

# ÉCHO

## BATI-MAT-TP

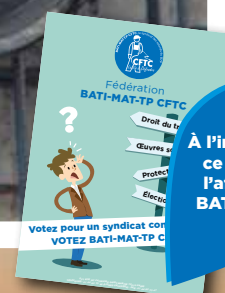
Journal d'information trimestriel de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - ISSN : 1955-5105

N° 72 / MARS 2019 / 0,50 €



### SOMMAIRE

■ <b>ÉDITORIAL</b>	3
■ <b>ACTUALITÉ</b>	
Les Opérateurs de Compétences	5
Le grand débat national	6
En bref	7
Élections	8
■ <b>SECTEURS</b>	9
■ <b>JURIDIQUE</b>	
Les nouveaux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes	10-11
Formation professionnelle	11-13
■ <b>JEUX</b>	14
Info pratiques/Adhésion	15



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

# PRO BTP LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
ASSURANCES  
RETRAITE  
ÉPARGNE  
ACTION SOCIALE  
VACANCES



**PRO BTP**  
GROUPE



# ÉDITORIAL

Deux organisations syndicales ont dénoncé les nouvelles conventions collectives des ouvriers du Bâtiment. Conséquence directe, les anciennes conventions collectives s'appliquent à nouveau pour tous les ouvriers du secteur.

En réaction, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé l'ouverture d'une négociation pour fusionner toutes les conventions collectives du Bâtiment pour garantir à tous les ouvriers du secteur les mêmes droits et pour opérer une simplification de l'ordre public conventionnel de branche.

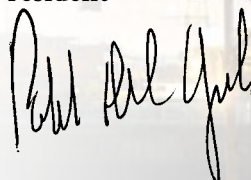
Le grand débat national touche à sa fin et espérons que les mesures annoncées par le gouvernement mettront un terme à la vague de contestation. En effet, celle-ci dure depuis de nombreux mois et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'elle n'est pas sans conséquence pour l'emploi et l'économie.

Les mesures les plus attendues étaient celles visant à améliorer le pouvoir d'achat. Je me réjouis de la reconduction de la prime défiscalisée et j'appelle l'ensemble de nos représentants dans les entreprises à demander sans tarder l'ouverture d'une négociation pour définir et pérenniser ce dispositif.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a poussé les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) à se restructurer. Rebaptisés Opérateurs de compétences (Opco), ils perdent la gestion de la collecte des contributions financières des entreprises, confiée à l'Urssaf. L'objectif de cette réforme est de recentrer ces organismes sur les services aux branches et aux petites entreprises pour permettre un accès facilité à la formation.

Dans le cadre de cette restructuration, les branches étaient invitées à se rapprocher pour réduire le nombre d'organismes. Opération réussie, puisque nous sommes passés de 21 OPCA à 11 OPCO. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a activement participé à ces regroupements et surtout à la création de nombreuses sections paritaires professionnelles (SPP). Pour notre Fédération BATI-MATTP CFTC, les SPP sont très importantes, car elles ont pour missions de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche qu'elle représente.

Patrick **DEL GRANDE**,  
Président



# SALARIÉS DE L'ARTISANAT OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet de permettre aux salariés des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés, qui ne sont pas dotées de représentation du personnel, d'être représentés au niveau régional ou départemental dans les commissions paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
**251 rue du faubourg Saint-Martin**  
**75010 PARIS**



Pour recevoir une documentation complète, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : | | | | | Ville : .....

Tél domicile : ..... Tél portable : .....

## Informations complémentaires

Nom de votre entreprise : ..... Tél entreprise : .....

Adresse de l'entreprise : .....





## LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

**La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé, entre autres, le système de formation professionnelle initiale et continue. Notre Fédération BATI-MAT-TPCFTC fait le point sur les changements.**

Depuis le 1er janvier, une contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage s'est substituée à la taxe d'apprentissage, ainsi qu'à la contribution relative à la formation professionnelle. Les opérateurs paritaires collecteurs agréés (Opc) sont devenus des « opérateurs de compétences » (Opc). Les Opc ne collectent plus les cotisations formation, cette tâche est transférée à l'Urssaf ou à la MSA.



