montrant à ceux qui en doutent, qu'il est vecteur de progrès social et économique !

Pour clôturer ces quelques lignes, l'équipe de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC se joint à moi pour vous souhaiter à tous de passer d'excellentes vacances d'été.

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 :





PÉRIODE DE TRANSITION

Le Comité Social et Économique (CSE) est entré en vigueur au 1er janvier 2018. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés et devra remplacer les anciennes instances avant le 31 décembre 2019. Cette période transitoire a été prévue pour laisser le temps aux entreprises de mettre en place cette nouvelle instance. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les règles particulières qui s'appliqueront pendant ce laps de temps!

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le caractère obligatoire de la mise en place du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Il n'existe aucune possibilité pour les entreprises de conserver les anciennes instances représentatives du personnel (IRP) après le 1er janvier 2020 (fin de la période transitoire le 31/12/2019 : art. 9, II, ord. n° 2017-1386). À cette date, tous les mandats des anciennes instances prendront fin et toutes les entreprises concernées devront être dotées de la nouvelle instance.

Pendant cette période, les mandats des élus des anciennes IRP toujours en cours peuvent être réduits, soit reportés. Pour ce faire, deux solutions :

- Par accord collectif ;
- Par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou, à défaut des DP, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est important de souligner qu'on peut réduire ou proroger seulement les mandats se terminant en 2018 et seule la réduction est autorisée pour ceux prenant fin en 2019. De plus, il n'existe pas de limitation au nombre de prorogations ou de réductions des mandats, mais l'ordonnance n°2017-1386 limite à un an leur durée totale.

La possibilité de réduire ou de proroger les mandats est utile pour les entreprises comprenant plusieurs établissements. En effet, l'ordonnance donne la possibilité à l'employeur de mettre en place à la même date les élections des différents CSE d'établissements pour faciliter l'élection des membres du CSE central.

Toutefois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'il n'y a aucune obligation et l'employeur peut décider de mettre en place les CSE à mesure qu'arriveront à échéance les mandats des membres des différents comités d'établissement.

Enfin, dès le premier tour des élections des membres du CSE, les accords d'entreprise et de branche relatifs aux anciennes IRP seront caducs. Pour obtenir les mêmes garanties, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille à ses représentants de négocier en amont un accord d'entreprise (accord de mise en place du CSE ou accord de dialogue social).





LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le moment est arrivé, de nouvelles élections vont avoir lieu dans votre entreprise et vous vous posez de nombreuses questions sur la nouvelle instance représentative du personnel. Pas d'inquiétude, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous résume l'essentiel à savoir sur le Comité Social et Économique (CSE)!

Après les élections professionnelles, le CSE sera composé de l'employeur et des membres du personnel élus. La délégation du personnel sera composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Pour déterminer le nombre de siège et les heures de délégation (voir page 6 de l'Écho BATI-MAT-TP du mois de mars), il faut se baser sur l'effectif de l'entreprise au premier tour des élections.



Mandats

Les mandats au CSE sont d'une durée de 4 ans, mais il est possible d'écourter cette période (minimum deux ans) avec un accord d'entreprise, de groupe ou de branche. Concernant les mandats, il n'est plus possible pour un salarié d'en effectuer plus de trois à la suite au CSE, au CSE central et au CSE d'établissement. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que les mandats des anciennes instances ne sont pas pris en compte dans cette limitation.

Comme précisé dans l'article L2314-33, cette nouvelle règle ne s'applique pas pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés si cette clause est supprimée dans le protocole d'accord préélectoral (PAP).



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce plafonnement est un frein à la bonne marche du dialogue social dans les entreprises. C'est pourquoi nous vous conseillons fortement de négocier sa suppression dans le cadre d'un accord d'entreprise dont la validité peut être à durée indéterminée (en le précisant dans ce dernier), contrairement à celle d'un PAP.

Missions

Le CSE devra être obligatoirement consulté sur les thèmes suivants (Art. L. 2312-17) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le contenu et les modalités de toutes les consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations peuvent être définis par accord (Art. L. 2312-19). La périodicité des consultations est par défaut annuelle (Art. L. 2312-22), sauf si un accord la modifie, mais celle-ci ne peut être supérieure à trois ans (Art. L. 2312-19).



