

ÉCHO

BATI-MAT-TP

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



SPÉCIAL CONFINEMENT

Mars 2020 - version numérique

SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Loi d'urgence	4-6
■ JURIDIQUE	
Droit d'alerte et droit de retrait	7-9
En bref	10
Info pratiques/Adhésion	15



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 :



ÉDITORIAL

Le gouvernement a fait le choix du confinement pour tenter d'enrayer l'épidémie de Covid-19 qui traverse la France. Depuis le 16 mars, une grande majorité des Français est invitée à rester chez elle et de nombreuses entreprises sont à l'arrêt. Ce confinement s'accompagne d'un grand nombre de mesures en soutien aux entreprises et aux salariés.

Comme nous sommes dans l'impossibilité de faire imprimer notre magazine, j'ai pris la décision d'éditer l'Écho BATI-MAT-TP du mois de mars en version numérique. De plus, étant donné que l'actualité juridique liée à la crise sanitaire est très changeante, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC éditera une lettre hebdomadaire en version numérique pour vous tenir informé des dernières informations.

Les locaux de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC étant fermés pendant toute la période de confinement, nos services restent disponibles par e-mail !

Service administratif - federation.btp@cftcbtp.fr

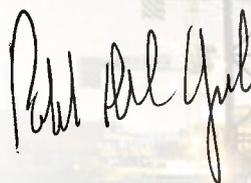
Service juridique - yann.furderer@cftcbtp.fr

Service communication - boris.hoog@cftcbtp.fr

Je compte sur vous tous pour soutenir vos collègues et vos entreprises pour surmonter cette crise. En effet, les conséquences économiques et sociales de ce confinement ne se feront pas attendre et nous devons être force de proposition pour trouver des solutions en adéquations avec les valeurs défendues par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Pour finir, je vous invite toutes et tous à rester vigilants en respectant les gestes barrières. Prenez soin de vous et de vos proches !

Patrick DEL GRANDE





LOI D'URGENCE

Les députés et les sénateurs ont définitivement adopté, le 22 mars, la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Ainsi, le gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication du texte, diverses mesures, notamment dans les champs du droit du travail et de la sécurité sociale.

Faciliter le recours à l'activité partielle

Afin de limiter les ruptures des contrats de travail, le gouvernement pourra, selon la loi d'urgence, prendre toute mesure pour renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, notamment en :

- En adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre. Cette précision a été ajoutée par les parlementaires ;
- L'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, le dispositif pourrait notamment être ouvert, selon des modalités adaptées, aux travailleurs à domicile ou aux assistants maternels ;
- Réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre ;
- Favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle ;
- Prévoyant une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, la mise en œuvre du dispositif pourrait être adaptée, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) ou les très petites entreprises (TPE).

Faire face au surcroît d'activité

Une fois les ordonnances adoptées, les entreprises devant faire face à un surcroît exceptionnel d'activité pourront déroger de droit aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail et aux repos hebdomadaire et dominical. Il s'agit des entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.

Attribution de l'indemnité complémentaire en cas d'arrêt de travail

Les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire perçue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail seront aménagées, prévoit la loi, sans changement par rapport au texte initial. Il s'agit d'élargir le champ des salariés éligibles, détaille l'exposé des motifs. Le dispositif à venir s'inspirera de celui actuellement en vigueur, soit pour la mise en quarantaine, soit pour la garde des enfants de moins de 16 ans lorsque les établissements scolaires ne peuvent pas les accueillir.

Jours de carence temporairement supprimés

Les parlementaires ont adopté un amendement du gouvernement supprimant temporairement les jours de carence pour tous les assurés. Ainsi, les prestations en espèces d'assurance maladie et le maintien de la rémunération des arrêts pour maladie sont versés dès le premier jour d'arrêt à compter de la date de publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Ce dernier étant déclaré pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi, sur l'ensemble du territoire.



