

ÉCHO

BATI-MAT-TP

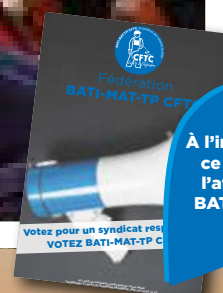
Journal d'information trimestriel de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - ISSN : 1955-5105

N° 75 / SEPTEMBRE 2019 (3^e TRIMESTRE) / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Rémunération des apprentis	4-6
Loi Avenir professionnel	6-9
■ SECTEURS	
Bâtiment / Ameublement	9
Élections	10
Géomètres	11
■ SECTION	
1001 Vies Habitat	12-13
■ JURIDIQUE	
Réforme 100 % santé	14-15
L'entretien professionnel	15-17
■ JEUX	18
Info pratiques/Adhésion	19



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

Le meilleur de l'information prévention du BTP à disposition en un clic.



PréventionBTP.fr **SPÉCIAL SALARIÉS**

**Trouvez une réponse simple et adaptée dans
une offre documentaire riche et variée.**

Fiches prévention, affiches, mémentos, registres, ouvrages...

**À consulter ou à commander sur
preventionbtp.fr/Documentation**



PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION

OPPBTP
La prévention BTP

ÉDITORIAL

Après plusieurs mois de rebondissements, il est de temps de vous faire un résumé de la situation dans la branche du Bâtiment. Tout a commencé avec une opposition à la nouvelle convention collective des ouvriers par deux organisations syndicales. Cette action a eu pour conséquence de rétablir les anciennes conventions collectives des ouvriers et de supprimer les spécificités régionales.

Peu de temps après, ce fut au tour de l'accord CPPNI de l'organisation patronale majoritaire, signé par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, de subir le même sort. Toutefois, cette action comportait une petite subtilité. En effet, après cette nouvelle opposition, une partie restreinte des partenaires sociaux du Bâtiment, dont l'organisation patronale minoritaire, ont entrepris la négociation d'un nouvel accord CPPNI. Comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est signataire du premier accord CPPNI, nous avons été contraints et forcés de lancer une procédure d'annulation du deuxième, puisqu'il va à l'encontre du fonctionnement du dialogue social.

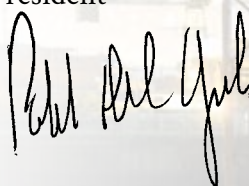
Après deux oppositions coup sur coup et un accord négocié en catimini, le climat a continué à se dégrader entre les partenaires sociaux. Mauvais timing, puisqu'au même moment s'ouvrait la négociation du projet d'accord interbranches sur le financement de la formation professionnelle dans le BTP.

Les enjeux de cette négociation sont très importants, puisque la loi Avenir nous oblige à réorganiser en profondeur les mécanismes de financement de la formation professionnelle initiale et continue (OPCO Construction, CCCA-BTP). Malgré l'importance, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que les multiples procédures ont fortement entamé la capacité des partenaires sociaux à négocier tous ensemble pour le bien des salariés de la branche.

Pour parfaire le tableau, certains partenaires sociaux ont tenté d'exclure notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC de l'Apnab. En réaction, la justice a été saisie pour faire annuler cette décision et celle-ci nous a donné raison. Je déplore cet état de fait, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC continuera à se défendre tant que les décisions prises au sein de l'Apnab seront contraires à l'accord fondateur et à la décision de justice du 11 avril 2019.

Malgré les nombreuses procédures en cours, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste responsable en étant force de proposition dans l'objectif de rétablir un dialogue social dans la branche du Bâtiment !

Patrick **DEL GRANDE**,
Président





RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Le salaire de chaque apprenti dépend de son expérience, son âge, son niveau d'études à l'entrée et le nombre d'années d'exercice du contrat. Les montants ne sont pas les mêmes pour le contrat d'apprentissage et celui de la professionnalisation. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous indique les minima pour 2019.

Grille des salaires en contrat d'apprentissage

Salaire 2019	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année	27 % Smic	410,73	43 % Smic	654,12	53 % Smic	806,24
2ème année	39 % Smic	593,27	51 % Smic	775,82	61 % Smic	927,94
3ème année	55 % Smic	836,67	67 % Smic	1019,22	78 % Smic	1186,55
Salaire 2019	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100 % Smic			1521,22		

L'employeur peut prévoir des retenus sur la rémunération d'un apprenti en contrepartie d'avantages en nature (logement, nourriture) prévus par le contrat d'apprentissage mais dans la limite de 75% du salaire minimum.