Fonctionnements

Les membres au CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel pour remplir leurs fonctions. Celui-ci est fixé, à défaut d'accord, par décret. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ces heures sont payées par l'employeur comme du travail effectif.

Les activités du CSE suivantes ne rentrent pas dans ce crédit d'heures, mais elles sont toujours payées comme du travail effectif par l'employeur :

- Les réunions du CSE ;
- Les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- Les autres réunions des commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord ou à défaut, à 30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ou à 60h pour les entreprises d'au moins 1000 salariés ;
- Les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

- La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue ;
- À la formation en santé, sécurité et conditions de travail et à la formation économique des membres du CSE.

La fréquence des réunions du CSE est définie selon l'effectif de l'entreprise. On distingue trois cas :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois et en cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant à leur demande ;
- Dans les entreprises de 50 et plus, un accord majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires peut définir le nombre de réunions annuelles, toutefois il est impossible de fixer ce nombre à moins de six. Sans accord, le CSE se réunit une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés et une fois tous les deux mois pour celles dépassant ce seuil ;
- Pour les entreprises à établissement multiples, on prend l'effectif de l'entreprise pour déterminer la périodicité des réunions et non ceux des établissements.



BÂTIMENT



La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a négocié pendant de nombreux mois les conventions collectives des ouvriers du Bâtiment pour les entreprises de moins de 10 et de plus de 10 salariés. Comme à leurs habitudes, nos représentants ont su faire preuve de ténacité afin de mettre en avant leurs revendications pour obtenir des avancées pour les ouvriers du secteur !

D'ailleurs, il était grand temps que les partenaires sociaux du BTP et notamment le collège employeur se décident enfin à engager des négociations sur ces conventions collectives qui étaient devenues au fil du temps complètement obsolètes ! Elles avaient été signées le 8 décembre 1990 et 18 ans plus tard, de nombreuses modifications législatives les ont impactées à grand renfort d'avenants, les rendant illisibles pour les principaux intéressés, à savoir, les salariés du Bâtiment !

Lors de ces nombreuses négociations, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a tout mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail des salariés et nous avons fait de nombreuses propositions de forme visant à simplifier la lecture de ces textes.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu notamment :

• **L'indemnité de fin de carrière**

L'intégration d'une indemnité de fin de carrière au sein de la convention collective qui sera dorénavant due par les entreprises. Cette disposition n'existait pas dans les conventions collectives puisque cette indemnité de fin de carrière était versée par l'institution BTP Prévoyance.

• **Temps passé en voyage détente**

Le temps de voyage qui excède 5 heures sera dorénavant indemnisé par les entreprises.

• **Grands déplacements**

En cas d'accident, l'employeur devra rapatrier à ses frais les salariés, cette disposition n'était pas prévue dans la convention collective.

• **Indemnité de trajet**

Les conventions collectives de 1990 prévoyaient que les indemnités de petits déplacements soient calculées à partir de zones concentrées dites « vol d'oiseau ». Nous avons obtenu que le calcul des indemnités ne se fasse plus à partir du « vol d'oiseau », mais à partir d'un logiciel de calcul de type maps, mappy ou encore Waze.



• **Indemnité de congés payés**

Pour calculer l'indemnité de congés payés, il existe différentes options, dorénavant le calcul le plus favorable sera applicable aux salariés.

• **Majoration des heures de nuits exceptionnelles**

Les heures de nuit exceptionnelles entre 6h et 20h les dimanches et jours fériés seront majorées à 100%. Cette disposition était gérée par les accords collectifs régionaux.

La majoration pour heures supplémentaires à 25 % a été maintenue dans les différents accords. Sachant qu'aujourd'hui la Loi travail donne la possibilité de négocier un accord d'entreprise permettant de fixer une majoration moindre, cette disposition permettra aux représentants du personnel d'avoir une base à opposer dans ce genre de cas de figure.



• **Équipes successives et chevauchantes**

Jusqu'à présent, il n'existait pas de délai de prévenance, à l'avenir il sera de 7 jours ouvrés.

• **Lettre d'engagement**

Dans tous les contrats de travail ou les lettres d'engagement devra figurer l'obligation pour les entreprises de remettre aux salariés la carte du BTP.

