

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 617 | MAI 2013



UNE CA FÉDÉRALE DÉCENTRALISÉE À MARSEILLE LES 21 ET 22 MAI 2013

ÉDITORIAL de Jean-Claude Mailly du 15 mai 2013.

Notre Secrétaire Général, Jean-Claude Mailly, a été reçu lundi 13 mai par le Premier ministre et quatre ministres pour préparer la conférence sociale des 20 et 21 juin 2013.

À cette occasion, il a réaffirmé nos analyses et revendications. Il a ainsi rappelé que l'adoption du TSCG et du pacte budgétaire européen enferme la France dans la seringue de l'austérité.

Quand l'économie est considérée comme une donnée rigide, le social est victime de la flexibilité imposée. C'est le cas avec l'ANI du 11 janvier, les pressions sur le pouvoir d'achat ou la réduction des dépenses publiques et sociales. Il a ainsi rappelé les lignes rouges en matière de retraite (durée de cotisation, âge, désindexation, réforme systémique), il a également souligné les freins mis par le gouvernement en matière de pouvoir d'achat vis-à-vis de ses agents ou du SMIC.

Il a abordé les remises en cause du service public républicain avec la MAP, la REATE 2 et l'acte 3 de décentralisation. Il a également rappelé nos analyses en matière de RSE.

Le Premier ministre a écouté, ce qui ne veut pas dire entendu.

Un débat sur le service public républicain devrait enfin avoir lieu à la conférence ; si tel est le cas on est tenté de dire, enfin !

Fidèles au comportement de FO, il a dit clairement les choses. Y compris que l'ambiance de la conférence n'aurait rien à voir avec celle de l'an dernier et qu'il ne tairait pas les revendications. Le Premier ministre a abordé la question de la représentativité patronale, et la réponse a été qu'à partir du moment où des élections étaient exigées pour les salariés, on ne voyait pas comment le patronat pourrait y échapper.

Enfin, sur la représentativité, nous avons informé le gouvernement que Force Ouvrière ferait du contentieux.

Il faut toujours rester fidèle à ses positions, dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit.

Autrement dit : à bon entendeur, salut !

 Frank SERRA
Secrétaire Général

AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETAM DE TRAVAUX PUBLICS DU 12 JUILLET 2006

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

d'une part,

et

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC - BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement (FNSCBA-CGT),

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait-jours.

»»» ARTICLE 1

L'article 4.2.9 point 1 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics

du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

1. « Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

● Pour les ETAM ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

● Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre. »

»» ARTICLE 2

Le point 2 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos en journées ou demi-journées.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours ».

»» ARTICLE 3

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du Code du travail. »

»» ARTICLE 4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

»» ARTICLE 5

Le troisième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des

ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés. »

»»» ARTICLE 6

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

»»» ARTICLE 7

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

»»» ARTICLE 8

L'article 10.6 alinéa 1 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1^{er} février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

»»» ARTICLE 9

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 10

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

En 14 exemplaires

AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 1^{ER} JUIN 2004

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

d'une part,

et

Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC - BTP),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement (FNSCBA-CGT),

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

»»» ARTICLE 1

Il est inséré dans la Convention Collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

« Article 3.3. Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

- Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du Code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

»»» ARTICLE 2

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

»»» ARTICLE 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

»»» ARTICLE 4

L'article 9.6 de la Convention Collective Nationale des cadres du 1^{er} juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-I et à compter du 1^{er} février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre 111-2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

»»» ARTICLE 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 6

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

En 14 exemplaires



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION

Le Secrétaire Général

N/Réf

V/ Réf

Monsieur Michel SAPIN

Ministre du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle
et du Dialogue Social

101, Rue de Grenelle
75007 Paris 07

0045/13/F.S

Paris le 23 janvier 2013

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur d'attirer une nouvelle fois votre attention sur la situation particulière créée par les difficultés économiques et financières que rencontre l'Espagne par rapport aux normes de gestion capitalistique.