Si le contrat d'apprentissage est prolongé (redoublement, réorientation spécialisation complémentaire), le salaire minimum de l'apprenti est alors équivalent à celui de la dernière année.

En cas de succession de plusieurs contrats d'apprentissage par le même apprenti, et ce même s'il exerce pour différents employeurs, sa rémunération doit au minimum être égale au dernier salaire perçu pour la dernière année de son précédent contrat.

Les cas particuliers relatifs au salaire de l'apprenti

L'apprenti peut bénéficier d'une majoration dans certains cas :

- 10 % de majoration si l'apprenti est en préparation d'un diplôme de niveau IV ;
- 20 % de majoration si l'apprenti est en train de préparer un diplôme de niveau III ;
- Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération prévue.

Dans le cas d'un redoublement, le salaire d'un apprenti reste inchangé. Dans le cas du recrutement d'un apprenti mineur, l'employeur doit au minimum verser un quart de son salaire sur le compte bancaire de l'apprenti. Dans le cas d'un apprenti reconnu travailleur handicapé, il est possible de réaliser une année supplémentaire en alternance et le salaire est alors majoré de 15%.

PRO BTP LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
ASSURANCES
RETRAITE
ÉPARGNE
ACTION SOCIALE
VACANCES



 **PRO BTP**
GROUPE

Grille des salaires en contrat de professionnalisation

Salaire 2019	Moins de 21 ans		Plus de 21 ans		26 ans et plus	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
Diplôme inférieur au Bac ou de niveau IV	55 % Smic	836,67	70 % Smic	1064,85	100 % Smic (ou 85 % SMC)	1521,22
Diplôme supérieur ou égal au Bac	65 % Smic	988,79	80 % Smic	1216,98		



Pour les jeunes de plus de 26 ans, le salaire ne doit pas être inférieur au Smic mais également à 85 % du salaire minimum conventionnel (SMC) applicable suivant la convention collective de l'entreprise (si existante).

Grille des salaires en contrat d'apprentissage dans le BTP

	- 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	608,49 40 % Smic	608,49 40 % Smic	836,67 55 % Smic
2ème année	760,61 50 % Smic	912,73 60 % Smic	988,79 65 % Smic
3ème année	912,73 60 % Smic	1064,85 70 % Smic	1216,98 80 % Smic

- Majoration de 15 % en cas de prolongation du contrat d'apprentissage.
- Majoration de 15 % si l'apprenti est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique.

Grille des salaires en contrat de professionnalisation dans le BTP

	Diplôme inférieur au Bac ou de niveau IV	Diplôme supérieur ou égal au Bac
16 à 20 ans	65 % Smic	75 % Smic
21 à 25 ans	80 % Smic	90 % Smic
26 ans et plus	100 % Smic (ou 85 % SMC)	



LOI AVENIR PROFESSIONNEL

Une ordonnance « balai » (21 août 2019) est venue corriger les incohérences rédactionnelles de la Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Avenir des droits acquis au titre de l'ancien DIF, éligibilité au CPF et à la Pro-A, dépôt du contrat d'apprentissage, évolution de l'OETH et carte BTP, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique les nouvelles modalités.

Sécurisation des droits acquis au titre du DIF

Une incertitude pesait sur le sort des droits acquis au titre du DIF : elle est désormais levée. À condition d'avoir été reportées sur la future application CPF avant le 31 décembre 2020, les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne seront pas perdues. Elles seront converties en euros comme le prévoit la loi du 5 septembre 2018.

L'ordonnance prévoit également que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF.

Extension du CPF de Transition professionnelle aux intermittents et aux intérimaires

La loi du 5 septembre 2018 supprime le Congé individuel de formation en lui substituant un autre droit à congé de formation spécifique : le CPF de transition professionnelle. Celui-ci est ouvert aux salariés titulaires d'un CDI ou d'un CDD, mais aucune disposition n'avait été prévue pour les intermittents et les intérimaires.