• **Les heures de travail**

Auparavant, l'ancienne convention collective prévoyait un forfait d'heures mensuelles, désormais il sera fait référence à un nombre d'heures de travail mensuelles.

• **Périodicité du paiement du salaire**

La précision d'une périodicité du paiement du salaire a été apportée.

• **Les indemnités pour les maîtres d'apprentissage**

Les indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés sont dues.

• **Le calcul de l'indemnité de licenciement**

Nous avons obtenu que les primes et les primes exceptionnelles versées rentrent dans le calcul du salaire de référence afin de déterminer l'indemnité de licenciement. En effet, il apparaît que nombreux sont les collaborateurs qui bénéficient de différentes primes et que celles-ci n'étaient jamais intégrées aux indemnités de licenciement.

Considérant les points que nous avons obtenus, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC est signataire des conventions collectives pour les ouvriers du Bâtiment des entreprises de moins de 10 et de plus de 10 salariés.

GÉOMÈTRES



CPNEFP

Sous commission GPEC

La sous-commission GPEC « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » s'est réunie pour un premier rendez-vous d'inventaire.

La feuille de route délivrée par la Commission Emploi et Formation était d'établir un premier référencement des métiers de demain. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère aboutir à un travail constructif, pour mieux appréhender les évolutions technologiques qui nous attendent. Nous savons que ce sujet ne préoccupe pas beaucoup les mandatés, puisqu'à la dernière réunion, nous étions deux représentants, BATI-MAT-TP CFTC pour le collègue salarié et le SNEPPIM pour le collègue employeur.

HUMANIS

Allons-nous assister à un changement radical d'orientation de la mutuelle de branche?

Suite à la dernière commission de Gestion du Régime (HUMANIS), nous avons été alertés par notre actuaire que le régime santé risquait de virer au rouge d'ici à la fin 2018, avec des pertes pouvant s'élever à 400 000 €.

Pour parer à de telles difficultés, des pistes sont proposées : augmenter les cotisations, baisser les prestations ou supprimer les tiers (conjoint) de la prise en charge automatique, en gardant uniquement les enfants.

Cette dernière solution devrait avoir pour effet une légère baisse, mais pour combien de temps? De plus, pour nos représentants BATI-MAT-TP CFTC secteur géomètre, supprimer les conjoints de la mutuelle serait pénalisant pour les familles et contraire aux valeurs prônées par notre Fédération!

La première solution permet de répartir les hausses entre les assurés et les employeurs, un principe plus égalitaire, mais probablement moins populaire. La deuxième risque d'être beaucoup moins appréciée par les assurés, qui subissent déjà des baisses depuis l'année dernière. Même si un accord était conclu lors de la prochaine réunion, il faudrait attendre la commission de juin pour la signature des partenaires et il ne serait pas effectif avant le 1er janvier 2019.

CMP

Fonctionnement des commissions

L'UNGE et une organisation syndicale souhaitent sacrément raboter l'article concernant les prises en charge de l'employeur qui libère un salarié négociateur dans la branche géomètre! Ce projet semble viser directement notre organisation syndicale! En effet, les représentants de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sont tous des actifs dans les cabinets et nous sommes les seuls actuellement.

Ceci aura pour conséquence de rendre le mandat de nos représentants plus compliqué! L'employeur sera moins enclin à libérer son salarié pour aller négocier dans la branche si son indemnité est rabotée de 2,5. Les organisations d'employeurs SNEPPIM et CSNGT, n'approuvent pas cette décision et nous soutiennent dans notre démarche. L'ensemble de l'accord devrait être finalisé à la prochaine commission du mois de juin.

CPR (commissions paritaires régionales)

Le projet d'accord concernant le fonctionnement des CPR, nous retarde énormément! À ce jour aucune CPR n'a pu se réunir et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC le déplore.



SECTION BATI-MAT-TP CFTC

SOCOTEC



Le groupe SOCOTEC (SOciété de COntôle TEChnique et d'expertise de la construction), fondé en 1953, tire son origine du premier organisme de contrôle de la construction en France, le Bureau Sécuritas créé en 1929 dans le cadre de la reconstruction de l'après-Première Guerre mondiale.