**Les Opc ont pour mission :**

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - Les accompagner dans leur mission de certification ;
  - De favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.

- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

**La gouvernance des OPCO**

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes. Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises. Cela a fait l'objet de négociations des branches et d'un agrément du ministère du Travail.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'URSSAF ou la MSA, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les OPCO sont agréés pour collecter les contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance. Jusqu'au 1er janvier 2021, les OPCO s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle, et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.





## LE GRAND DÉBAT NATIONAL

**Pour répondre à la vague de contestation, le gouvernement a lancé le grand débat national. Après la phase des contributions et celle de la synthèse, le gouvernement a annoncé ses conclusions. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous détaille les mesures à venir.**

Lancé le 15 janvier, le grand débat national s'est déroulé en plusieurs phases (conférences, débat, contribution en ligne...). Pour orienter les contributions des Français, quatre grands thèmes étaient proposés :

- Fiscalité et dépenses publiques ;
- Organisation de l'État et des services publics ;
- Démocratie et citoyenneté ;
- Transition écologique.

Après la publication des synthèses, le président a annoncé lors d'une conférence de presse les mesures retenues par le gouvernement au terme de ce grand débat national.

### Fiscalité et dépenses publiques

- Une baisse significative de l'impôt sur le revenu.
- Pas de retour sur la suppression de l'ISF.
- Reconduction de la prime exceptionnelle défiscalisée.
- Les CAF auront des «prérogatives pour prélever les pensions alimentaires impayées».
- Mise en place d'un «revenu universel d'activité».
- Rapport de la Cour des comptes sur l'évasion fiscale.
- Réindexation des retraites de moins de 2000 euros au 1er janvier prochain, sur l'inflation, et «plus aucune retraite ne sera sous-indexée à partir de 2021».
- Réforme des retraites à l'été, avec la mise en place d'un système par points.

### Transition écologique

- Mise en place d'un «conseil de défense écologique», avec 250 personnes tirées au sort.

### Démocratie et citoyenneté

- Pas de vote obligatoire, ni de reconnaissance du vote blanc ;
- Pas de référendum d'initiative citoyenne (RIC), mais un référendum d'initiative partagée (RIP) facilité. Abaissement à 1 million de signatures le seuil pour déclencher le dispositif ;
- Tirage au sort de 150 citoyens pour participer au Conseil économique, social et environnemental (CESE) ;
- Une dose de proportionnelle à l'Assemblée nationale et au Sénat, de 20%, pour représenter davantage de sensibilités politiques ;
- Baisse du nombre de parlementaires, entre 25 et 30 %.

### Organisation de l'État et des services publics

- Un nouvel «acte de décentralisation» début 2020.
- Présentation d'une «profonde réorganisation de l'administration».
- Ouverture dans chaque canton de maisons «France Service», avec un accès aux services de l'État et des opérateurs publics.
- Plus de fermetures, «ni d'hôpitaux ni d'écoles» d'ici 2022.
- Pas plus de 24 élèves par classe de la grande section au CE1.





## EN BREF

### CCN des ouvriers du Bâtiment

Deux organisations syndicales ont fait opposition à l'entrée en vigueur des deux nouvelles conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment signées à nouveau le 20 mars par les partenaires sociaux du secteur.

En réaction à cette opposition, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a envoyé un courrier à la ministre du Travail pour demander l'ouverture d'une négociation visant à fusionner toutes les conventions collectives nationales du Bâtiment. En effet, il nous paraît impératif de simplifier et de sécuriser le statut conventionnel de la branche du bâtiment, tout en garantissant des avantages identiques aux ouvriers, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

En attendant l'ouverture d'une nouvelle négociation, les anciennes conventions collectives du 8 octobre 1990 redeviennent applicables à l'exception des dispositions locales qui ont été dénoncées. Les conséquences de ce retour en arrière sont :

- Un contingent d'heures supplémentaires de 180 heures ;
- Le calcul des indemnités de trajets selon la règle du vol d'oiseau ;
- La disparition de la notion de travail de nuit programmé.