Oubli désormais réparé : pour les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle, un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'ouverture et de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Actions éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi

Jusqu'à présent, les demandeurs d'emploi pouvaient mobiliser leurs CPF pour des formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi et par l'Agefiph. Cette possibilité a été supprimée par l'ordonnance et les actions de formation éligibles sont alignées sur les règles de droit commun.



Institution d'un « droit d'option » pour les règles applicables à l'état des lieux dans le cadre de l'entretien professionnel

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement de son obligation d'état des lieux du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien professionnel de deux manières différentes :

- Soit en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes : 1° avoir suivi au moins une action de formation ; 2° avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; 3° avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;

- Soit en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Évolution du dispositif de Reconversion et promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance vise toujours à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. En revanche, il est désormais prévu que cette finalité peut être réalisée par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).



Le public éligible a été modifié puisque la Pro-A concernera désormais les salariés en activité partielle. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A sera définie par accord collectif de branche étendu. L'extension de cet accord sera subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

L'accord pourra par ailleurs prévoir que la rémunération du salarié en Pro-A est prise en charge par l'Opérateur de compétences, dans les conditions déterminées par décret. En conséquence, les missions des Opérateurs de compétences sont modifiées pour leur permettre de prendre en charge la rémunération des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance.

Enfin, il est prévu qu'un décret viendra préciser les modalités d'application de ce dispositif.

Mesures relatives à l'apprentissage

Il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation. Cette adaptation doit permettre de « mieux tenir compte du parcours du jeune, par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel ».

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 :



Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est reconnu à l'apprenti dont le contrat a été rompu et qui poursuit son cycle de formation au sein d'un centre de formation des apprentis, dans la limite de six mois.

L'ordonnance ouvre la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur, aux côtés de l'employeur et d'un salarié de l'entreprise.

Des précisions sont apportées sur les modalités de dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences : Le contrat d'apprentissage est transmis à l'opérateur de compétences, qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Les centres de formation d'apprentis internes à une entreprise sont dispensés de l'obligation de préciser l'activité de formation en apprentissage dans leurs statuts. L'obligation de déclaration d'activité ne s'applique pas au centre de formation d'apprentis d'entreprise. Cette exclusion s'explique par « des fins de simplification administrative ». On relèvera

que l'ordonnance substitue au vocable « service de formation dûment identifié » celui de centre de formation d'apprentis d'entreprise pour désigner la création d'un CFA au sein d'une entreprise.

Enfin, les conditions de mise en œuvre des préparations à l'apprentissage qui sont liées au contenu du Plan d'investissement dans les compétences sont clarifiées. Ces préparations pourront être financées par l'État dans le cadre d'un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.



BÂTIMENT

Nous vous en parlions dans l'Écho BATI-MAT-TP n°73, un accord pour la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) pour les entreprises de moins de 10 salariés a été signé sans que l'ensemble des partenaires sociaux du Bâtiment ne soient invités à la table des négociations.

En réaction, la Fédération Française du Bâtiment (FFB) a lancé une procédure pour annuler cet accord qui ne respecte pas les principes du dialogue social. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se joint à cette démarche légitime pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de négocier un accord dans les règles de l'art.

AMEUBLEMENT

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est signataire de l'avenant à l'accord du 6 juillet 2015 pour la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dans la fabrication de l'ameublement du 16 juillet 2019.