Les savoir-faire et les compétences des équipes de SOCOTEC sont organisés autour de 6 branches d'activités : Construction et Immobilier, Installations et Équipements, Infrastructures et Énergie, Environnement et Sécurité, Formation et Certification. Le groupe est composé de 6 800 collaborateurs dans le monde, dont 5 000 ingénieurs et techniciens. Franck MONDINI et Ronald OSTROWSKI, tous deux DSC, nous parle de leur section BATI-MAT-TP CFTC SOCOTEC!



Comment BATI-MAT-TP CFTC s'est implantée dans le groupe?

La création de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SOCOTEC remonte à plus de 35 ans. Elle a été initiée par les deux DSC de l'époque : Michèle LEVO et Michel RUAULT à l'Union Départementale CFTC du Var.

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

Les raisons qui ont poussé la mise en place de notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SOCOTEC étaient multiples, mais la plus importante était sans doute d'apporter aux salariés du groupe une vision différente du dialogue social! Aujourd'hui encore, nous sommes animés par le même état d'esprit. Nos revendications n'ont qu'un seul but, construire et protéger l'avenir des collaborateurs.

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

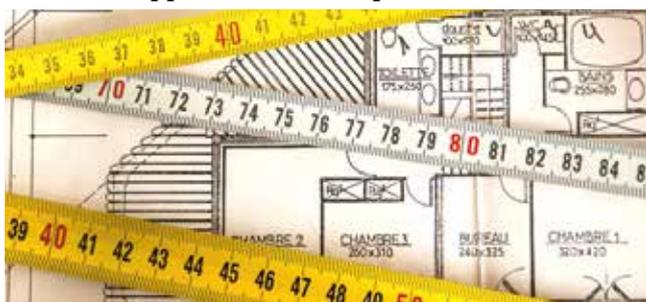
Aux dernières élections professionnelles, nous avons obtenu 12 % et nous sommes en progression pr rapport aux précédentes. Nous avons 3 élus au CE et 8 en DP.



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

Nous pensons qu'il y a autant d'avis que de collaborateurs dans le groupe. Avant la loi sur la représentativité, les cinq grands syndicats étaient représentés chez SOCOTEC.

Depuis l'obligation de dépasser un certain seuil aux élections professionnelles, nous sommes passés à 4. Nous avons donc réussi, grâce à notre action syndicale, à conserver notre représentativité en obtenant l'approbation d'une partie des salariés.



Comment se déroulent les négociations ? Quelle est l'ambiance avec la direction ?

Il y a trois ans, le directeur et le DRH ont été remplacés. Ce changement de direction a fortement modifié l'ambiance et le déroulement des réunions. En effet, les négociations se sont transformées en longs monologues et elles se concluent généralement par la suppression d'acquis.

Pour illustrer cette situation, notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a constaté qu'il y a trois ans le turn-over chez les salariés était de 2 %, stable depuis de nombreuses années et aujourd'hui il atteint les 8 %.

Au 1er juin, nous serons tous concernés par la filialisation du groupe. Cinq filiales vont être créées (administration, formation, construction, équipement et environnement) et les collaborateurs y seront attachés selon leur activité. À ce moment précis, tous les mandats deviendront caducs et tout sera à renégocier.

Et les autres syndicats ?

Nous avons tous nos différences, mais en général nous sommes sur la même longueur d'onde. Nous essayons de défendre les intérêts des salariés et notre section BATI-MAT-TP CFTC SOCOTEC est pour la diversité syndicale, car elle est bénéfique pour le dialogue social.

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

Le groupe est présent dans 14 régions et un accord nous permet de désigner un délégué syndical par région. Notre section BATI-MAT-TP CFTC s'appuie sur ses représentants de terrain pour communiquer avec les salariés et faire remonter à la direction les problématiques qu'ils rencontrent.

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

De progresser et de rester représentatifs lors des prochaines élections professionnelles liées à la filialisation du groupe. De continuer d'être force de proposition lors des négociations à venir et d'animer un dialogue social constructif pour tous les collaborateurs de SOCOTEC.

D'attirer les jeunes salariés vers le syndicalisme et de permettre à notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC SOCOTEC de prospérer

Merci Franck et Ronald et bonne continuation !