### Organisation patronale

Une étude de la Dares s'est penchée pour la première fois sur le taux d'adhésion des entreprises aux organisations patronales. On y apprend que 24,6 % des entreprises sont adhérentes à une organisation syndicale. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'information la plus importante est que deux salariés sur trois (70,1 %) travaillent pour une entreprise adhérente.



### Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout salarié peut bénéficier gratuitement d'un CEP pour se faire accompagner dans son projet de formation. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande aux salariés envisageant une formation professionnelle de commencer leurs démarches en rencontrant un conseiller dans le cadre du CEP.

Pour bénéficier de ce CEP, les salariés doivent s'adresser aux FONGECIF jusqu'au 31 décembre 2019. Le CEP est également assuré par Pôle emploi, Cap emploi, l'Apec et les missions locales. À partir de 2020, le CEP sera assuré par de nouveaux opérateurs qui seront désignés par France compétences.



# 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](mailto:contact@cftcbtp.fr)

### EDILIANS 62

*Un 100 % pour BATI-MAT-TP CFTC*

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

### EDILIANS 59

*De belles élections pour nos candidats*

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

### SNEF SA 13

*Félicitations à nos candidats*

**CSE** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

### SNEF CLIM 94

*Félicitations à nos candidats*

**CSE** Collège unique  
1 titulaire

### SNEF SA 50

*Tous nos candidats sont élus*

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

### SEAC 35

*Des élections disputées*

**DU** 1<sup>er</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant

### EGGER RAMBERVILLERS 88

*Nous sommes majoritaires dans l'entreprise*

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

### HERVE SA 78

*Merci pour ses résultats*

**CSE** 3<sup>e</sup> collège  
1 titulaire - 1 suppléant





## GÉOMÈTRES

CPNEFP

### Formations de branche

C'est officiel, le syndicat patronal majoritaire dans notre branche a demandé à ses adhérents (les cabinets) de ne plus verser à l'OPCA de branche la part conventionnelle qui nous servait à financer nos CQP et CCP dans la branche. Pour rappel, seule la part légale est obligatoire.

Ceci aura pour conséquence de mettre à compter d'aujourd'hui l'ensemble de nos formations « entre parenthèses ».

Faut-il rappeler que ces formations sont qualifiantes et diplômantes et qu'elles ont été négociées en 2005 pour pallier à la suppression de la prime d'ancienneté ?

Notre organisation BATI-MAT-TP CFTC secteur Géomètres reste très attachée à la promotion des salariés et nous n'hésiterons pas à monter au créneau, pour permettre une reprise des formations le plus rapidement possible.



### CPPNI

À compter de cette commission, nous ne sommes plus présidé par une représentante du ministère du Travail, nous sommes repassés au format paritaire classique, c'est-à-dire une coprésidence entre le collègue employeur et salarié.

Sont élu l'UNGE côté collègue patronal et la CFDT, avec la voix de la CGT, côté salarié, une voix contre, la CFTC.

### Négociation salariale 2019

Nous en étions resté à l'accord signé entre le SNEPPIM, la CSNGT, CFDT et la CFTC qui devait entrer en application dès le mois de janvier 2019, et qui devait revaloriser les salaires de 2 %.



Cet accord est attaqué par l'UNGE auprès du ministère. Conséquence, nouvelle proposition de l'organisation majoritaire à 1,5 % !

Faut-il rappeler que l'inflation 2018 est finalement fixée à 1,8 % ?

Que les chiffres d'affaires sont en progression ?

Que les entreprises ont du mal à recruter, compte tenu du manque d'attrait de notre branche ?

Pour BATI-MAT-TP CFTC secteur Géomètres, il est hors de question d'accepter des miettes !

Nous prenons nos responsabilités et refusons de signer un accord moins favorable que le premier.

Nous rappelons que nos négociateurs sont tous des salariés de cabinets ou d'entreprises de géomètre et donc, directement impactés par ces négociations.