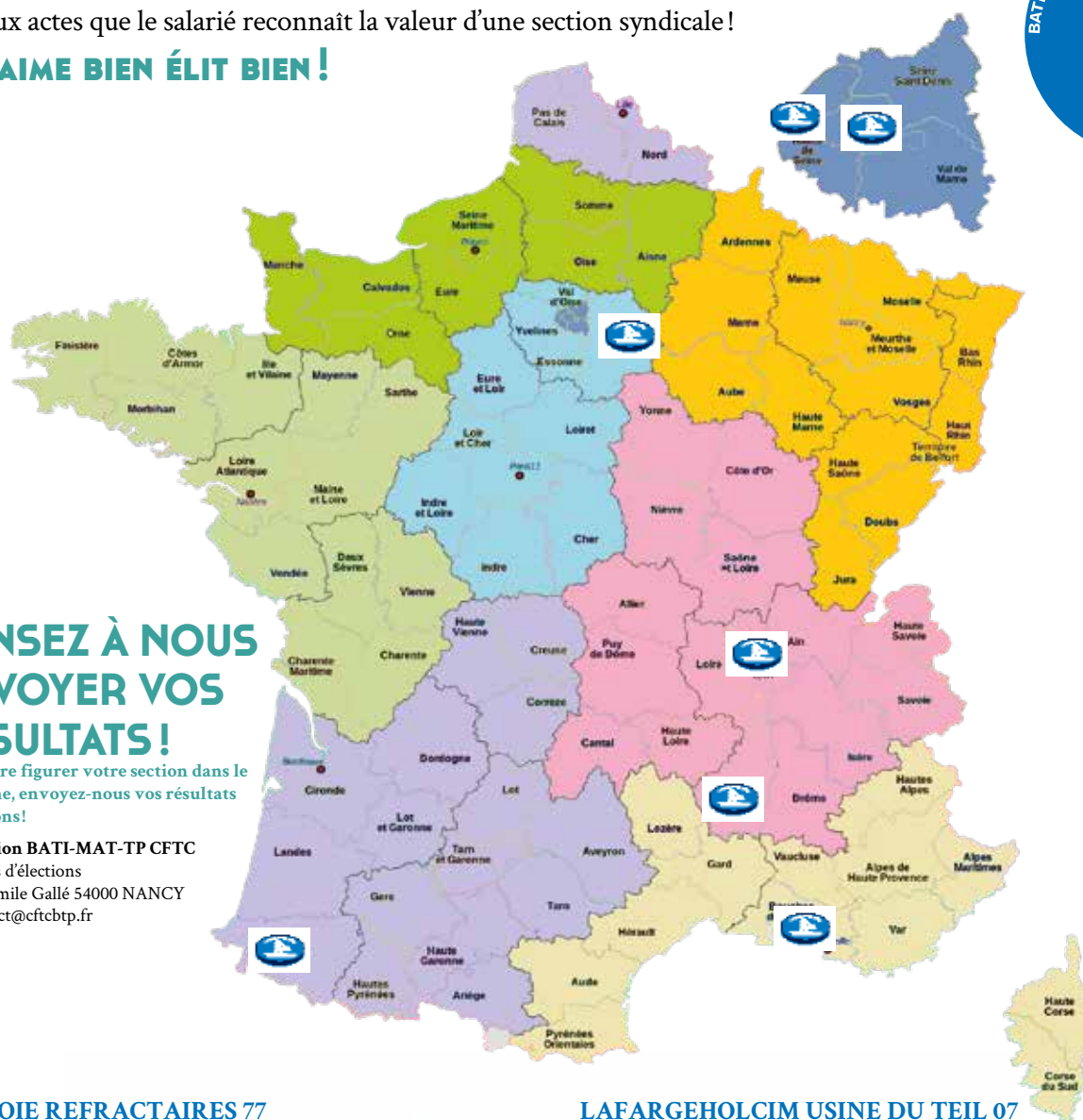
Cet accord permet d'adapter la norme conventionnelle de la branche de la Fabrication de l'ameublement par rapport au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-a).



Les actions de formation éligibles à la Pro-a seront prises en charge par l'OPCO 2i. Les plafonds des forfaits horaires sont les suivants :

- 20 € par heure dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation réalisées en vue de l'obtention d'un CQP, CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en œuvre par la branche ;
- 10 € par heure dans la limite du coût réel justifié pour les autres actions de formation.

QUI AIME BIEN ÉLIT BIEN !



Fédération BATI-MAT-TP CFTC
Résultats d'élections
38 rue Emile Gallé 54000 NANCY
ou contact@cftcbtp.fr

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



GÉOMÈTRES

BATI-MAT-TP CFTC Géomètres, 1er syndicat de la FIIAC!

Depuis le 7 mai 2019, la branche des Géomètres a fusionné avec celle des Économistes de la construction UNTEC, conformément à l'Article L 2261-33 du Code du travail.

Le nom choisi pour cette nouvelle filière est la FIIAC « Filière Ingénierie de l'Immobilier, l'Aménagement et de la Construction ».

Pour les salariés, l'enjeu est crucial, puisqu'un nouveau calcul de la représentativité a été effectué par la Direction générale du Travail indiquant l'importance et le poids des organisations syndicales et patronales en matière de signature d'accords dans la nouvelle filière.