Celles-ci conduisent (les radios et différents médias l'ont indiqué) à une mise en concurrence exacerbée entre les entreprises du bâtiment locales (pour l'essentiel des départements limitrophes de la frontière espagnole) et des entreprises, notamment artisanales ibériques.

Il semblerait que les conditions financières soient de 50% inférieures à celles des entreprises locales.

Dans une profession comme la nôtre, l'élément de variation de cette importance ne peut être que le salaire.

Aussi, il nous semble opportun de rappeler :

Que les salaires des professions du bâtiment découlent dans notre pays de l'application des conventions collectives voire du SMIC.



www.fgfoconstruction.com

170 avenue Parmentier • CS 20006 • 75479 PARIS CEDEX 10 • Tél : 01 42 01 30 00 • Fax: 01 42 39 50 44
Adhérente FETBB • IBB

Que la France a ratifié la convention 97 de l'OIT relative aux droits et garanties des travailleurs migrants qui dans son article 6 prévoit l'égalité de rémunération.

Dans ces conditions, il nous semblerait opportun que les services de l'Inspection du travail procèdent à des vérifications régulières sur les chantiers dans les départements intéressés.

Monsieur le Ministre, il doit être précisé que notre démarche n'a pas pour objet d'intervenir voire de freiner l'immigration, la France durant des années de franquisme et de guerre, a accueilli la classe ouvrière espagnole avec solidarité. Nous sommes fiers qu'il en soit ainsi, mais nous considérons qu'il serait préjudiciable à la classe ouvrière de se mettre en concurrence intrinsèque.

A ce sujet, nous vous informons que nous souhaiterions que le gouvernement, sur votre initiative, soumette au Parlement la ratification de la convention n°143 qui étend les dispositions des droits fondamentaux aux travailleurs migrants en situation irrégulière.

En vous remerciant de l'intérêt que vous porterez à la présente et restant à votre disposition, nous vous adressons nos sentiments distingués et notre fidélité aux principes républicains.

Frank SERRA
Secrétaire Général



Copie à Jean-Claude Mailly



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

08 AVR. 2013

Le Ministre

PARIS, LE - 5 AVR. 2013

Réf. Cab. MS/LDT/JM - D. :13001572

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous avez appelé mon attention sur les conditions d'intervention sur le territoire national d'entreprises établies en Espagne dans le secteur du BTP. Vous m'indiquez que ces entreprises s'affranchissent des règles en proposant notamment leurs services à des coûts horaires très inférieurs à ceux pratiqués en France.

Dans ce contexte, vous souhaitez connaître les initiatives envisagées ou déjà prises par le Gouvernement afin d'apporter les solutions attendues et de mettre fin à ces pratiques de dumping social qui engendrent une concurrence déloyale.

Je vous précise qu'afin de concilier la libre prestation de services avec l'impératif de protection des travailleurs dans un climat de concurrence loyale, le code du travail encadre strictement les modalités d'intervention en France des entreprises établies hors de France, conformément aux dispositions de la directive européenne 1996/71/CE du 16 décembre 1996 sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

L'entreprise prestataire étrangère doit notamment intervenir en France de façon temporaire (en fonction de la durée nécessaire à la réalisation d'une mission définie au préalable) et à la condition d'être régulièrement établie dans son pays d'origine et d'y justifier d'une activité significative. Une entreprise établie hors de France dont l'activité est entièrement orientée en France doit créer un établissement en France et ne peut pas se prévaloir du détachement.

.../...

Monsieur Frank SERRA
Secrétaire Général
de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction
170 avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

101, RUE DE GRENNELLE - 75700 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 49 55 31 11 - TÉLÉCOPIE : 01 44 38 96 48

En ce qui concerne le droit du travail applicable, elle est tenue de respecter certaines règles françaises d'ordre public social (fixées par le code du travail ou les conventions collectives étendues) en matière de conditions de travail et d'emploi, notamment la rémunération, la durée du travail, la santé et les règles de sécurité au travail.