PRO BTP LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
ASSURANCES
ÉPARGNE
RETRAITE
VACANCES
ACTION SOCIALE

www.probtp.com



PRO BTP
GROUPE

Permettre au CSE de rendre ses avis dans les délais et suspendre les élections

Les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique (CSE), seront également modifiées. L'ordonnance devrait faciliter le recours à une consultation dématérialisée de l'instance. Actuellement, la consultation du CSE en visioconférence peut être autorisée par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile (C. trav., art. L. 2315-4).

De plus, le gouvernement pourra suspendre, prévoit désormais la loi, les processus électoraux des CSE en cours. Par ailleurs, il pourra simplifier et adapter les conditions dans lesquelles les assemblées et les organes dirigeants collégiaux des personnes morales de droit privé (tels que les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises) et autres entités se réunissent et délibèrent ainsi que les règles relatives aux assemblées générales.

Adapter le suivi de la santé des salariés

Les services de santé au travail devront également adapter leur activité à la situation exceptionnelle provoquée par l'épidémie de Covid-19. Ainsi, l'ordonnance pourra :

- Aménager les modalités d'exercice de leurs missions, notamment le suivi de l'état de santé des travailleurs. Selon l'exposé des motifs, les services de santé devront prioriser le suivi médical des salariés dont les activités sont essentielles à la continuité de la vie de la Nation ;
- Définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le Code du travail. En effet, la majorité des visites médicales, interventions auprès des entreprises et actions en milieu de travail seront différées, précise l'exposé des motifs.

Assurer la continuité des droits des assurés sociaux

Afin de préserver la situation des demandeurs d'emploi arrivant au terme de leurs droits à indemnisation au cours de la période de confinement, l'exécutif pourra adapter les dispositions légales déterminant les durées d'attribution des revenus de remplacement.

Le gouvernement pourra également prendre, par ordonnance, toute mesure permettant :

- D'assurer la continuité des droits des assurés sociaux et leur accès aux soins et aux droits, en adaptant les conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits relatifs à la prise en charge des frais de santé et aux prestations en espèces des assurances sociales ainsi que des prestations familiales, des aides personnelles au logement, de la prime d'activité et des droits à la protection complémentaire en matière de santé ;

- D'adapter les conditions d'ouverture ou de prolongation des droits ou de prestations aux personnes en situation de handicap, aux personnes en situation de pauvreté, notamment les bénéficiaires de minima sociaux et prestations sociales, et aux personnes âgées.

En outre, le projet de loi prévoit que, par dérogation, les Français expatriés rentrés en France entre le 1er mars 2020 et le 1er juin 2020 et n'exerçant pas d'activité professionnelle sont affiliés à l'assurance maladie et maternité sans que puisse leur être opposé un délai de carence. Un décret pourra préciser les modalités d'application de cette mesure.

Vers un report de l'élection TPE

Le gouvernement est habilité à adapter l'organisation de l'élection professionnelle ouverte aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés, qui doit se tenir du 23 novembre au 8 décembre 2020.

L'organisation de ce scrutin est susceptible d'être perturbée par les restrictions mises en place pour faire face à la crise sanitaire actuelle. Le dépôt des candidatures syndicales – actuellement en cours –, ainsi que la constitution et la fiabilisation de la liste électorale, est particulièrement affecté. En effet, certains développements informatiques effectués par les prestataires agissant pour le ministère du Travail, ainsi que la transmission des données sociales à caractère personnel constituant la liste électorale, pourraient ne pas être finalisés dans des délais garantissant la bonne tenue du scrutin, explique l'exposé des motifs du projet de loi.

Par conséquent, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et celle des salariés qui siègeront au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) devrait être prolongée. En effet, la désignation de ceux-ci s'appuie sur les résultats de l'élection dans les très petites entreprises.



DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT

Tout salarié peut exercer son droit de retrait et décider de se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail).

Le salarié usant de son droit de se retirer d'une situation jugée dangereuse est relativement protégé, puisqu'il est interdit à l'employeur de lui demander de reprendre le travail si le danger persiste. De plus, l'exercice du droit de retrait n'entraîne ni sanction ni retenue sur salaire.