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

QUI AIME BIEN ÉLIT BIEN!



PENSEZ À NOUS ENVOYER 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 TPRF 31

Félicitations à nos candidats

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

OREO 13

Un 100 % pour BATI-MAT-TP CFTC

- CSE** Collège unique
5 titulaires - 5 suppléants

AULA 62

Un sans fautes pour nos candidats

- DP** Collège unique
1 titulaire - 1 suppléant

VCF NORD-PICARDIE 59

Nos candidats sont représentatifs dans l'entreprise

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

CPO FC 28

Des élections teintées de bleu

- CSE** Collège unique
2 titulaires - 2 suppléants

SODELEM 62

Notre section syndicale réalise un 100 %

- CSE** Collège unique
5 titulaires - 5 suppléants

SNIE 77

Notre section syndicale réalise un 100 %

- CSE** 1^{er} collège
9 titulaires - 9 suppléants
- 2^e collège
4 titulaires - 4 suppléants
- 3^e collège
3 titulaires - 3 suppléants

CCCA 75

Tous les sièges du 3e collège sont pour BATI-MAT-TP CFTC

- CSE** 3^e collège
2 titulaires - 2 suppléants



LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Les ordonnances ont donné la possibilité aux employeurs de se doter par accord d'entreprise d'un conseil d'entreprise. Cette nouvelle instance regroupe toutes les compétences du Comité Social et Économique (CSE) ainsi que le pouvoir de négocier, conclure et réviser les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement des délégués syndicaux (DS).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à préciser que la mise en place d'un conseil d'entreprise est totalement facultative. Toutefois, si une telle mise en place devait se faire, elle doit se décider :

- Par un accord d'entreprise majoritaire, donc sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum ;
- Par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans les deux cas, l'accord est conclu pour une durée indéterminée et celui-ci :

- Précise les modalités de négociation au niveau des établissements ;
- Fixe la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise ;
- Fixe le nombre d'heures de délégation des élus du conseil d'entreprise qui participent aux négociations. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles le nombre d'heures ne peut pas être inférieur à un nombre d'heures défini, en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
 - Peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ;
 - Peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise possède les compétences du CSE :

- Il exerce l'ensemble des attributions du CSE en matières d'attributions, consultations, droits d'alerte, base de données économiques et sociales, activités sociales et culturelles ;
- Il applique les modalités de fonctionnement du CSE concernant les heures de délégation, déplacement, formations, affichage, local, réunions, règlement intérieur, procès-verbal, ordre du jour, commissions dont CSSCT, expertise, budget.

Le conseil d'entreprise acquiert également les compétences de négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement en retirant ces prérogatives au DS. Pour autant, la mise en place d'un conseil d'entreprise ne fera pas disparaître le mandat des DS dans l'entreprise, mais ils ne pourront plus s'asseoir à la table des négociations !

Au final, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC déconseille fortement à ses DS de signer un accord mettant en place un conseil d'entreprise !

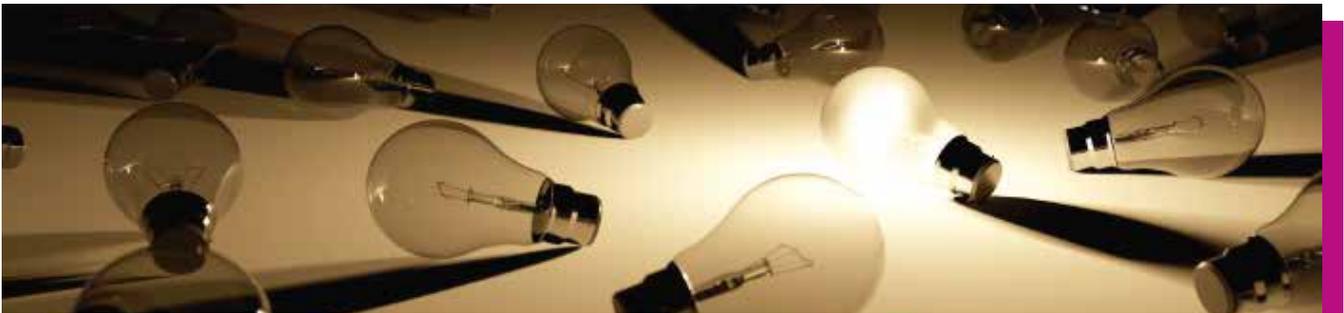


En effet, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le DS doit servir de relais entre l'entreprise et nous pour animer un dialogue social responsable et de qualité. En choisissant de perdre sa prérogative de négociation au profit du conseil d'entreprise, le risque encouru à moyen terme est de perdre notre expertise et notre contrôle sur les accords conclus dans les entreprises.