Concernant la rémunération, souvent objet des plus vives préoccupations, l'employeur établi hors de France doit se conformer aux barèmes de rémunération minimaux fixés par le code du travail - ou par la convention collective étendue applicable si ses dispositions sont plus favorables aux salariés. Les frais de transport, de logement et nourriture occasionnés par le détachement des salariés en France ne doivent en aucune façon être déduits du salaire minimum de base des salariés détachés.

De plus, l'entreprise prestataire étrangère intervenant en France au titre du détachement doit obligatoirement transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu d'exécution de la mission des salariés détachés.

En matière de sécurité sociale, le règlement communautaire 883/2004 permet, sous certaines conditions, de limiter les changements de législation applicable pour de courtes périodes de détachement, en prévoyant le maintien de la législation de l'Etat d'envoi (ou Etat d'origine). Ainsi, en application de ce règlement, les entreprises prestataires établies dans un autre Etat membre de l'Union Européenne (y compris les entreprises de travail temporaire) continuent à relever du régime de sécurité sociale de leur Etat d'établissement pendant le détachement de leurs salariés en France.

Pour la bonne application de ces règles dans un contexte de libre circulation accrue des travailleurs au sein de l'Union Européenne et compte tenu du constat de certaines pratiques de contournement du droit (exemple des entreprises «boîte aux lettres»), la Commission européenne a adopté en date du 21 mars 2012 une proposition de directive visant à renforcer l'effectivité de la mise en œuvre de la directive de 1996.

Cette proposition prévoit différentes mesures destinées à permettre une information plus précise et plus accessible des acteurs du détachement, à préciser les critères du détachement et à faciliter le contrôle et les sanctions des entreprises qui ne respectent pas les droits des salariés détachés et les règles encadrant la prestation de service transnationale.

Dans le cadre des négociations entre les Etats membres relatives à ce projet, le Gouvernement est extrêmement vigilant à sensibiliser l'ensemble des partenaires européens à la nécessité de mettre en place des mécanismes permettant de lutter efficacement contre les fraudes et les abus.

En termes de contrôle, il convient de souligner que le secteur du BTP est resté en 2011, dernière année des statistiques disponibles, le secteur le plus contrôlé (avec 41% des contrôles) et le plus verbalisé (avec un taux d'infraction voisin de 15%).

En outre, le Gouvernement reste attentif à ce que la mobilisation des services soit renforcée dans les mois à venir, tant dans ses aspects préventifs que répressifs. A cet égard la Commission nationale de lutte contre le travail illégal réunie le 27 novembre dernier a dressé le bilan des actions déjà engagées par les services de l'Etat et les organismes de recouvrement des cotisations sociales et fixé les axes prioritaires du plan national d'action pour les années 2013 à 2015.

Je vous précise que ce plan retient parmi cinq objectifs prioritaires le renforcement de la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre de prestations de services transnationales, notamment dans le secteur du BTP.

En matière d'immigration, vous appelez mon attention sur la convention n°143 de l'Organisation internationale du travail sur les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière. Vous souhaitez qu'elle soit soumise au Parlement en vue de sa ratification.

Je vous informe que le Gouvernement français s'était prononcé en 2004 en défaveur de sa ratification compte tenu notamment des règles françaises en matière d'affiliation à la sécurité sociale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Michel SAPIN



CIRCULAIRE 20/13/F.S./D.T

ÉLECTIONS

Depuis la loi scélérate du 20 août 2008, il est nécessaire de faire remonter tous vos PV d'élections à la Fédération afin qu'ils puissent compter dans le calcul de la représentativité mais aussi que nous puissions vous aider à les contrôler par rapport aux nouvelles normes exigées.