Pour le collège salarié :

BATI-MAT-TP CFTC - 38,95 %

CFDT - 36,26 %

CGT - 12,15 %

FO - 9,08 %

CFE-CGC - 3,57 %

BATI-MAT-TP CFTC demeure la 1^{ère} organisation syndicale de salariés dans ce nouveau périmètre et nous sommes fiers de continuer à défendre les intérêts des salariés des entreprises de la FIIAC.



Merci à tous les salariés qui se présentent sur des listes BATI-MAT-TP CFTC dans le cadre de leurs élections professionnelles. Merci à celles et ceux, dans les entreprises de moins de 11 salariés qui ont voté pour BATI-MAT-TP CFTC. Grâce à vous, nous pouvons peser sur les négociations sociales dans nos métiers (salaires, mutuelle, formations et évolutions, etc.).



(Marc ESLAN, Laetitia LEDAN et Yves COURANT)

Je suis Marc ESLAN du cabinet QUARTA, basé en Bretagne, Loire Atlantique et région Parisienne. La société est issue de la fusion en 2014 des deux principaux cabinets de Rennes. Nous sommes 170 collaborateurs et 6 dirigeants. Les négociations au sein de la DUP sont de bonnes qualités. Les dirigeants sont à l'écoute des représentants du personnel.

Des accords d'entreprise sont régulièrement signés (5 ou 6 en quatre ans). Les NAO sont discutées chaque année. Le plus significatif est l'obtention de 2 jours pour conjoint, parents et beaux-parents malades sur justificatif médical sans perte de salaire. Ce dispositif était déjà en vigueur pour les enfants.



De plus, nous avons créé un compteur RTT pour enfant ou conjoint gravement malade. D'autres accords ont été signés comme l'intéressement, la modulation du temps de travail, la parité homme femme...

Je suis adhérent à BATI-MAT-TP CFTC depuis une quinzaine d'années et je suis mandaté à la commission paritaire APGTP, devenue FIIAC depuis la fusion de la branche Géomètres avec celle des Économistes de la construction.

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

1001 VIES HABITAT



Aziz Hamor

Les salariés du Groupe sont : gardiens d'immeubles, employés et cadre de gestion locative, directions fonctionnelles (financier, droit, communication, transformation, ressources humaines, informatiques...), managers...

En 2017, avant la naissance de 1001 Vies Habitat, le Groupe Logement Français a lancé un plan de transformation sur 5 ans incluant une nouvelle organisation qui a donné lieu à une restructuration d'entreprise mobilisatrice pour les salariés pouvant générer incertitudes et insécurité pour certains d'entre eux.

Nous vous informons également qu'à la demande des salariés du Groupe 1001 Vies Habitat que notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC a lancé une grève le 7 octobre 2019 devant le siège social du groupe.

Le Groupe Logement Français, qui a fêté ses 60 ans en 2017, est devenu 1001 Vies Habitat suite à la fusion le 1er juillet 2018 de trois sociétés - Logement Français, Logement Francilien et Coopération et Famille - présentes en Ile-de-France, en Rhône-Alpes, en PACA et dans la région bordelaise.

1001 Vies Habitat est une entreprise sociale pour l'habitat composé de six ESH (1001 Vies Habitat, Logis Familial, Logis Familial Varois, Logis Méditerranée, Sollar, Logis Atlantique) et d'un GIE. Le groupe gère 86 000 logements, loge plus de 220 000 personnes et emploie 1 250 salariés dont 75 % sur le terrain.



Patrick Viallon

La section syndicale s'est constituée en 2011, année d'adhésion à BATI-MAT-TP CFTC de son initiateur Patrick Viallon, en vue de préparer les élections des représentants du personnel prévues pour décembre 2013. La bonne stratégie a été de persuader les salariés clefs de l'entreprise, c'est-à-dire ceux par qui transite l'information en tant que collecteurs ou diffuseurs de celle-ci, de se porter candidats sur nos listes. En effet la nature de leur emploi, hot line informatique, hot line métier, hot line comptable, formateurs, les mettait en contact avec de nombreux de salariés.

Cette stratégie fut payante, car BATI-MAT-TP CFTC remporta sa première élection avec plus de 30 % des suffrages. Les votes se sont exprimés en faveur de personnes connues et bien identifiées.

