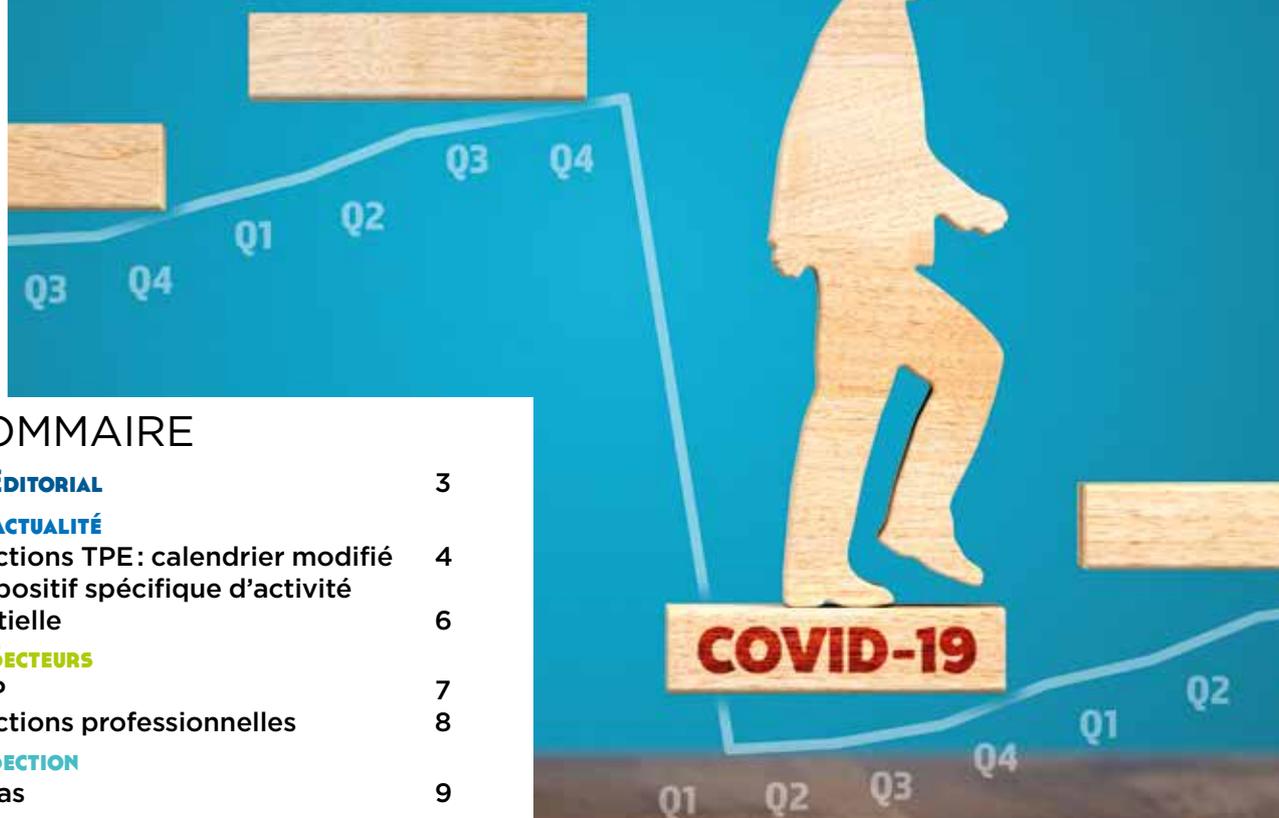


ÉCHO

BATI-MAT-TP

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

N° 78 / Août 2020 (3^e TRIMESTRE) / 0,50 €



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ ACTUALITÉ	
Élections TPE: calendrier modifié	4
Dispositif spécifique d'activité partielle	6
■ SECTEURS	
BTP	7
Élections professionnelles	8
■ SECTION	
Colas	9
■ JURIDIQUE	
Fin de l'activité partielle « garde d'enfants » et « personnes vulnérables »	10
Covid-19 et canicule, comment se protéger ?	11-13
En bref	13
■ JEUX	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

Le confinement a bouleversé la parution de notre magazine du mois de mars, car notre imprimeur n'était pas en mesure d'assurer l'impression et l'envoi en raison des mesures sanitaires en vigueur. Pour compenser ce manque, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a décidé d'éditer un Écho BATI-MAT-TP pour le mois d'août.

La crise sanitaire a plongé la France dans une profonde crise économique et les secteurs de la construction n'échappent pas à cette triste réalité. Dans ce contexte exceptionnel, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est préparée à accompagner et informer ses représentants dans les entreprises sur les outils à notre disposition pour préserver l'emploi, la santé et la sécurité des salariés.