L'accord de mise en place d'un conseil d'entreprise peut être dénoncé par une partie des signataires. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que cette dénonciation ne remet pas en cause la validité de l'accord en question. Dès que le processus est lancé, une période de préavis de 3 mois commence et une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, en vue de la conclusion d'un accord de substitution.



Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'ancien accord reste applicable 1 an (période de survie) après la fin du préavis. C'est seulement à la fin de cette période (15 mois : préavis + période de survie) que l'instance représentative du personnel rebasculera en CSE et que les DS retrouveront leurs prérogatives de négociations.



LES ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

À quoi servent les représentants du personnel ? Leurs missions étant parfois mal connues et afin de prévenir tout décalage entre les attentes des salariés et la réalité, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose dans cet article un point détaillé sur les attributions du comité sociale et économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés.



Les attributions du CSE sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise (et non de l'établissement). Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés elles sont définies par les articles L.2312-5 à L.2312-7 du Code du travail. Par accord collectif ou usage, il est tout à fait possible de prévoir des dispositions plus favorables relatives aux attributions du CSE

Il est important de noter que si les CSE des entreprises de 50 salariés et plus exercent des missions plus étendues (elles seront présentées dans un article ultérieur), ceux-ci exercent également les attributions prévues pour le CSE des entreprises de 11 à 49 salariés. Cet article concerne donc tous les représentants du personnel quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les membres du CSE sont chargés de représenter les salariés de l'entreprise. Ils exercent également leurs attributions au profit de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas salariés de l'entreprise (intérimaires, sous-traitant...).

Leurs missions générales sont définies par l'article L.2312-5 du Code du travail :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives ;
- Compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- Veiller au respect des droits des personnes, de leur santé physique et mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise ;
- Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Outre ces missions générales, le CSE exerce 4 attributions particulières. Il doit ainsi être consulté par l'employeur :

- En cas de licenciement économique collectif ;
- Sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ;
- Sur les congés payés (période de prise, ordre des départs) ;
- Dans les entreprises du BTP, sur la décision de recourir au chômage intempéries.
- Dans ces cas, il s'agit d'un simple avis consultatif du CSE qui ne lie pas l'employeur.

La présentation des réclamations individuelles et collectives

Les membres du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Ils sont, dans cette fonction, de véritables porte-parole des salariés, mais les travailleurs conservent tout de même le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur.

Pour assurer cette mission, les membres du CSE peuvent notamment utiliser le mécanisme de la note écrite exposant les demandes du personnel (anciennes questions des DP) prévue à l'article L. 2315-22 du Code du travail.

Ils remettent ainsi à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes 2 jours ouvrables avant leur réunion mensuelle et l'employeur a l'obligation d'y répondre par écrit dans les 6 jours suivants la réunion. Ce mécanisme est un excellent outil qui permet d'avoir une réponse rapide et précise de l'employeur.

Remarque : l'article L. 2315-22 figurant dans une section du Code du travail relative aux dispositions particulières des entreprises de moins de 50 salariés, il semble que ce mécanisme de la note écrite ne s'applique pas dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Enfin, afin de vérifier le bienfondé des réclamations des salariés, les membres du CSE doivent avoir une bonne connaissance du statut conventionnel de l'entreprise. À ce titre l'article R.2262-2 du Code du travail précise que l'employeur a l'obligation de leur remettre un exemplaire de l'ensemble des accords collectifs applicables dans l'entreprise. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc aux élus au CSE de faire le point, dès le début de leur mandat, sur l'ensemble des accords collectifs applicables dans l'entreprise.