Notre section s'est constituée dans un paysage syndical presque saturé. Les syndicats présents étaient engagés dans un mode de représentation catégoriel. À son arrivée, BATI-MAT-TP CFTC a pu facilement faire sa place en promouvant le caractère universel de son action, sans aucune distinction catégorielle.

Les autres DS ont facilement suivi l'idée que tous les salariés, quels que soient leurs emplois, devaient bénéficier des mêmes avantages. C'est donc de concert et en parfaite harmonie que nous avons uniformisé à travers les accords d'entreprises les avantages sociaux.

Cette belle harmonie s'est poursuivie lorsque l'ensemble des autres syndicats accepta de nous confier les clefs de la gestion des œuvres du Comité d'entreprise alors que nos élus ne formaient pas une majorité suffisante pour l'imposer.

Il est vrai que nous avons lancé la modernisation de cette gestion en achetant un logiciel dont la mise en place nécessitait une compétence que notre section syndicale était la seule à avoir. Nous avons dans notre équipe d'élus, et ce n'était pas un hasard, des experts informatiques, un comptable et un juriste. Cette période, synonymes d'unanimité syndicale, a favorisé les relations avec la direction avec à la clef des négociations franches et des accords aux compromis satisfaisants.

De 2014 à 2018, sous l'impulsion d'Aziz Hamor, la stratégie a été d'élargir la section syndicale en recrutant des adhérents dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise. Elle a été également d'occuper l'espace messagerie professionnelle par une communication syndicale renforcée. Le résultat de tous ces efforts s'est traduit par une victoire satisfaisante à l'élection de septembre 2018 avec 41 % des suffrages et une section syndicale forte de 88 adhérents.

Le départ en 2016 de l'ancien dirigeant de l'entreprise a fait basculer le climat social dans un ouragan de force 5. Un projet de transformation du Groupe

Bellinda Guennad



(voir l'historique du Groupe) destiné à le rendre plus compétitif a commencé à remettre en cause l'expertise historique des salariés et à menacer leurs emplois.

Dès lors, les relations intersyndicales se sont tendues et une course à la représentativité s'est ouverte dans la perspective des prochaines élections. Celles-ci impliquaient moins de représentants à élire et une généralisation des accords majoritaires.

Hervé Morel



Comme indiqué dans l'histoire de la section syndicale, les élections furent très favorables à la section BATI-MAT-TP CFTC. Elle poussa son avantage en devenant majoritaire au CSE en faisant annuler l'élection de deux représentants au motif que leur liste ne respectait pas la règle de la proportionnalité femmes hommes. La guerre syndicale devenait ouverte.

Un nouveau DRH, débauché du secteur marchand, comme la plupart des nouveaux cadres dirigeants, à mille lieues des réalités du monde social HLM, a fait souffler le vent de la réorganisation et de la compression de personnel au nom de ratios de gestion mis au point dans des éprouvettes. Celui-ci cultive l'aigreur des perdants de la dernière élection pour s'en faire des alliés et tout ceci contribue à mettre en place une ambiance explosive. L'annonce d'un PSE a créé l'étincelle et tout s'est embrasé.

La confiance est perdue. Nous avons signé un accord GPEC pour mener en toute quiétude une transformation certainement nécessaire à notre groupe et nous avons été trahis. La société ne respecte pas ses engagements de reclassement et elle licencie collectivement. Elle va même plus loin en testant l'externalisation de certains services. Actuellement pour alimenter l'incendie nous faisons feu de tout bois. Nous dénonçons toutes les irrégularités commises par la société, vis-à-vis de ses salariés, comme de ses clients, nous trouvons heureusement des appuis précieux à la Fédération BATI-MAT-TP CFTC ainsi qu'auprès de nos collègues syndiqués des autres sociétés.



RÉFORME 100 % SANTÉ

La réforme 100 % Santé vise à améliorer les remboursements de frais de santé, sur des postes où le reste à charge était jusqu'alors important. Son objectif est d'éviter le renoncement aux soins en améliorant le financement des dépenses de santé. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous explique en détail cette réforme.