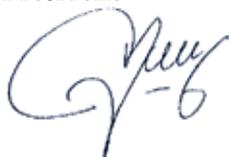
Au-delà des conséquences dramatiques sur notre économie, la crise sanitaire a également eu une incidence sur le calendrier des élections TPE. Initialement prévue à la fin de l'année, le gouvernement a pris la décision de décaler la mesure d'audience dans les très petites entreprises à l'année prochaine, du 25 janvier au 7 février 2021, pour assurer le bon déroulement de celle-ci.

Dans les faits, ce report ne change rien à la stratégie mise en place par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Dans un premier temps, nous avons finalisé les documents qui seront envoyés aux salariés des TPE du secteur de la construction.

Dans un second temps, nous vous demandons à tous, adhérents, militants et sympathisants, de prendre un peu de votre temps pour aller à la rencontre des salariés des TPE et de promouvoir les valeurs défendues par notre organisation syndicale.

Pour terminer ces lignes, j'aimerais vous rappeler que le virus du COVID-19 circule toujours en France et je vous invite toutes et tous à rester vigilants en respectant les gestes barrières.

Michel CANOVAS,
Président





ÉLECTIONS TPE : CALENDRIER MODIFIÉ

Initialement prévues pour la fin de l'année, les élections TPE sont reportées du 25 janvier au 7 février 2021. En effet, la crise du COVID-19 a poussé le gouvernement à modifier par ordonnance le calendrier pour permettre leur déroulement dans de bonnes conditions.

À quoi sert cette élection ?

Ces élections permettent de déterminer la représentativité des organisations syndicales. Tous les quatre ans, les salariés des TPE sont invités à voter pour les syndicats de leur choix.

Les résultats obtenus par chacune des organisations viennent s'ajouter aux résultats des élections professionnelles dans les entreprises plus importantes et pour les salariés agricoles aux résultats de l'élection de leurs représentants dans les Chambres d'agriculture.

Ces élections servent aussi à la désignation par les organisations syndicales de leurs représentants dans les Commission Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI).



Malgré les enjeux importants, les élections TPE sont boudées par les salariés. En effet, la participation au dernier scrutin n'a été que de 7,35 %. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette

abstention est due à plusieurs facteurs : le vote sur sigle, la méconnaissance des CPRI et l'absence de représentants syndicaux dans les TPE qui aboutit à une méconnaissance du rôle des syndicats.



Changement de calendrier

Le dépôt des candidatures est effectué et les syndicats avaient jusqu'au 31 juillet pour déposer leurs documents de propagande. Ils seront définitivement validés au plus tard le 16 octobre et seront consultables par les électeurs sur le site du ministère dédié aux élections à compter du 2 novembre 2020.

Les documents, le matériel et les codes de vote seront envoyés aux électeurs en janvier. **La période de vote sera ouverte du 25 janvier au 7 février 2021 et les résultats seront proclamés le 19 février 2021.**

Les actions BATI-MAT-TP CFTC

Pour conserver sa représentativité, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a besoin que nous nous sentions tous concernés par les élections TPE ! En effet, pour inciter les salariés des TPE à voter, nous devons aller à leur rencontre et leur expliquer les enjeux de cette mesure d'audience.



PRO BTP LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
ASSURANCES
ÉPARGNE
RETRAITE
VACANCES
ACTION SOCIALE

www.probtp.com



PRO BTP
GROUPE



DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif spécifique d'activité partielle est la nouvelle dénomination de l'activité réduite pour le maintien en emploi (Arme). Ce dispositif est destiné aux entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité et ayant besoin d'un accompagnement de l'Etat à moyen terme.

L'objectif de l'Arme est de permettre aux entreprises de réduire les heures de travail de ses salariés en recevant une aide de l'État, sur une plus longue durée (une année ou deux probablement). En contrepartie, les employeurs devront s'engager à maintenir la totalité de l'emploi.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'accès à ce dispositif n'est possible que si l'entreprise est couverte par un accord (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou d'un accord de branche étendu) lui en donnant la possibilité.

Validation de l'accord par l'autorité administrative

L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions suivantes :
 - La durée d'application de l'accord ;
 - Les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;
 - Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
 - Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Homologation du document

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- La présence de l'ensemble des dispositions suivantes (la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre, les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi) ;
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

Allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de :

- 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic, pour les accords (ou documents) transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020, ce qui correspond au taux actuellement appliqué ;
- 56 % de cette rémunération pour les accords (ou documents) transmis à compter du 1er octobre 2020.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23€, ce plancher ne s'appliquant toutefois aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.



