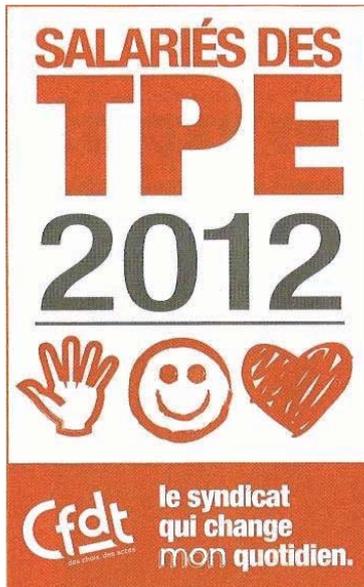


Le Professionnel du Bâtiment

LE JOURNAL DES ADHÉRENTS DE L'ARTISANAT DU BÂTIMENT FNCB-CFDT



Calendrier des élections TPE :

- Vote par Internet
du 3 novembre 2012
au 12 décembre 2012
- Vote par correspondance
du 28 novembre 2012
au 12 décembre 2012
- Proclamation des résultats
le 21 décembre 2012

Sommaire

- Les élections TPE 2012 cela vous concerne.....p.1
- Un accord pénibilité à faire appliquer dans les entreprises du BTPp.2
- Les chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariésp.3
- Témoignage d'une salariée de l'artisanat du bâtiment.....p.4

Edito

Les élections TPE 2012 cela vous concerne

L'année 2012 verra s'organiser les premières élections qui concernent les salariés de l'artisanat. Tous les salariés y compris les apprentis inscrits dans les effectifs des entreprises artisanales au 31 décembre 2011 pourront participer à ces élections.

Votre syndicat, La CFDT, entend, à travers ces élections être le premier syndicat représentatif des salariés des très petites entreprises (TPE). Par votre vote, donnez à la CFDT le poids nécessaire pour faire changer la situation des salariés de l'artisanat, qui sont souvent les oubliés des droits et des avantages donnés aux autres salariés.

Par son action, la CFDT veut améliorer les salaires, les conditions de travail, la protection sociale, et l'accès à la formation professionnelle des salariés de l'artisanat. Les résultats que la CFDT obtiendra dans ces différents domaines seront d'autant plus importants qu'elle obtiendra de bons résultats lors de ces élections. Celles-ci auront lieu du 3 novembre au 12 décembre 2012 soit par correspondance soit par vote électronique, au choix du salarié. Au retour des vacances d'été, la CFDT engagera des actions de sensibilisation auprès des salariés de l'artisanat. Il appartient à tous les adhérents CFDT d'y participer. Pour cela, soyez attentifs aux informations qui vous parviendront régulièrement tout au long de cette année. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos responsables locaux CFDT si vous voulez participer aux actions qui seront engagées.

La CFDT, le syndicat qui change mon quotidien.

UN ACCORD À FAIRE APPLIQUER DANS LES ENTREPRISES DU BTP

L'accord du 20 décembre 2011 sur la pénibilité dans le BTP n'a pas été signé par la CFDT car il ne comporte pas de volet réparation. Malgré tout, cet accord existe et les dispositifs de prévention doivent dès à présent être mis en place dans les entreprises du BTP.

Les entreprises devront effectuer en interne de différents travaux : Diagnostiquer, réduire les poly-expositions, adapter et aménager les postes de travail, améliorer les conditions de travail des salariés, les former et enfin protéger les plus atteints par la pénibilité.

■ Le diagnostic préalable

Les chantiers du BTP et donc les situations de travail sont très différents les uns des autres. Les salariés peuvent donc être confrontés à plusieurs facteurs de pénibilité :

Manutentions manuelles de charges, Postures pénibles, Vibrations mécaniques, Agents chimiques dangereux, Activités exercées en milieu hyperbare (c'est-à-dire nécessitant de porter un scaphandre ou une combinaison de plongée etc.), Bruit, Travail de nuit, Températures ambiantes, Travail en équipes successives, Gestes répétés.

En fonction de ces éléments et grâce à l'OPPBTB (organisme de prévention du BTP) et les services interentreprises de santé au travail, les entreprises devront procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés. En fonction des résultats obtenus, les entreprises mettront en œuvre des actions de prévention et des méthodes de travail et de production qui garantiront une protection maximale des salariés. Ces actions seront consignées dans un document unique d'évaluation des risques (DUER) qui sera mis à jour au moins chaque année. Les entreprises devront également consigner dans une fiche individuelle pour chaque salarié leur exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les conditions de pénibilité, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre.

■ La réduction des poly-expositions

Les poly-expositions peuvent être définies comme l'exposition des salariés à plusieurs risques professionnels.