Le principe de cette réforme est de permettre aux personnes disposant d'une complémentaire santé d'accéder à des soins sans reste à charge (RAC) dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire. Les contrats d'assurance complémentaire devront proposer le panier « 100 % santé » sans augmentation du tarif et sa mise en place se fera par étapes :

À partir du 1er janvier 2019

- Plafonnement des tarifs du panier « 100 % santé » en audiologie et en dentaire.
- Augmentation de 100 € du remboursement des aides auditives (sécurité sociale + complémentaire)

À partir du 1er janvier 2020

- « 100 % santé » garanti en optique et pour une partie du panier dentaire.
- Pour les aides auditives, le plafond sera abaissé de 200 €, et le remboursement augmentera de 50 € (soit 250 € de reste à charge en moins en moyenne).

À partir du 1er janvier 2021

- « 100 % santé » garanti dans les trois secteurs.



Définition du contrat responsable

Un contrat responsable, comme son nom l'indique, a pour objectif principal de responsabiliser le patient sur ses dépenses de santé. Ainsi, les complémentaires santé « responsables » doivent respecter un cahier des charges dicté par le gouvernement. Concrètement, cela signifie que certains remboursements sont obligatoires, d'autres interdits ou plafonnés par la loi. Par ailleurs, des garanties plancher, à savoir minimales, ont été instaurées. L'assureur ne peut alors pas rembourser en deçà de ces paliers.

Panier de soins « 100 % santé »

Pour permettre le déploiement du RAC 0, les pouvoirs publics ont négocié de nouvelles bases de remboursement dans les trois domaines concernés. Les professionnels de santé devront proposer des produits et des prestations avec une prise en charge dite « renforcée », permettant ainsi au patient de ne rien déboursier pour ses soins.



Toutefois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le panier de soins « 100 % santé » n'est pas obligatoire. Le patient aura toujours la possibilité de choisir des produits et des prestations autres, mais dans ce cas il devra accepter de payer le reste à charge ou opter pour une mutuelle non responsable.

Négociation de l'accord

Avant le 1er janvier 2020, les partenaires sociaux des branches professionnelles et d'entreprises devront mettre à jour leur accord complémentaire santé.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les démarches à effectuer pour une mise en conformité se feront par étapes. Dans un premier temps, il faudra contacter l'organisme assureur pour faire le point sur les contrats en cours. Ensuite, l'employeur devra vérifier les actes de droit du travail pour déterminer s'ils doivent être modifiés, afin qu'ils répondent aux nouvelles exigences du contrat responsable au 1er janvier 2020.

Les modifications, si elles doivent intervenir, seront plus ou moins conséquentes pour :

- L'employeur ayant décrit les garanties poste par poste dans l'acte de droit du travail ;
- Les branches professionnelles ayant intégré les garanties dans la convention collective ;
- Les entreprises ayant simplement annexé le tableau de garanties dans l'acte de droit du travail.

Il devra informer et consulter préalablement à la prise d'effet des modifications de garanties le CE (comité d'entreprise) ou le CSE (comité social et économique).



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Introduit par la loi « formation » du 5 mars 2014, l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière. Ses modalités ayant déjà été aménagées à deux reprises par la loi Travail du 8 août 2016 et par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose dans ces lignes une présentation actualisée de ce dispositif.

Tout employeur, quel que soit l'effectif de son entreprise, doit désormais recevoir tous les deux ans (sauf accord prévoyant une autre périodicité) chacun de ses salariés dans le cadre d'un entretien professionnel.

L'entretien doit, en outre, être systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire

sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.



Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et ne doit donc pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation. L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il a pour



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

objet de confronter les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de l'entreprise. Par sa nature, cet entretien a aussi vocation à contribuer au respect par l'employeur de son obligation d'adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Au cours de cet entretien, des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle doivent être communiquées aux salariés.

Au-delà des informations qui doivent obligatoirement être fournies au salarié, la loi ne précise pas le contenu de l'entretien. Il revient donc à l'employeur de le définir en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.



La plupart des opérateurs de compétences (Opco) ont produit des outils pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif : modèles de grilles d'entretien, documents d'information et guides à destination des employeurs et des salariés. C'est le cas de Constructyts, l'Opco des branches du Bâtiment, des Travaux Publics, du Négoce des matériaux de construction et du Négoce de bois.



