

# ÉCHO

## BATI-MAT-TP

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

N° 77 / JUIN 2020 (2<sup>e</sup> TRIMESTRE) / 0,50 €



### SOMMAIRE

■ <b>ÉDITORIAL</b>	3
■ <b>ACTUALITÉ</b>	
Loi d'urgence	4
■ <b>SECTEURS</b>	
Géomètres	6
Formation syndicale	7
Élections professionnelles	8
■ <b>JURIDIQUE</b>	
Les délais de consultation du CSE temporairement réduits à 8 et 12 jours	9-10
Droit d'alerte et droit de retrait	11-13
■ <b>JEUX</b>	14
Info pratiques/Adhésion	15



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

# 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

L'épidémie de COVID-19 a forcé de nombreux pays à mettre en place des mesures drastiques pour tenter de stopper la propagation du virus. Le gouvernement français a fait le choix de confiner une grande majorité de la population. Cette mesure sanitaire a été mise en place du 17 mars au 11 mai 2020.

Cette décision s'est accompagnée de mesures économiques pour soutenir les entreprises et les salariés. Malheureusement, celles-ci n'ont pas empêché la France de plonger dans une profonde crise économique face à cet arrêt brutal de l'activité.

Le secteur de la construction n'est pas épargné par cette baisse d'activité malgré l'autorisation de continuer les chantiers lors du confinement. En effet, la mise en place des mesures sanitaires a imposé à de nombreuses entreprises une fermeture pendant plusieurs semaines.

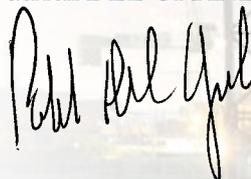
Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce recul de l'activité aura sans aucun doute des conséquences sur l'emploi et nous devons nous tenir prêts à soutenir les salariés dans les entreprises en difficultés comme nous l'avons fait lors de la crise du COVID-19.

D'ailleurs, je souhaite remercier l'ensemble des militants BATI-MAT-TP CFTC pour leur mobilisation et leur engagement face à l'urgence engendrée par l'épidémie de COVID-19 et le soutien qu'ils ont apporté aux salariés désarmés par cette situation exceptionnelle.

Pour finir, je tiens à vous informer de ma décision de quitter le poste de président de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Le conseil Fédéral a élu Michel CANOVAS comme nouveau Président.

De mon côté, je conserve mon poste de conseiller Fédéral pour assurer la transition avec notre nouveau Président. De plus, je continuerai de m'engager syndicalement à vos côtés pour défendre et promouvoir les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Patrick DEL GRANDE





## LOI D'URGENCE

**Pour faire face à la crise sanitaire, la loi L. n° 2020-734-JO institue de nouvelles mesures en matière sociale (activité partielle, contrat de travail, à l'intéressement et à l'assurance chômage).**

Obligation d'un accord d'entreprise ou de branche pour l'activité partielle afin de moduler la prise en charge en fonction de la situation des secteurs d'activité et des entreprises pour compenser les pertes de salaire subies du fait de l'activité partielle.

**Deux mécanismes d'accords sont institués :**

- Le premier permet de mobiliser certains jours de repos des salariés dont la rémunération a été maintenue pendant l'activité partielle au profit de ceux pour lesquels elle a été réduite.
- Le second autorise les salariés à monétiser certains de leurs jours de repos non pris pour améliorer leur rémunération.

La loi oblige par ailleurs le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire pour les salariés en activité partielle au cours de la crise sanitaire. Divers risques sont ainsi couverts (décès, invalidité, inaptitude, etc.). De plus, les salariés placés en activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 ouvrent exceptionnellement des droits à pension de retraite.

**Contrat de travail, nouvelles règles dérogatoires :**

- Durée et renouvellement des contrats courts (CDD et CTT).
- Prolongation des contrats aidés.
- Les conditions requises pour recourir au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont assouplies. Normalement individuelle, une convention de mise à disposition peut par exemple être collective.
- Durée et renouvellement des contrats courts (CDD et CTT)

Maintien de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivés en fin de droit : le maintien de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivés en fin de droits était déjà prévu pour ceux dont les droits se sont éteints à compter du 12 mars 2020, puis du 30 mars, puis du 20 avril.