Vous pouvez nous faire suivre ces PV, recto et verso, par courrier à la :

Fédération Générale Force Ouvrière Construction

170 avenue Parmentier

CS 20006

75479 Paris Cedex 10

Ou par mail à ce courriel : **deborah.fgfo@orange.fr**

Hebdomadaire

De la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
fondé pendant la guerre sous le titre de

RESISTANCE OUVRIERE

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél: 01.40.52.84.55 - Fax: 01.40.52.84.71

Mail: fohebdo@fore-ouvriere-hebdo.fr

FORCE

Ouvrière

**Un journal indispensable pour connaître l'évolution de la législation ou encore suivre les conflits.
Chaque semaine FO hebdo envoie ses reporters aussi bien pour couvrir les séances de négociations
interprofessionnelles que pour des enquêtes dans les entreprises et les chantiers.**

**Des articles, l'édito de J-C Mailly et des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs
pour 54 euros par an**

(18 euros seulement pour les adhérents de Force Ouvrière)

NOM.....PRENOM.....

ADRESSE.....

VILLE.....

CODE POSTAL.....

TEL.....

**A RENVoyer A FORCE OUVRIERE HEBDO,
SERVICE ABONNEMENT, 141 AV. DU MAINE, 75680 PARIS CEDEX 14,
ACCOMPAGNE D'UN CHEQUE LIBELLE AU NOM DE FORCE OUVRIERE HEBDO.**

ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

(* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date :

Signature,

À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :

Fédération Générale F.O. Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : fgfoconstruction@orange.fr
Site internet : www.fgfoconstruction.com

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier – CS 20006 – 75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

Conception, réalisation :
Compédit Beauregard – 61600 La Ferté-Macé – www.compedit-beauregard.fr

N° d'inscription commission paritaire des papiers de presse :
0613 S 07925

Site Internet :
www.fgfoconstruction.com



Parlons peu, mais parlons bien !

Deux mots sur L'affaire qui suit. Peut-être un peu plus de deux mots, car deux mots c'est un peu juste.

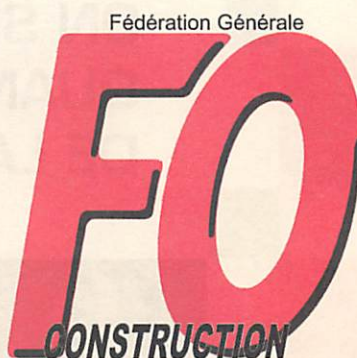
J'ai certes la réputation d'être bref mais j'essaie néanmoins d'être complet et discursif, n'en déplaise à certains de mes détracteurs, heureusement peu nombreux et surtout de mauvaise foi, mais bref.

Je connais bien M. Lucas Huzac pour avoir fréquenté une jeune créature du monde, qui avait elle-même connu au cours d'une soirée fine, une cousine de l'oncle de l'intéressé. Mes informations sont donc de première main, selon la formule journalistique usitée dans des cas similaires.

Donc, d'après ces informations, il s'avère que M. Lucas Huzac aurait eu une enfance de qualité, avec des parents charmants et attentionnés qui l'ont entouré d'amour, et qui lui ont donné la meilleure éducation qui soit. Tous les psychologues vous le diront : Il n'y a rien de plus culpabilisant pour un enfant que d'être heureux et de se comparer constamment à ses petits camarades dont certains sont dans le besoin, voire pour d'autres (un petit nombre, toutefois) dans la pénurie.

Ajoutons, une autre forme de tourments : Il a toujours été très brillant dans ses études et de surcroît heureux en amour, au surplus il gagnait souvent au Loto etc. Cela a fini par provoquer chez lui une grande inquiétude, car à un moment ou à un autre cela devait cesser. On ne peut pas être éternellement heureux et la chance devait fatalement tourner. Il pensait souvent à ce pauvre Job qui était passé de la fortune à la misère, et s'était retrouvé couvert de furoncles et de poux sur un grabat.

Il économisa donc sou par sou les 500 000 malheureux euros que vous savez. Pour cela il passa des jours et des nuits à tresser des



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2011	125,09
% sur 1 mois	0,40
% sur 1 an	2,50

SMIC au 1^{er} janvier 2013 :

Horaire (brut)	9,43 €
Mensuel brut (35 h)	1 430,25 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/13	3 086 €
-------------	---------

perruques qu'il revendait, soit à des bellâtres en manque de cheveux, soit à des malheureuses atteintes de la teigne.