Finalement, l'accord est signé par l'UNGE et la CFDT, avec une restriction supplémentaire ! Cet accord sera applicable à l'ensemble des entreprises qu'au moment de l'extension, ce qui veut dire encore deux à trois mois d'attente au minimum.



## LES NOUVEAUX RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

**Partant du constat que près d'une femme sur trois déclare avoir été victime d'une forme de harcèlement sexuel au cours de sa carrière (sondage Ifop du 28 février 2018), la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 renforce les moyens de lutte contre le harcèlement sexuel et rend obligatoire la désignation de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par le comité social et économique (CSE) et l'employeur.**

### **Le référent désigné par le CSE**

Avant cette loi, le CSE disposait déjà de moyens de lutte contre le harcèlement sexuel. À titre préventif, il peut ainsi « susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes » (article L. 2312-9 du Code du travail).

Il peut, en outre, user de son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, atteinte pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel, qui lui permet d'alerter l'employeur et de lui imposer de procéder à une enquête conjointe afin que les dispositions nécessaires pour remédier à la situation soit prises (article L. 2312-59).

Cet arsenal juridique de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexuelles est désormais étoffé, puisque depuis le 1er janvier 2019, tout CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La désignation intervient sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité (article L. 2314-1).

Tout comme l'ensemble des membres du CSE, le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (3 jours de formation par mandat dans les entreprises de moins de 300 salariés et 5 jours dans celles d'au moins 300 salariés).

Ce référent constitue un interlocuteur supplémentaire pour les salariés confrontés à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ce référent (articles L. 1153-5 et D. 1151-1).

Le Code du travail ne précise pas la mission du référent harcèlement CSE. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande donc de détailler son rôle dans un accord d'entreprise (accord de mise en place ou de fonctionnement du CSE). Le référent peut, par exemple, être chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés, ou d'alerter les personnes en charge.



On peut également prévoir par accord que ce référent bénéficiera d'un crédit d'heures de délégation particulier, ce qui s'avèrera particulièrement nécessaire s'il est suppléant au CSE.

### **Le référent désigné par l'employeur**

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 1153-5-1).

Le Code du travail n'apporte pas plus de précision quant au mode de désignation du référent. Toutefois, en pratique, il devra s'agir d'un salarié de l'entreprise.

De plus, afin de garantir sa légitimité et sa visibilité auprès des salariés, il doit naturellement s'agir d'une personne employée au sein du service chargé des ressources humaines ou d'un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

Les missions de ce référent peuvent être les suivantes :

- Réaliser des actions de sensibilisation et de formation des salariés comme du personnel encadrant ;
- Orienter les salariés vers les autorités compétentes ;
- Mettre en œuvre des procédures internes afin de favoriser le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Réaliser une enquête suite à un signalement.

Comme pour le référent du CSE, l'adresse et le numéro d'appel de ce référent désigné par l'employeur doivent être communiqués aux salariés par tout moyen. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande vivement aux représentants du personnel et, plus particulièrement aux référents harcèlement du CSE, la lecture du guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail consultable sur le site internet [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr).



## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Outil majeur à la disposition des salariés, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose dans cet article une rapide présentation des dispositifs permettant d'accéder à la formation professionnelle.**

- Les actions de formation sont assurées :
- À l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ;
  - À l'initiative du salarié par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) et du CPF de transition professionnelle ;
  - Dans le cadre des contrats de professionnalisation.

### **La formation à l'initiative de l'employeur : Le plan de développement des compétences**

Il s'agit de l'ensemble des actions de formation retenus par l'employeur à destination des salariés de son entreprise. Si l'employeur est la plupart du temps à l'initiative du choix de la formation, il peut également décider d'inscrire dans le plan une formation demandée par le salarié.

Les salariés peuvent exprimer leurs souhaits notamment à l'occasion des entretiens professionnels obligatoires tous les 2 ans.



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)



## La formation à l'initiative du salarié : le CPF et le CPF de transition professionnelle

**Le CPF :** Depuis le 1er janvier 2015, le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Autrefois décomptés en heures, les crédits CPF se comptabilisent désormais en euros à partir de janvier 2019, à raison d'un montant de 500 € alloué par an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, et de 800 € pour les salariés non qualifiés. Le montant maximum du CPF est de 5000 € de droits au bout de 10 ans, ou 8000 € pour les salariés non qualifiés.