BTP



Guide OPPBTP

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a participé à l'élaboration de la première version du guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Covid-19.

Le 8 juillet, l'OPPBTP, organisme de prévention du BTP, a publié une mise à jour de son guide. Il intègre les recommandations du Haut Conseil de Santé Publique et du Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Ce guide est disponible sur le site web de l'OPPBTP (<https://www.preventionbtp.fr>).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'en matière de coactivité, il est conseillé de respecter la distance de 1 mètre en mettant en œuvre des mesures telles que la séparation des zones de travail, l'organisation des circulations ou encore le port du masque.

Pour ce qui est des déplacements, le guide prend acte de la suppression des autorisations de circulation, apporte des précisions concernant le partage des véhicules et précise les cas dans lesquels le port du masque est obligatoire.



Modification des accords de prévoyance des ouvriers du 31 juillet 1968 et des ETAM du 13 décembre 1990 du Bâtiment et des Travaux Publics

Afin de répondre au recours massif à l'activité partielle par les entreprises du BTP et afin de maintenir les garanties de prévoyance pour les Ouvriers et les ETAM, les partenaires sociaux du BTP ont décidé d'apporter des modifications aux règlements de l'Institution PRO BTP à travers la signature des :

- Avenant n° 62 révisant l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics.

- Avenant n° 35 révisant l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du Bâtiment et des Travaux Publics.



Cette démarche s'accompagne de la consolidation de l'équilibre des régimes de prévoyance des Ouvriers et des ETAM du BTP notamment à travers l'inscription dans les accords et dans les règlements de l'institution du mécanisme de l'activité partielle et de la correction de l'assiette de cotisation des entreprises.

Cette négociation a également été l'occasion de réévaluer l'indice de référence permettant le calcul de certaines prestations du Régime National de Prévoyance Ouvriers afin de répondre à la progression du salaire moyen des ouvriers.

Ces textes signés par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC inscrivent le secteur du BTP dans une démarche remarquable de continuité des garanties pour les Ouvriers et les ETAM et ce dans une période particulièrement difficile pour l'économie des entreprises.

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



EIFFAGE RAIL 78

CSE 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants

IMERYS CERAMICS FRANCE 75

CSE 1^{er} collège
1 titulaire

CARRIÈRE ET MATÉRIAUX 58

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

AXIANS SYSTELCOM 13

CSE Collège unique
1 titulaire

EIFFAGE ROUTE ILE DE FRANCE CENTRE OUEST BASSE NORMANDIE 14

CSE 1^{er} collège
6 titulaires - 1 suppléant
2^e collège
3 titulaires

KP1 68

CSE 1^{er} collège
3 titulaires - 3 suppléants

KP1 35

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

KP1 57

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

KP1 30

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

SECTION BATI-MAT-TP CFTC

COLAS



Christophe GERNIGON

Le Groupe COLAS DG France est constitué de 33 700 salariés fin 2019. Il est composé de :

- 6 filiales routières travaux : COLAS Nord Est, Midi Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne, Ile-de-France Normandie, Sud Ouest et Centre Ouest ;
- 3 autres Sociétés : COLASRAIL, AXIMUM et SPAC.

La CFTC groupe Bouygues chez COLAS :

- 669 élus présents dans 126 CSE d'établissement (toutes filiales et sociétés confondues).
- 51 délégués syndicaux
- 10 délégués syndicaux centraux

Christophe GERNIGON nous parle de sa section syndicale BATI-MAT-TP CFTC COLAS.

Depuis combien de temps la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC existe-t-elle chez COLAS ?

La présence de BATI-MAT-TP CFTC a débuté dans le groupe COLAS à la fin des années 90 en s'implantant dans le Nord et l'Est de la France.

Comment a-t-elle évolué dans le temps ?

Suite à la promulgation de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC COLAS a progressé au sein du groupe en fédérant un nombre important d'élus qui étaient jusque-là indépendants et sans étiquette.

Cette stratégie fut payante puisque notre représentativité est passée de 3 % en 2008 à 27 % fin 2019 avec une progression constante d'élection en élection.

Comment la section BATI-MAT-TP CFTC tire-t-elle son épingle du jeu pour assurer un contact régulier avec les salariés ?

Notre section syndicale BATI-MAT-TP CFTC est maillée sur l'ensemble du territoire français métropolitain et nous sommes présents dans toutes les filiales et sociétés du groupe COLAS.