Pour mettre en œuvre son droit de retrait, le salarié n'a pas de formalité particulière à respecter. Il doit simplement alerter immédiatement l'employeur du danger auquel il est exposé et l'informer de l'utilisation de son droit de retrait. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande tout de même d'avertir l'employeur par écrit (courrier recommandé ou courriel avec accusé de réception) et de motiver l'exercice du droit de retrait en décrivant

la situation jugée dangereuse. Il est également conseillé au salarié d'indiquer à l'employeur qu'il reste à sa disposition pour reprendre le travail dès que la situation de danger aura cessé ou pour un autre travail ne présentant pas de danger.

La difficulté en la matière réside dans le fait que le droit de retrait est un droit subjectif et qu'en cas de divergence avec l'employeur sur la réalité de la situation de danger, seul un juge peut apprécier le bien-fondé du droit de retrait. Concrètement, si l'employeur estime que le recours au droit de retrait est abusif, il peut retenir le salaire et sanctionner le travailleur, voire même le licencier. En cas de contestation par le salarié, le juge invalidera la sanction s'il estime que le salarié avait un motif raisonnable de penser qu'il était exposé à un danger grave et imminent et la maintiendra dans le cas contraire.

Dans son Questions/réponses en date du 17 mars 2020 (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), le ministère du Travail indique que dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Bien que le ministère rappelle que le bien-fondé du droit de retrait relève de la seule appréciation du juge, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que ses affirmations sont de nature à dissuader les salariés d'exercer leur droit de retrait, de peur de





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

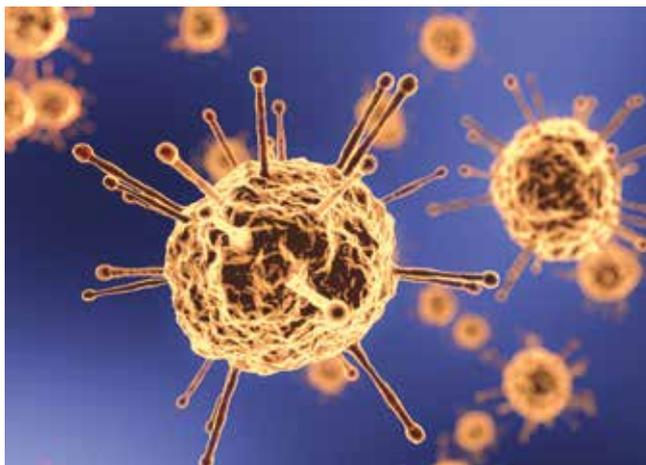
PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

perdre du salaire ou d'être sanctionnés. D'autant que plus loin dans le document, le ministère explique aux employeurs comment réagir en cas de droit de retrait abusif.

S'il est impératif qu'un salarié se retire d'une situation de travail dès lors qu'il pense qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il ne doit pas pour autant se mettre en danger vis-à-vis de son employeur.



Avant d'exercer le droit de retrait, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc, dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, d'utiliser en priorité le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) en cas de danger grave et imminent (articles L. 4131-2 et L. 4132-2 et suivants du Code du travail). Dans les entreprises qui ne disposent pas d'un CSE, le droit d'alerte individuel des salariés doit être utilisé avant le droit de retrait.

Le droit d'alerte individuel permet à chaque travailleur d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Par exemple, un employeur qui n'appliquerait pas les mesures imposées par le gouvernement depuis le début de cette crise.

Le droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent est, quant à lui, organisé de la manière suivante :

- Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents ;

- L'employeur 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, 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'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, 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 une procédure de mise en demeure ou de saisine du juge des référés.

Ce droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent nous semble être la procédure la plus efficace pour mettre fin à une situation de danger, notamment du fait de l'intervention de l'Inspection du travail, et pour justifier, le cas échéant, l'exercice du droit de retrait.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande également d'utiliser le droit de retrait de manière collective. Certes, il s'agit d'un droit individuel, mais il peut tout à fait être exercé par un groupe de salariés si chacun d'eux se croit menacé par un danger grave et imminent. L'exercice collectif du droit de retrait sera assurément plus efficace et préservera les salariés des risques encourus en cas de désaccord avec l'employeur.