Le CPF constitue, avec le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC), le compte personnel d'activité (CPA).

En créant son espace personnel sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) à l'aide de son numéro de sécurité sociale et d'un mot de passe, le titulaire du CPA peut visualiser ses droits acquis dans le cadre de ses trois comptes (CPF, C2P et CEC).

Le solde d'heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 est transféré sur le CPF. Attention, ce transfert n'est pas automatique. Chaque salarié doit en effet inscrire son solde d'heures de DIF en se rendant sur son espace personnel.

Les employeurs devaient, au 31 janvier 2015, avoir informé leurs salariés de leurs droits au DIF acquis et non utilisés au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent les porter sur leur CPF.



Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 qui sont inscrites sur le CPF peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.

**Le CPF de transition professionnelle :** Le CPF de transition professionnelle est applicable depuis le 1er janvier 2019 et remplace le congé individuel de formation (CIF) qui disparaît à compter de cette date. Il permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour contribuer au

financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail, Le salarié bénéficie d'un congé spécifique (le congé de transition professionnelle). Il doit en faire la demande à l'employeur par écrit au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu'elle dure au moins 6 mois et 60 jours avant lorsqu'elle dure moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.



C'est ensuite au salarié, après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la prise en charge financière de son congé de transition professionnelle. Sauf pour l'année 2019, cette demande de financement est déposée auprès d'une commission spéciale dénommée commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Ce sont les Fongecif qui assurent les missions de ces commissions jusqu'au 31 décembre 2019.

En cas d'acceptation de prise en charge financière du congé de transition professionnelle, la CPIR prend en charge notamment les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, repas et hébergement) et la rémunération minimale du salarié. Ces coûts sont financés en priorité par la mobilisation des droits inscrits sur le CPF du salarié et complétés par les fonds versés à la CPIR par France compétences.

Lorsque le salaire est inférieur ou égal à deux fois le SMIC, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire. Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le SMIC, la rémunération maintenue est de 90% du salaire pour la première année ou les 1 200 premières heures de formation et à 60% pour les années suivantes ou à partir de la 1 201ème heure. À l'issue de la formation, le salarié doit être réintégré dans son poste ou si celui-ci n'est plus disponible dans un emploi équivalent.

# SUDOKU

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

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

Solution sudoku Écho n°69

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

# MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ASSEZ • BRELOQUE • CELTIQUE • CHAIR • CLERC • CORPS • CRITERE •
- DEMON • DIEU • ECHE • ECLUSE • ETUDIANT • FENDU • FRITEUSE •
- GLUCIDE • GRESILLER • HAUT • LUSTRE • MAESTRIA • MALTAIS • MELEE •
- MOISIR • OBSTACLE • PAIR • PERSIENNE • PHRASE • QUASI • RAMASSIS • RAMER •
- RAPINE • SENSITIF • STRUCTURE • SUCRE • TURQUOISE • VEILLEUSE

# MOTS COUPÉS

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

ANT	BAR	BER	BOU
BRI	DER	ELI	ETA
EUR	FIL	GAL	GER
LON	MAN	MER	VEN


Solution mots coupés Écho n°69  
 BALLON, BALLOT, BILLON, BILLOT, BLAGUE, BLAMER, BLASON, ETAGER, ETALON, ETAMER, FRIMER, FRISON, GERMER, GRIMER, GRISON, LANGER, LANGUE, LONGER, LONGUE, MANGER, MANGUE, MERLAN, MERLON, MERLOT, PRIMER, PRISON, PRIVER, SONGER, VERBAL, VERGER, VERGUE, VERLAN



## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### S.M.I.C (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

Horaire brut : 10,33€

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

### APPRENTIS

Salaires minimum (% du SMIC) : (Base 151,67 h)

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1	2	3
- de 18 ans	25%	37%	53%
18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et +	53%	61%	78%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP.