La compétence en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le CSE dispose d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail. En effet, il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En application de l'article R. 2312-2, les enquêtes du CSE en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur et un élu au CSE.



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

Les membres du CSE disposent en outre d'un droit d'accès aux registres et documents relatifs à l'hygiène et la sécurité (registres de contrôle des machines...).

Le respect des droits des personnes, de leur santé physique et mentale et des libertés individuelles

Les membres du CSE veillent respect des droits des personnes, de leur santé physique ou mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise.

- Ils bénéficient à ce titre de deux droits d'alertes :
- En cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- En cas de danger grave et imminent.

L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes est prévue par l'article L. 2312-59 du Code du travail. Si un membre du CSE constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral, de discrimination, d'atteinte au principe d'égalité etc. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

L'alerte en cas de danger grave et imminent est prévue à l'article L. 2312-60. Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas

24 heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité. À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur en vue de mettre en œuvre soit une procédure de mise en demeure, soit une procédure de référé (articles L. 4132-1 et suivants).

L'alerte prévue à l'article L. 2312-60 concerne également les atteintes à la santé publique et à l'environnement. Dans ces cas, l'alerte est consignée dans un registre, l'employeur examine la situation avec le représentant du personnel et l'informe de la suite qu'il y réserve. En cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte ou d'absence de suite dans un délai d'un mois, le membre du CSE peut saisir le représentant de l'Etat dans le département. Le CSE doit être informé de cette procédure (article L. 4131-1 et suivants).

La saisine de l'inspection du travail

Les membres du CSE sont compétents pour saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'article L. 2312-10 du Code du travail qui précise qu'en cas de visite de l'inspecteur du travail les membres du CSE sont informés, peuvent présenter leurs observations et accompagner l'inspecteur ne s'applique curieusement qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. Ainsi les membres du CSE des entreprises de 11 à 49 salariés ne sont ni informés des visites de l'inspecteur du travail, ni ne peuvent exiger de l'accompagner s'ils en ont toutefois connaissance.



SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C (depuis le 1^{er} janvier 2018)
 Horaire brut : 9,88€
 Mensuel brut : 1 498,47€ - Mensuel net : 1 188€

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 2018 :

Nourriture : 1 repas = 4,80€
 1 journée = 9,60€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

3,57€ (depuis le 1^{er} janvier 2018)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Mensuel : 3 311€ - Trimestre : 9 933€ - Année : 39 732€

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 5,43€.

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 : 18,60€ à l'entreprise : 6,50€ sur chantier : 9,10€

Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
 - Paris/Petite couronne : 66,50€ - Province : 49,40€

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 44,34€.
 Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 59,12€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (198,82€ max. pour 2018), 80% du salaire à partir du 29^e jour (265,09€ max. pour 2018). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Indemnité journalière maximale : 86€

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)	11,84 €
Allocation minimale (ARE)	28,84 €
Seuil minimal ARE Formation	20,67 €
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) : 11,49 € par jour.

Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 16,32 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 142,40€ pour un célibataire et 1 795,20€ pour un couple.

Allocation équivalente retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 35,24€ 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	131,16 €
3	299,20 €
Par enfant en plus	168,04 €

Majoration pour enfant à charge 14 ans et plus

Âges	Montant
+ 14 ans	65,58 €

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

Qualité	Montant
Par enfant à charge	115,30 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	153,70 €

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

Enfant âgé de 6 à 10 ans :	367,73 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans :	388,02 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans :	401,46 €

Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	PreParE majorée
Cessation totale d'activité	396,01 €	647,31 €
Activité = au plus à 50 %	256,01 €	
Activité entre 50 % et 4/5	147,67 €	

Prime de déménagement

Pour 3 enfants :	988,61 €
Pour 4 enfants :	1070,99 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e :	82,38 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	130,51 €
1 ^{ère} catégorie	228,39 €
2 ^{ème} catégorie	395,60 €
3 ^{ème} catégorie	505,72 €

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

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	550,93 €	826,40 €
1	826,40 €	991,68 €
2	991,68 €	1156,97 €
Par enfant supplémentaire	220,37 €	220,37 €

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 : Mensuel > joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP). Trimestriel 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 :
 Juin 2018 (2^e trimestre 2018)

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.

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