La loi prévoit d'étendre cette règle de maintien pour couvrir toutes les personnes arrivées en fin de droits depuis le 1er mars. En outre, l'indemnisation des personnes concernées est bien maintenue jusqu'au 31 mai, mais cette date est reportée pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle, au plus tard jusqu'au 31 août 2021.

Simplifier l'accès à l'intéressement dans les TPE par décision unilatérale. À titre dérogatoire, l'employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés, dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), peut mettre en place, au moyen d'une décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans. Il doit simplement ne pas avoir été couvert par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans.

Une ordonnance du 17 juin 2020 prolonge la période faisant l'objet d'un aménagement de délais en matière d'arrêts de travail et de maladies professionnelles (AT-MP). Une prolongation prévue « pour tenir compte des conséquences de l'épidémie de Covid-19 sur l'instruction par les caisses de sécurité sociale des demandes de reconnaissance d'AT-MP.

Cette loi permet aux entreprises d'adapter leurs réglementations du travail jusqu'au 31 décembre 2020. Elle leur permet de limiter les ruptures de fins de contrat, d'atténuer la baisse d'activité, de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité.



# PRO BTP LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ASSURANCES  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
VACANCES  
ACTION SOCIALE

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)



**PRO BTP**  
GROUPE



## GÉOMÈTRES

### Les congés payés suite à la parution de l'ordonnance du 25 mars 2020, où en est-on des négociations ?

Suite à la parution de l'ordonnance, l'UNGE a soumis à la négociation des partenaires sociaux lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 21 avril 2020 un projet d'accord.

Cette proposition est déséquilibrée dans la mesure où celle-ci ne prévoit pas de contrepartie à l'effort qui est demandé aux salariés.

Fort de ce constat, BATI-MAT-TP CFTC FIIAC a demandé l'intégration d'une contrepartie, à savoir un engagement des entreprises de ne pas licencier pour un motif économique en lien avec l'épidémie et ceci jusqu'à la fin de l'année. Par cette mesure, nous voulons protéger nos emplois ce qui nous semble plus que raisonnable et légitime.



La CFDT a pour sa part demandé comme contrepartie : « 4 semaines minimum de chômage à 100 % pour le salarié concerné » ce qui revient à demander le paiement du complément de salaire pour les salariés en chômage technique.

Cette contrepartie nous semble sans objet pour deux raisons :

- La prochaine négociation aura lieu le 13 mai et les paies des mois de mars et avril auront été faites, le déconfinement étant prévu pour le 11 mai, la plupart des salariés auront repris le travail et ne seront donc pas concernés.
- Dans tous les cas, cette proposition ne concernait pas tous les salariés

Les partenaires sociaux se sont quittés sur une absence de consensus et se retrouveront pour une nouvelle séance de négociation le 13 mai prochain. Entre temps, l'UNGE a adressé un kit de négociation à ses adhérents, certainement consciente que sans contrepartie, il n'y aurait pas de signature de BATI-MAT-TP CFTC.

### Les négociations dans les entreprises

BATI-MAT-TP FIIAC, première organisation syndicale de la Filière Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction (FIIAC), très présente dans les entreprises, est à pied d'œuvre depuis la parution de l'ordonnance pour défendre les salariés et accompagner les entreprises notamment sur ce sujet.



Ses équipes composées exclusivement de salariés d'entreprises de la branche font appel à un cabinet d'avocat pour négocier des accords équilibrés privilégiant le maintien de l'emploi.

Que vous soyez le seul salarié, ou que vous soyez très nombreux, qu'il y ait des élus ou qu'il n'y en ait pas, BATI-MAT-TP FIIAC est là pour vous aider à négocier un accord.

### BATI-MAT-TP CFTC recherche des salariés pour effectuer des missions de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Suite à la mise en place d'une mission de contrôle pédagogique des formations en alternance, BATI-MAT-TP CFTC recherche des salariés en activité intéressés par l'apprentissage (Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018).

Dans nos métiers, nous sommes un grand nombre à avoir obtenu notre diplôme par l'apprentissage avec plus ou moins de difficultés.

BATI-MAT-TP CFTC, composée exclusivement de salariés en activité, a besoin de votre expérience pour venir contrôler et améliorer l'enseignement dispensé aux futurs salariés des entreprises que sont les apprentis (Article L6211-2 Code du travail).