### AVANTAGES EN NATURE

En l'absence de convention collective ou d'accord fixant des taux supérieurs, les avantages en nature sont évalués forfaitairement en fonction du minimum garanti depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

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

### MINIMUM GARANTI (M.G.)

3,62€ (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019)

### PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

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

### TITRES-RESTAURANT

La contribution patronale est exonérée de cotisations Sécurité Sociale si elle est comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre et ne dépasse pas 5,52€.

### FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour couvrir les frais professionnels liés à la nourriture et au logement sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale pour les salariés en situation de travail particulière et sont présumées utilisées conformément à leur objet si elles ne dépassent pas les plafonds suivants.

**Remboursement des frais de repas (par repas) :** salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant :  
en déplacement : 18,80€ à l'entreprise ; 6,60€ sur chantier ; 9,20€

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

## INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

### MALADIE (Indemnités journalières)

Cas général : la moitié du salaire brut journalier (moyenne sur 90 jours), dans la limite de 45,01€. Pour 3 enfants à charge : 66,66% du salaire brut journalier dans la limite de 60,02€ après le 31<sup>ème</sup> jour.

### ACCIDENT DE TRAVAIL

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

### MATERNITÉ OU PATERNITÉ

Indemnité journalière maximale : 87,71€

## CHÔMAGE & RÉINSERTION

### CHÔMAGE ASSURANCE

**Montant le l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans) :** L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

Montant et durée de l'indemnisation - cas général :

### ALLOCATIONS ET PRIME

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

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

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

Filière	Quel que soit l'âge			
	A	B	C	50 ans et +
Durée d'affiliation	6 mois sur les 22 derniers	12 mois sur les 20 derniers	16 mois sur les 26 derniers	27 mois sur les 36 derniers
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1095 jours (36 mois)

## BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

### A.F. (Allocations Familiales)

Nbre d'enfants	Montant
2	131,16 €
3	299,20 €
Par enfant en plus	168,04 €

### Majoration pour enfant à charge 14 ans et plus

Âges	Montant
+ 14 ans	65,58 €

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

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

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

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

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

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

### Prime de déménagement

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

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

Décision CDES	Montants
Allocation de base	130,51 €
1 <sup>ère</sup> catégorie	228,39 €
2 <sup>ème</sup> catégorie	395,60 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	505,72 €

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

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

## BULLETIN D'ADHÉSION à remplir et adresser à :

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

### VOUS

M.  Mme NOM & Prénom : ..... Date de naissance : \_\_/\_\_/\_\_\_\_  
Adresse personnelle : ..... CP Ville : .....  
Tél. dom. : \_\_/\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Portable : \_\_/\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Email : .....

### VOTRE ENTREPRISE

Entreprise : ..... Effectif :  + de 10  - de 10 Nbre : .....  
Adresse : ..... CP Ville : .....  
Votre profession : ..... Vous êtes :  Ouvrier/Employé  ETAM  CADRE (IAC)  Retraité  
Vous êtes du :  Bâtiment  TP  Autres (préciser) : ..... Date : .....  
Je déclare adhérer au syndicat affilié à la CFTC de ma profession ou branche. Signature : .....

### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM Prénom & Adresse du débiteur		COMPTE À DÉBITER		
		CODE BANQUE	CODE GUICHET	N° DE COMPTE / CLÉ RIB
Code banque gestionnaire		NOM & Adresse du créancier		Nom et Adresse de l'établissement teneur du compte à débiter
N° national d'émetteur				
N° d'émetteur interne				
Je paie par prélèvement : <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 2019 (1<sup>er</sup> trimestre 2019)

N° de commission paritaire : 1020 S 08098

ISSN : 1955-5105

Directeur de publication : Patrick DEL GRANDE

Imprimé par l'Imprimerie de la Centrale - Parc d'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.

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



## PréventionBTP.fr

SPÉCIAL  
SALARIÉS

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

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

À consulter ou à commander sur  
[preventionbtp.fr/Documentation](http://preventionbtp.fr/Documentation)



PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION

**OPPBTP**  
La prévention BTP