Pour faire face et réduire ces poly-expositions, l'accord fixe plusieurs objectifs :

- Mieux informer entreprises et salariés sur la prévention des risques et des facteurs de pénibilité.
- Réduire les facteurs de pénibilité liés à la manutention des matériaux et à l'utilisation de certains produits. Les entreprises devront tenir compte des informations recueillies soit en interne par le CHSCT (Commission hygiène sécurité et conditions de travail dans les entreprises de + 50 salariés) ou les DP (délégué du personnel) soit en externe auprès de l'OPPBTB ou des Caisses d'assurance maladie.
- Rendre concrètes les actions de prévention qui contribueront à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité en facilitant l'achat de matériels adaptés : en déterminant chaque année une action de prévention prioritaire, en désignant un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, en mobilisant certains dispositifs de la caisse nationale d'assurance maladie. Les entreprises jusqu'à 50 salariés pourront bénéficier de prêts bonifiés de BTP Banque, afin de remplacer ou acheter le matériel de prévention nécessaire.

■ Adaptation et aménagement du poste de travail

Dans la lutte contre les troubles musculo-squelettiques, les entreprises devront prendre en compte la prévention ainsi que la recherche d'une moindre pénibilité dans la conception des postes de travail ainsi que dans l'utilisation des matériels et des matériaux.

■ Amélioration des conditions de travail - aménagement d'horaire

Dans le but de réduire la pénibilité des tâches et notamment en cas d'aptitude avec restriction (limitation en port de charge, limitation des positions) ou d'inaptitude au poste de travail dûment constatée, les employeurs détermineront les possibles aménagements d'horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail. Ces aménagements pourront viser aussi les salariés qui travailleront sous condition climatique difficile (froid, chaleur), mais aussi pour les travailleurs de 45 ans révolus à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière.

■ Développement des compétences et des qualifications

Pour mettre en œuvre toutes ces pratiques liées à la prévention, les salariés devront être mieux formés, soit dès leur apprentissage par un enseignement sur la santé, la prévention et la sécurité, mais aussi dans l'entreprise où l'employeur devra s'engager à assurer aux salariés une formation en la matière au moins tous les cinq ans.

■ Maintien dans l'emploi

Les salariés atteints physiquement à cause des facteurs de pénibilité, victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, pourront être suivis par des organismes (SAMETH services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, SIST services interentreprises de santé au travail) qui veilleront à leur maintien dans l'emploi, voir à leur réinsertion professionnelle.

Les salariés de 55 ans et plus, inaptes à tous les postes de travail pourront bénéficier d'un bilan de compétences et d'un bilan de réorientation de carrière.

CE QU'EN PENSE LA CFDT

Cet accord reprend des éléments qui existaient déjà (document unique, accompagnement dans le maintien à l'emploi). Il donne une place aux organismes de prévention et aux différentes formes de représentations salariales (CHSCT, délégué du personnel). En ce qui concerne l'artisanat du bâtiment, on peut se demander si les entreprises de moins de 10 salariés auront réellement les moyens de mettre en œuvre cet accord pénibilité. Cet accord donne des missions à l'organisme de prévention de la profession (OPPBTB) pour être l'acteur principal, le maître d'œuvre de cet accord. Cet accord ne satisfait pas la CFDT, et pourtant il a été signé et devra s'appliquer dans les entreprises. La CFDT mettra tout en œuvre pour qu'il le soit.

LES CHÈQUES VACANCES DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les chèques-vacances ont une valeur de 10 et 20 euros. Ils servent au paiement des services liés aux vacances et aux loisirs (hébergement, transport, restauration, activités sportives et culturelles) auprès de plus de 170 000 prestataires. La loi du 22 juillet 2009 a assoupli les conditions d'attribution des chèques-vacances pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises concernées

Toutes les entreprises du BTP de moins de 50 salariés sans comité d'entreprise (CE) et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire de gestion, sont concernées par ce dispositif.

Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier des chèques-vacances avec la participation de l'employeur ou de l'entreprise l'ensemble des salariés, quelles que soient leurs ressources, qu'ils soient en CDI ou en CDD (de surcroît, de remplacement, saisonnier, d'apprentissage...), travaillant dans les entreprises du BTP.

Les conditions de mise en place

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE, la contribution à l'acquisition de chèques-vacances relève de l'initiative de l'employeur. Elle n'est soumise à aucune obligation et n'est pas un droit pour le salarié. L'employeur peut définir des critères d'attribution lui permettant de moduler sa contribution en fonction de critères professionnels, hiérarchiques ou en relation avec le contrat de travail, dès lors que ces critères sont objectifs, non discriminatoires, s'appliquent à l'ensemble du personnel et que le montant de cette contribution est plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les modalités d'attribution

Le montant de sa contribution et les modalités d'attribution des chèques-vacances font l'objet :

- soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant les modalités de mise en œuvre ;
- soit d'un accord inter-entreprises conclu dans le cadre de commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles au niveau local, départemental ou régional ;
- soit, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés.

Lorsque l'employeur souhaite modifier le montant de sa contribution et les modalités d'attribution fixés par un accord collectif, il doit respecter les règles relatives à la révision ou la dénonciation d'un accord collectif. Lorsque le montant de la contribution de l'employeur et les modalités d'attribution sont issus d'une simple proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble du personnel, l'avantage en résultant constitue un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage éventuel.

La contribution de l'employeur

Le montant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés bénéficiaires est plafonné à 80 % de la valeur des chèques-vacances si le salaire du bénéficiaire est inférieur à 3 031 € (plafond sécurité sociale).