EN BREF

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle

Le gouvernement l'avait annoncé, un décret du 25 mars confirme que l'État prend en charge à 100 % l'indemnité d'activité partielle réglementaire versée aux salariés par les employeurs, dans la limite de 4,5 SMIC. Au-delà de ce plafond, les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs. Cette amélioration de prise en charge des indemnités versées par les employeurs s'applique aux demandes d'indemnisation transmises à compter du 26 mars, au titre des salariés mis en activité partielle (aussi appelée « chômage partiel ou technique ») depuis le 1er mars 2020.

L'indemnisation versée aux salariés n'est en revanche pas modifiée. L'employeur ayant mis un salarié en activité partielle devra toujours l'indemniser à hauteur de 70 % de son salaire brut, soit 84 % de son salaire net. Si l'indemnité calculée est inférieure au montant du SMIC net, l'employeur devra la compléter afin qu'elle atteigne ce niveau. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les employeurs peuvent décider d'appliquer un niveau d'indemnisation plus favorable.

Afin d'encourager les entreprises à le faire, la ministre du Travail a récemment annoncé que les entreprises qui compléteront le salaire des salariés en activité partielle pour qu'ils puissent percevoir 100 % de leur salaire net se verront exonérer de charges sociales. Cette mesure sera rétroactive au 1er mars 2020.

Le décret assouplit également la procédure de mise en œuvre de l'activité partielle en accordant un délai de 30 jours après la mise en activité partielle pour formuler les demandes d'autorisation à l'administration. En outre, l'avis du CSE peut maintenant être recueilli après l'envoi de la demande d'autorisation. Son avis doit alors être transmis à l'administration dans un délai de deux mois à compter de la demande.

Une ordonnance du 27 mars 2020 complète le décret du 25 mars. Il en ressort notamment que les personnes à temps partiel bénéficient de la garantie d'une indemnisation minimum. Les salariés formés pendant l'activité partielle sont quant à eux indemnisés à hauteur de 70 % de leur rémunération au lieu de 100 %. En outre, le dispositif peut dorénavant être imposé aux salariés protégés.

Les dérogations en matière de congés payés et de durée du travail

Une ordonnance, entrée en vigueur le 26 mars 2020, permet à l'employeur d'imposer la prise de congés payés acquis ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, sans respecter le délai de prévenance d'un mois prévu par l'article D. 3141-6 du Code du travail, dans la limite de 6 jours ouvrables, à la condition d'y être autorisé par un accord d'entreprise ou de branche.

Cette ordonnance permet également à l'employeur, par dérogation au Code du travail et aux accords collectifs, de décider ou de modifier les dates de certains jours de repos, de manière unilatérale et dans la limite de dix jours, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Contrairement aux dérogations en matière de congés payés, cette faculté ne nécessite aucun accord d'entreprise ou de branche.

Ces mesures dérogatoires sont temporaires puisque la période de prise de congés imposée ou modifiée et de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Par ailleurs, en application de cette ordonnance, des décrets autoriseront des dérogations aux durées légales de travail et de repos, ainsi qu'au repos dominical, dans les secteurs considérés comme « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ».



L'employeur qui utilisera ces dérogations devra en informer sans délai le CSE ainsi que le Direccte. Les secteurs concernés seront fixés par décret. Selon le ministère du Travail, il pourra s'agir, notamment de l'énergie, des télécommunications, de la logistique, des transports, de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Ces dérogations seront temporaires et cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

S.M.I.C (depuis le 1^{er} janvier 2020)

Horaire brut : 10,15€

Mensuel brut : 1 539,42€ - Mensuel net : 1 219€

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 2020 :

Nourriture : 1 repas = 4,90€
1 journée = 9,80€

MINIMUM GARANTI (M.G.)