Il s'agit concrètement de contrôler si le contenu pédagogique proposé est conforme au référentiel du diplôme préparé et si ce contenu est bien en adéquation avec la réalité des attendus de la profession au quotidien.

C'est une occasion unique pour vous de participer à la valorisation des diplômes par apprentissage dans nos métiers.

Pour cela, rien de plus simple. Il vous faut contacter la BATI-MAT-TP CFTC FIIAC pour être mandaté et accompagné lors de ces missions de contrôle qui se déroulent durant le temps de travail avec prise en charge.

Vous serez sollicité entre une à quatre fois par an suivant les académies. Alors, si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à contacter monsieur Philippe GRONNIER (notre spécialiste formation), qui pourra répondre à toutes vos interrogations : [contact@cftc-geometre.fr](mailto:contact@cftc-geometre.fr)

## FORMATIONS BATI-MAT-TP CFTC

Les mesures de confinement ont forcé notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC à annuler une partie des formations syndicales prévues pour cette année. Nous maintenons celles qui sont décrites ci-dessous et vous pouvez dès à présent vous inscrire à celles de votre choix. Les documents nécessaires à votre inscription sont disponibles sur le site de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC (<http://www.batimattp-cftc.fr/nos-formations-syndicales.html>).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle que vous devez adresser à votre employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 30 jours avant le début de la formation pour bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Cette demande doit obligatoirement préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Cocher	Dates, lieu et thèmes de la formation	Dates limites d'inscriptions	Réservations de chambres
<input type="checkbox"/>	Du 23 au 25 septembre - Nancy <b>CSE</b>	23 aout 2020	Mardi 22 septembre 2020 Mercredi 23 septembre 2020 Jeudi 24 septembre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<input type="checkbox"/>	Du 7 au 9 octobre - Nancy <b>CSSCT</b>	7 septembre 2020	Mardi 6 octobre 2020 Mercredi 7 octobre 2020 Jeudi 8 octobre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<input type="checkbox"/>	Du 14 au 16 octobre - Paris <b>CSE</b>	14 septembre 2020	Mardi 13 octobre 2020 Mercredi 14 octobre 2020 Jeudi 15 octobre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<input type="checkbox"/>	Du 27 au 30 octobre - Lyon <b>Groupe Géomètres</b>	27 septembre 2020	Lundi 26 octobre 2020 Mardi 27 octobre 2020 Mercredi 28 octobre 2020 Jeudi 29 octobre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<input type="checkbox"/>	Du 18 au 20 novembre - Paris <b>Groupe SOCOTEC</b>	18 octobre 2020	Mardi 17 novembre 2020 Mercredi 18 novembre 2020 Jeudi 19 novembre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<input type="checkbox"/>	Du 25 au 27 novembre - Paris <b>FIME (nouveaux adhérents)</b>	25 octobre 2020	Mardi 24 novembre 2020 Mercredi 25 novembre 2020 Jeudi 26 novembre 2020 <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

# 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



## CARDINAL EDIFICE 35

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
8 titulaires - 7 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
4 titulaires - 4 suppléants  
3<sup>e</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants

## TERREAL CARRIERE 11

**CSE** Collège unique  
2 titulaires

## UES EAU DE SAUR PERCHE PAYS DE LA LOIRE 49

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
2 titulaires - 3 suppléants  
3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 2 suppléants

## GARNICA SAMAZAN 47

**CSE** 2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## UES EAU DE SAUR LOIRE & VILAINE 44

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
4 titulaires - 4 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## RMCL 15

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
2 titulaires - 2 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

## TERREAL 11

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
5 titulaires - 5 suppléants  
2<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant  
3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 2 suppléants



# LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE TEMPORAIREMENT RÉDUITS À 8 ET 12 JOURS

**Une ordonnance et deux décrets du 2 mai 2020 réduisent temporairement certains délais de consultation du CSE, par dérogation aux délais légaux, réglementaires et conventionnels normalement applicables.**

Sont concernés les délais applicables dans le cadre de l'information et de la consultation du CSE et du CSE central, menées sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Ce champ est large, mais la réduction des délais de consultation ne s'applique toutefois pas :

- Aux informations et consultations concernant les licenciements pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours (PSE) ;
- Aux informations et consultations concernant les accords de performance économique ;
- Aux trois grandes informations et consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



Le délai de consultation de droit commun du CSE est drastiquement réduit. Il passe ainsi **d'un mois à 8 jours** dans le cas général. En cas d'intervention d'un expert, ce délai passe de 2 mois à 11 jours pour les CSE et à 12 jours pour les CSE centraux. Lorsque plusieurs expertises se déroulent au niveau du CSE central et dans un ou plusieurs établissements, le délai de consultation passe de 3 mois à 12 jours.