L'animation des élus est orchestrée par les DSC de filiales, sociétés et les DS d'établissements des différentes structures. Cet ensemble est piloté par moi-même.

Avec ce fonctionnement et grâce à une écoute attentive des salariés, nous arrivons à faire remonter et surtout résoudre de nombreux sujets en matière de sécurité, qualité de vie au travail...

Comment se déroulent les négociations ?

Le dialogue social dans le groupe COLAS est basé sur un respect mutuel entre notre organisation syndicale et la direction des affaires sociales. Le dialogue social est constructif et il nous permet d'aboutir à de nombreuses avancées pour les salariés.



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

Nous souhaitons continuer d'être force de propositions pour animer un dialogue social constructif et ainsi faire évoluer dans le bon sens les avantages des salariés du groupe.

Merci Christophe et bonne continuation!



FIN DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANTS » ET « PERSONNES VULNÉRABLES »



Le ministère du Travail ne cesse d'adapter le dispositif exceptionnel d'activité partielle à l'évolution de la crise sanitaire liée au Covid-19 et de la reprise d'activité. Il a en conséquence à nouveau complété son questions-réponses consacré au sujet.

Fin de l'activité partielle « garde d'enfants » après le 5 juillet

Depuis le 6 juillet 2020, il est mis fin au dispositif d'activité partielle pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les parents ne peuvent donc plus bénéficier du dispositif d'activité partielle pour ce motif dérogatoire, à l'exception des départements de Mayotte et de la Guyane. Le ministère du Travail ne précise cependant pas les modalités pour bénéficier du dispositif dans ces départements où l'année scolaire a pris fin. Les parents devraient logiquement continuer de devoir fournir une attestation d'un établissement d'accueil indiquant qu'il n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant.



Maintien de l'activité partielle « personnes vulnérables » jusqu'à une date fixée par décret à venir

Pour rappel, depuis le 1er mai 2020, les salariés à risques, dits vulnérables, c'est-à-dire susceptibles de développer une forme grave de Covid-19 et les personnes qui habitent avec eux ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'arrêt de travail simplifié. S'ils sont dans l'impossibilité de télétravailler depuis cette date, ils sont placés en activité partielle.

Pour bénéficier de ce régime, le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, délivré par son médecin traitant, le médecin du travail ou par l'Assurance maladie.

Dans son document questions-réponses relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle, le ministère du Travail a modifié à plusieurs reprises la date de fin du dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables et les personnes vivant avec une personne vulnérable (question 17). Récemment, il est de nouveau revenu sur la date de fin du dispositif.

Dans une version datée du 21 juillet 2020, le dispositif, hors Mayotte et Guyane, prenait fin au 31 juillet 2020. Trois jours plus tard, le document mentionnait la date du 31 août 2020. Dans une dernière version, diffusée le 27 juillet 2020, le document ne précise plus de date. Conformément à la loi de finances rectificative, c'est un décret à venir qui fixera donc la date de fin de l'activité partielle pour les salariés vulnérables et les personnes cohabitant avec une personne vulnérable.

Au plus tard, la loi prévoit que le dispositif prendra fin au 31 décembre 2020.



COVID-19 ET CANICULE, COMMENT SE PROTÉGER ?

Les fortes chaleurs constituent un risque pour la santé des salariés sur le lieu de travail. Aux mesures habituelles s'ajoutent cette année des précautions spécifiques pour se protéger du Covid-19.

L'employeur est tout d'abord tenu de mettre de l'eau fraîche et potable à la disposition du personnel (article R. 4225-2 du Code du travail) et de mettre gratuitement une boisson non alcoolisée à disposition des salariés dont les conditions de travail les conduisent à se désaltérer fréquemment (article R. 4225-3). La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE. Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail.

Sur les chantiers du BTP, se sont au moins trois litres d'eau, par jour et par travailleur, qui doivent être mis à disposition. Il est recommandé de boire régulièrement (un verre d'eau fraîche toutes les 20 minutes), même si l'on ne ressent pas la soif, de ne pas consommer d'alcool et de manger salé pour compenser l'élimination des sels minéraux. Pour savoir si l'on a assez bu, la couleur des urines est un bon indicateur. Lorsqu'elles sont claires, l'hydratation est suffisante et tout va bien. En revanche, plus elles sont foncées, plus elles indiquent un état de déshydratation.