3,65€ (à partir du 1^{er} janvier 2020)

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Mensuel : 3 428€ - Trimestre : 10 284€ - Année : 41 136€

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 5,55€.

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 : 19€ à l'entreprise : 6,70€ sur chantier : 9,30€

Frais de logement : salariés en déplacement ne pouvant regagner chaque jour leur résidence (par jour) :
- Paris/Petite couronne : 68,10€ - Province : 50,50€

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 45,55€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 60,73€ après le 31^{ème} jour.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Indemnités journalières : 60% du salaire journalier (205,84€ max. pour 2020), 80% du salaire à partir du 29^e jour (274,46€ max. pour 2020). L'indemnité journalière ne peut être supérieure au salaire journalier net perçu par la victime.

MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Indemnité journalière maximale : 89,03€

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

	Montant journalier
Partie fixe (ARE)	12 €
Allocation minimale (ARE)	29,26 €
Seuil minimal ARE Formation	20,96 €
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) : 16,74 € par jour. Les ressources doivent être inférieures ou égales à 1 171,80 € pour un célibataire et 1 841,40€ pour un couple.

Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS) : 36,17 € par jour.

Âge	Durée d'affiliation minimale	Durée minimale	Durée maximale
Moins de 53 ans	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	182 jours (6 mois)
53 ans à moins de 55 ans	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	913 jours (30 mois)
55 ans et plus	130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail	182 jours (6 mois)	1095 jours (36 mois)

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	131,55 €
3	300,10 €
4	468,66 €

Majoration pour enfant à charge 14 ans et plus

Montant minimum	Montant maximum
16,45 €	65,78 €

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

Qualité	Montant
Par enfant à charge	115,64 €
Par enfant à charge privé de ses 2 parents	154,16 €

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

Enfant âgé de 6 à 10 ans : 368,84 €
Enfant âgé de 11 à 14 ans : 389,19 €
Enfant âgé de 15 à 18 ans : 402,67 €

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

	Vous recevez l'allocation de base de la Paje	PreParE majorée
Cessation totale d'activité	397,20 €	649,26 €
Activité partielle (50 % max.)	256,78 €	
Activité partielle (entre 50 % et 80 %)	148,12 €	

Prime de déménagement

Pour 3 enfants : 991,58 €
Pour 4 enfants : 1074,22 €
Majoration par enfant au-delà du 4 ^e : 82,63 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	132,21 €
1 ^{ère} catégorie	230,68 €
2 ^{ème} catégorie	399,56 €
3 ^{ème} catégorie	510,78 €

R.S.A. (Revenu de Solidarité Active)

Nombre d'enfants	Seul	En couple
Aucun	559,74 €	839,62 €
1	839,62 €	1007,55 €
2	1007,55 €	1175,47 €
Par enfant supplémentaire	223,89 €	223,89 €

BULLETIN D'ADHÉSION

à remplir et adresser à :

Fédération BATI-MAT-TP CFTC Tél. : 01 44 85 73 46 • Fax : 01 44 85 73 47
251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS
E-mail : federation.btp@cftcbtp.fr • Site : www.batimattp-cftc.fr

VOUS

M. Mme NOM & Prénom : Date de naissance : __/__/____

Adresse personnelle : CP Ville :

Tél. dom. : __/__/____/____/____ Portable : __/__/____/____/____ Email :

VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : Effectif : + de 10 - de 10 Nbre :

Adresse : CP Ville :

Votre profession : Vous êtes : Ouvrier/Employé ETAM CADRE (IAC) Retraité

Vous êtes du : Bâtiment TP Autres (préciser) :

Date :

Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche.

Signature :

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <input type="checkbox"/> Mensuel <input type="checkbox"/> Trimestriel <input type="checkbox"/> Annuel		Date :		Signature :



ÉCHO
BATI-MAT-TP

Journal d'information trimestriel

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

Dépôt légal : Mars 2020 (1^{er} trimestre 2020)

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'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.



**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