Il en ressort que l'entretien professionnel peut se dérouler suivant trois étapes :

- Un bilan du parcours professionnel ;
- Une identification des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié. L'employeur et le salarié devront notamment s'interroger sur les évolutions probables du poste qu'occupe ce dernier ;
- Une définition des perspectives d'évolution professionnelle du salarié. L'objectif est de préciser les actions à mettre en œuvre après l'entretien pour permettre l'évolution professionnelle du salarié. Il peut s'agir d'une mobilité interne, d'une formation réalisée dans le cadre du plan de formation, de la mobilisation du compte personnel de formation, d'une mesure de reconversion, d'un financement d'une formation hors temps de travail, d'une progression salariale ou professionnelle, etc.



L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce récapitulatif permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biannuels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Si toutes les entreprises sont soumises à ce dispositif, seules celles employant au moins 50 salariés sont passibles de sanction en cas de défaut d'organisation des entretiens professionnels. Dans ces entreprises, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel est abondé de 3 000 €.

SUDOKU

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

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

Solution sudoku Écho n°73

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ABOYEUR • AEROGARE • ARDOISIER • AUSTERE • BROU • CLEBARD • COTE •
- DIGESTION • ENGRENAGE • ESCARPIN • ESERINE • FLOPEE • IDIOTE • INTRUSE •
- LEVRIER • MORNE • PANOPLIE • PARTIR • PATINAGE • PHOBIE • PIEUVRE •
- PLUVIEUX • QUESTION • RABIOTER • RAGOT • RAPLAPLA • REEL • SPRINT • TAUPIN •
- THEIER • TOQUET • TUBE • WATERZOI

MOTS COUPÉS

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

ALE	ARD	ATE	DEC
ENT	IER	IME	PAN
PET	REC	REG	REL
RET	ROS	RUE	SER

Solution mots coupés Écho n°73

CERNER, DRACHE, DRAGUE, DRAPER, LANCEE, LANCER, LANGUE, PARCEE, PERCER, PERCHE, PERMIS, RINCEE, RINCER, SAUCEE, SAUCER, SAUNER, SAURIN, SAUVER, SOUCHE, SOUMIS, SOUPER, SOURIS, SOUTRA, TANCER, TANCHE, TANGUE, TANNER, TANTRA, TRACER, VERGUE, VERLAN, VERMIS

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C. (depuis le 1^{er} janvier 2019)

Horaire brut : 10,03 €

Mensuel brut : 1 521,22 € - Mensuel net : 1 201 €

APPRENTIS

Salaires 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 2019 :

Nourriture :
1 repas = 4,85 €
1 journée = 9,70 €

MINIMUM GARANTI (M.G.)

3,62 € (à partir du 1^{er} janvier 2019)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Mensuel : 3 377 € - Trimestre : 10 131 € - Année : 40 524 €

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 5,52 €.

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 : 18,80 € à l'entreprise : 6,60 € sur chantier : 9,20 €

Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 67,40 € - Province : 50 €

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 45,01 €.

Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 60,02 € après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (202,78 € max. pour 2019), 80% du salaire à partir du 29^e jour (270,38 € max. pour 2019). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Indemnité journalière maximale : 87,71 €

CHÔMAGE & RÉINSERTION

CHÔMAGE ASSURANCE

Montant le l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans) :

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

Montant et durée de l'indemnisation - cas général :

ALLOCATIONS ET PRIME

Partie fixe (ARE)	11,92 €	Montant journalier
Allocation minimale (ARE)	29,06 €	
Seuil minimal ARE Formation	20,81 €	
Calcul du montant de l'association	57 % ou 40,4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.	

Allocation de solidarité spécifique (ASS) : 16,48 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 153,60 € pour un célibataire et 1 812,80 € pour un couple.

Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 35,60 € par jour.

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	D
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. (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 :		Date : Signature :		
> joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP).				
☐ Mensuel				
☐ Trimestriel				
☐ Annuel				



Journal d'information trimestriel

Éditeur : Fédération BATI-MAT-TP CFTC
251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
Tél. : 01 44 85 73 46

Dépôt légal :
Septembre 2019 (3^e trimestre 2019)

N° de commission paritaire :
1020 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication :
Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'activités Les Oiseaux - Rue des Colibris BP 78 - 62302 LENS Cedex

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - pour la publicité s'adresser à la rédaction.



Fédération BATI-MAT-TP CFTC

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