Pour rappel, à l'expiration du délai de consultation le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Lorsque la consultation concerne à la fois un ou plusieurs CSE et le CSE central, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être rendu et transmis dans un délai d'un jour (au lieu de 7 jours) avant la date à laquelle le CSE central est réputé avoir été consulté.

Le décret réduit aussi considérablement les délais pour la réalisation des expertises. L'expert dispose ainsi de 24 heures, au lieu de 3 jours, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires. L'employeur a également 24 heures, au lieu de 5 jours, pour lui répondre.



Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise passe de 10 jours à 48 heures à compter de sa désignation ou 24 heures à compter de la réponse apportée par l'employeur à une demande qui lui a été adressée. Le délai donné à l'employeur pour saisir un juge s'il entend contester l'expertise passe de 10 jours à 48 heures. Enfin, l'expert doit remettre son rapport 24 heures avant, et non plus 15 jours avant, l'expiration des délais de consultation du CSE.

Le ministère du Travail a mis en ligne plusieurs schémas détaillés des délais applicables temporairement pour la consultation du CSE avec recours à une expertise : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cse\\_-\\_delais\\_de\\_consultation.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cse_-_delais_de_consultation.pdf)

Ces délais sont considérés comme des délais calendaires. Ainsi, le délai commence à courir au lendemain de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques



et sociales. Pour calculer le délai, il doit être tenu compte de tous les jours (week-end et jours fériés compris). Le délai se termine le dernier jour à minuit. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'ordonnance réduit enfin le délai de communication de l'ordre du jour du CSE en cas d'information ou de consultation sur des mesures ayant pour objectif de faire face aux conséquences de l'épidémie. Le délai de communication de l'ordre du jour passe ainsi de 3 à 2 jours calendaires pour le CSE et de 8 à 3 jours calendaires pour le CSE central.

La réduction du délai de communication de l'ordre du jour n'est pas applicable aux informations et consultations menées dans le cadre de licenciements pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours (PSE) ou d'accords de performance collective. Elle s'applique, en revanche, aux consultations récurrentes, contrairement aux nouveaux délais de consultation.



Toutes ces réductions sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020. Une ordonnance du 2 mai prévoit toutefois que s'il avait déjà lancé une consultation du CSE avant le 3 mai, l'employeur pourra, s'il le souhaite, interrompre la consultation en cours et engager une nouvelle procédure avec les nouveaux délais réduits.

Afin d'assurer au CSE un délai d'examen suffisant lui permettant de rendre un avis éclairé, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande de négocier un calendrier de consultation (et d'expertise) plus long. En effet, les nouvelles dispositions semblent ne pouvoir déroger qu'aux accords existants à la date du 3 mai. Un nouvel accord pourrait donc tout à fait fixer des délais de consultation plus longs.



## 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). Ce dispositif, même s'il est activé par le seul salarié, s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultats à laquelle est tenu l'employeur.**

Le salarié usant de son droit de se retirer d'une situation jugée dangereuse est relativement protégé. En effet, il est interdit à l'employeur de lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Par ailleurs, 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 demeure 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, le ministère du Travail a considéré que dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant



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](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)

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 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.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc d'utiliser, préalablement au droit de retrait, le droit d'alerte individuel des salariés et de prioriser, dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, 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).



Le droit d'alerte individuel permet à chaque salarié 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 défektivité 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 la crise sanitaire.

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 ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (le registre des dangers graves et imminents) ;
- 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, 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 ou son représentant 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 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.



## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### S.M.I.C (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2020 :

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

### MINIMUM GARANTI (M.G.)

3,65€ (à partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> jour.

### ACCIDENT DU TRAVAIL

**Indemnités journalières :** 60% du salaire journalier (205,84€ max. pour 2020), 80% du salaire à partir du 29<sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> :	82,63 €

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	132,21 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	230,68 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	399,56 €
3 <sup>ème</sup> 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 : .....



### 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 :  
Juin 2020 (2<sup>e</sup> 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