La contribution des salariés

L'attribution de chèques-vacances implique nécessairement la contribution de l'employeur

et celle du salarié. Si l'employeur souhaite favoriser le versement de la participation du salarié, il peut mettre en place un système d'épargne en s'assurant de l'accord écrit du salarié portant sur :

- le montant épargné chaque mois, la durée de la période d'épargne, les modalités de versement de cette épargne, notamment si elle est effectuée par prélèvement sur le salaire.
- pas d'obligation de mise en place du chèque-vacances
- le montant et les modalités de la contribution de l'employeur et du salarié sont déterminés en fonction du niveau des salaires et sur la base de critères non discriminants librement choisis par le chef d'entreprise
- plafonnement de la contribution employeur
- non substitution à un élément de salaire
- obligation d'information des salariés par l'employeur
- possibilité pour l'employeur de mettre en place un système d'épargne

L'exonération de charges sociales et fiscales et les limites de l'exonération

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de CE et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Le montant de l'avantage ouvrant droit à exonération est limité par salarié et par an à 30 % du SMIC mensuel brut, soit 410 € en 2012.

L'exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances, versée dans le respect des dispositions prévues ci-dessus est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle, soit 1 398,37 € au 1^{er} janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.



TÉMOIGNAGE D'UNE SALARIÉE DE L'ARTISANAT DU BÂTIMENT

Quand as-tu eu besoin de la CFDT ?

En août 2011, mon employeur a décidé d'acheter des locaux à la Chapelle sur Erdre (80km de St Nazaire). Je me suis inquiétée car en même temps, il a installé une salle de téléprospection sur place. L'inquiétude a gagné l'ensemble de mes collègues et nous lui avons demandé si nos emplois étaient menacés mais il nous a soutenu que cette salle ne servirait qu'en cas de développement d'activité. Tant que nos résultats seraient bons, nous resterions sur St-Nazaire.

Un autre point nous perturbait : **l'absence de convention collective.**

C'est pourquoi, après prise d'information à l'inspection du travail que tout naturellement j'ai contacté la CFDT à laquelle j'adhérais depuis déjà plusieurs années. Notre délégué de l'artisanat du syndicat construction bois de Loire Atlantique nous a aidés et en décembre 2011, une partie du personnel a demandé la mise en place de la convention collective étendue à notre activité. **Nous avons tous apprécié la réactivité, la disponibilité et la proximité de la CFDT.**

Malgré cela, notre employeur a dans un premier temps déclaré qu'il n'y avait pas de convention collective. Puis une semaine après nous a informé de la fermeture des locaux de St Nazaire : soit nous allions travailler à la Chapelle sur Erdre, soit nous étions licenciés pour motif économique. Nous avons tenté de négocier mais notre employeur a refusé le dialogue.

Heureusement que notre délégué de l'artisanat nous a soutenus, car sans représentant du personnel, nous aurions sans doute perdu pied. Aujourd'hui, la CFDT m'accompagne et me défend face à cette injustice.

Justement, quelles sont les valeurs que tu partages avec la CFDT ?

Tout d'abord, la CFDT représente une écoute : le salarié n'est plus seul face à ses problèmes. C'est aussi une source d'informations rapide et sûre. Même si l'inspection du travail existe, les services sont souvent débordés. Il faut prendre rendez vous et l'information n'est pas forcément adaptée à notre secteur d'activité car trop généraliste. Ensuite, la CFDT c'est une force qui vient équilibrer le rapport salarié/patron : on le voit notamment dans l'aide juridique qu'elle apporte aux prud'hommes. Enfin, c'est une « famille » où chacun est le bienvenu et trouve sa place.

Valérie, 38 ans, est adhérente à la CFDT depuis 2005. Elle a commencé par travailler comme téléprospectrice chez un constructeur de maisons individuelles. Elle était payée au SMIC avec des commissions mais c'était un CDI avec des horaires qui lui permettaient d'emmener mon fils à l'école sans le laisser trop longtemps en garderie. Comme elle avait déjà occupé ce poste dans d'autres entreprises, ses résultats étaient bons et elle est devenue superviseur du service.

Quelles sont tes attentes concernant la CFDT ?

Dans un premier temps, je dois m'occuper de mon licenciement et la CFDT m'apporte soutien et conseils. Dans le futur, je souhaiterais me sentir plus active dans le syndicat et défendre plus particulièrement les femmes au travail. En effet, elles occupent souvent des emplois précaires ou à temps partiel non choisi. Elles sont pourtant indispensables dans l'économie et leurs salaires sont indispensables dans les revenus des familles modestes.

SALARIES DE L'ARTISANAT DU BATIMENT

d'une entreprise jusqu'à 10 salariés

Vous pouvez bénéficier d'un congé de formation

- Pour connaître vos droits
- Pour participer à la vie du syndicat

au titre du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS)

Pour tous renseignements, contacter:

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois

47/49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

Tél. : 01 56 41 55 60 - Fax : 01 56 41 55 61

www.cfdt-construction-bois.fr - mail: fncb@cfdt.fr