S'hydrater toutes les 20 minutes en période d'épidémie avec un masque sur le visage n'est pas si simple. La première précaution à prendre est de se laver les mains au savon avant de boire. Il convient de ne pas faire glisser le masque sur le cou ni de le

remonter sur le front. Il faut le décrocher d'un côté en ne touchant que l'élastique, le laisser pendre pendant qu'on boit, puis le repositionner. Afin que le port du masque ne soit plus nécessaire, il est important d'organiser le chantier de manière à ce que la distanciation physique entre les travailleurs (au moins un mètre) soit respectée. D'autant que l'utilisation du masque dans un contexte de canicule peut être perçue comme pénible par les salariés.

Pour les postes en extérieur, l'employeur doit s'assurer qu'ils permettent une protection contre les conditions atmosphériques (article R. 4225-1) et pour les postes dans des locaux fermés, que les conditions de ventilation permettent d'éviter les élévations exagérées de température (articles R. 4221-1 et suivants).

En tout état de cause, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (articles L. 4121-1 et suivants). Ce principe général s'applique dans les mêmes conditions aux risques liés à la chaleur.





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

Une mesure élémentaire à adopter consiste à vérifier quotidiennement les conditions météorologiques et les bulletins d'alerte afin d'évaluer le risque au jour le jour. La vigilance est nécessaire dès que la température dépasse les 30 °C à l'ombre et accrue dès lors que les températures nocturnes sont supérieures à 25 °C.



Dans un contexte de grande chaleur associée au travail, il faut être vigilant quant aux tâches à exécuter. Cela implique par exemple de limiter le travail physique et de réaliser les tâches lourdes tôt le matin, de prévoir et de fournir des aides à la manutention. La vigilance doit être renforcée face à certains types de travaux, comme les interventions sur les toits pour les couvreurs, ou sur les enrobés pour les opérateurs des travaux publics.

L'employeur peut également adapter temporairement les horaires, mettre à disposition du matériel (abris, ventilateurs, brumisateurs),

adapter les cadences de travail, etc. Si les épisodes de canicule sont fréquents, une formation des salariés peut être envisagée.

Enfin, le plan canicule est adapté cette année au facteur contextuel aggravant que constitue le Covid-19. Le ministère du Travail rappelle sa liste des personnes vulnérables à la chaleur, lesquelles doivent faire l'objet d'un suivi attentif : personnes âgées, femmes enceintes, travailleurs manuels opérants en extérieur, personnes fragiles face aux pics de pollution. L'administration conseille de croiser cette liste avec celle des personnes vulnérables au Covid-19 pour organiser leur environnement de travail avec une prudence renforcée.

En ce qui concerne la ventilation et l'aération, en raison des modalités de transmission du Covid-19 par gouttelettes circulant dans l'air, les climatisations peuvent, en cas de mésusage, faire courir des risques aux salariés. Selon le ministère du Travail, le refroidissement de l'air doit se faire en assurant un apport d'air neuf permettant de lutter contre le risque épidémique, et les climatisations doivent fonctionner avec des débits de soufflage limités. Une vérification des installations est donc vivement conseillée. Quant à l'utilisation des ventilateurs, habituelle en intérieur dans un contexte de forte chaleur, elle est contre-indiquée dans les espaces clos ou semi-clos où plusieurs personnes sont présentes en même temps. Cette contre-indication vaut même si les personnes sont porteuses de masques.

En bref

Le port du masque devient obligatoire

Depuis le 20 juillet, toute personne âgée de 11 ans et plus doit désormais porter un masque dans les lieux publics clos. Un décret publié au Journal officiel du 18 juillet complète en effet le décret n° 2020-860 du 10 juillet, en allongeant la liste des catégories d'établissements dans lesquels le port du masque s'impose.

Quels sont les lieux dans lesquels le port du masque est obligatoire ?

En application du décret du 10 juillet 2020, le port du masque était déjà obligatoire dans un certain nombre d'établissements recevant du public, avec des règles spécifiques à certaines activités, notamment les salles de conférence et de réunion, les restaurants, les hôtels, les établissements d'enseignement et de formation, les établissements sportifs couverts, flottants ou de plein air, les gares et les aéroports.

À partir du 20 juillet 2020, les magasins de vente, les centres commerciaux, les administrations et les banques (à l'exception des bureaux) ainsi que les marchés couverts sont également concernés. Dans les autres établissements, l'exploitant garde la possibilité de rendre le port du masque obligatoire.

Le non-respect de cette mesure pourrait être susceptible d'une contravention de 4e classe (amende de 135 €).



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 :



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 :
Août 2020 (3^e 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