Pendant des années, il tira sur tout, y compris le papier toilette qu'il remplaça par des pages du Figaro (publicité encore impayée). Il rudoya ses enfants, allant jusqu'à les priver de quatre heures. Je vous fais grâce du reste, il pourrait heurter des âmes sensibles.

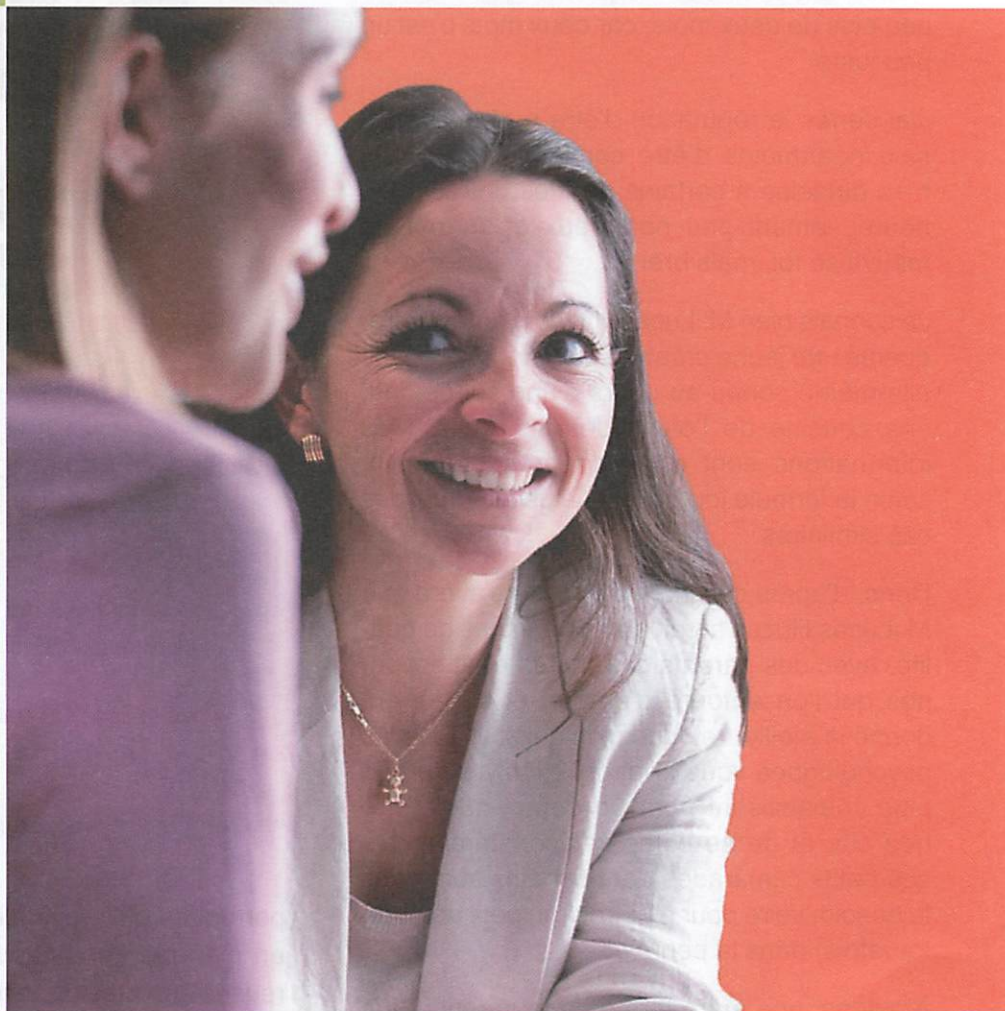
Où placer ce pauvre pécule ? Il choisit la Suisse par hasard, et voilà tout. Il n'y a pas de quoi en faire un fromage. Toutes les spéculations de mes journaloux de concurrents n'y feront rien. Nous avons affaire à une victime, un point c'est tout.



Gérard MANSOIF,
Chevalier de l'Ordre du Blanquassé



ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

www.probtp.com



PRO BTP
GROUPE