



# Bienvenue dans le BTP !

*HAUTE-GARONNE*





Photos : © Photodisc

## Bienvenue dans le BTP !

*Au nom de l'ensemble des salariés et des employeurs du BTP nous sommes heureux de vous accueillir dans notre grande famille du Bâtiment et des Travaux Publics. Nous espérons que vous allez trouver, parmi les nombreux métiers qui s'offrent à vous, ceux qui vous donneront pleine satisfaction.*

*Nous avons élaboré ce livret d'accueil pour vous aider à :*

- ! *comprendre le BTP et ses règles*
- 🗨️ *vous situer dans cette grande famille*
- ✉️ *identifier les organismes qui vous accompagneront*

*En réalisant ce livret de façon paritaire (collaboration d'organisations patronales et salariales) nous avons souhaité vous fournir les informations essentielles sur notre branche d'activité.*



Photos : © CAPEB - Photodisc - Comstock

CONSERVEZ CE DOCUMENT, IL PEUT VOUS ÊTRE UTILE.

# ● INTRODUCTION

*Les métiers de la construction ont des origines anciennes et leurs témoignages, inscrits dans l'habitat et les ouvrages publics, illustrent l'histoire de l'humanité.*

*Par rapport à d'autres activités, le BTP se distingue par une forte implication humaine dans le cycle de production. Cela se traduit par un important volume d'emploi et par des types de relations où le dialogue est de toute première importance.*

*Par ailleurs et à l'inverse d'autres secteurs industriels ou de services, le BTP correspond à un besoin permanent, l'histoire le prouve, il est peu sensible aux effets de la mode et à la concurrence internationale.*

*À cet avantage, s'ajoute l'impossibilité de délocaliser l'activité de production. C'est donc l'un des rares secteurs d'activités qui peut aujourd'hui offrir des perspectives d'emploi sur le long terme.*

*Cependant, malgré ses origines anciennes, le BTP s'inscrit pleinement dans la modernité. Les techniques utilisées et les modes d'organisations des chantiers font du BTP français l'un des plus réputés dans le monde.*



## Qu'est-ce que le BTP (Bâtiment et Travaux Publics) ?

Réunies sous le sigle BTP, ce sont en fait trois grandes professions, complémentaires et proches les unes des autres qui se distinguent par la nature de leurs métiers :

### ↳ Le Bâtiment

Il construit et rénove les locaux d'habitation, les ensembles de bureaux, les commerces, les usines, les édifices publics, assure leur entretien, le dépannage des équipements, et participe à la restauration de notre patrimoine architectural.



### ↳ Les Travaux Publics

Ils réalisent, essentiellement pour des maîtres d'ouvrages publics, les infrastructures et les grands équipements collectifs nécessaires à l'industrie, aux transports, aux loisirs : barrages, ponts, routes et autoroutes, voies ferrées, tunnels, aéroports, métros, réseaux d'énergie et de télécommunications, etc.

### ↳ Le Génie Civil

Certains ouvrages tels que la construction de grands ensembles industriels, stades, centrales électriques, etc. sont du ressort de l'activité dite de Génie Civil, activité intermédiaire entre le Bâtiment et les Travaux Publics.

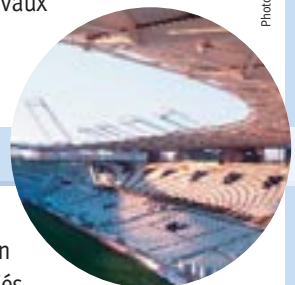


## Le BTP aujourd'hui

Secteur essentiel de l'économie française, le BTP compte **477 497 entreprises** réparties sur tout l'hexagone dont 282 471 entreprises artisanales et 1 301 175 salariés. En Haute-Garonne, on dénombre, en 2002 plus de 7 400 entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics occupant un effectif de 29 500 salariés.

Il offre, à travers des activités variées, de nombreux métiers qui font appel à **des technologies toujours plus modernes**, tout en s'appuyant souvent sur une tradition professionnelle bien établie.

Les métiers du BTP peuvent s'exercer dans **une très grande diversité d'entreprises**, qui vont de l'entreprise artisanale avec un ou deux salariés à l'entreprise à dimension internationale. Selon l'activité ou la taille de l'entreprise, le parcours professionnel devient alors tout à fait différent, ce qui offre **un très large choix de carrière**.



# ● TABLE DES MATIÈRES

## CHAPITRE 1

④ RÈGLES ET ORGANISATION DANS L'ENTREPRISE ..... 4

## CHAPITRE 2

④ CLASSIFICATION DU PERSONNEL ..... 5

## CHAPITRE 3

④ DURÉE DU TRAVAIL ..... 7

## CHAPITRE 4

④ CONTRAT DE TRAVAIL ..... 8

## CHAPITRE 5

④ RÉMUNÉRATION ..... 9

## CHAPITRE 6

④ BULLETIN DE PAIE ..... 11

## CHAPITRE 7

④ CAISSES DE CONGÉS PAYÉS ..... 13

## CHAPITRE 8

④ FORMATION CONTINUE ..... 15

## CHAPITRE 9

④ PRÉVENTION ET SÉCURITÉ ..... 17

## CHAPITRE 10

④ REPRÉSENTATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE ..... 19

## CHAPITRE 11

④ PROTECTION SOCIALE ET ACTION SOCIALE ..... 21

## ANNEXE 1

④ INDEX ..... 22

## ANNEXE 2

④ SIGLES ..... 23

## ANNEXE 3

④ COORDONNÉES ..... 24



# ● RÈGLES ET ORGANISATION DANS L'ENTREPRISE

Lorsqu'il arrive dans l'entreprise tout nouveau salarié même qualifié et expérimenté dans son métier a tout à découvrir : les locaux, l'organisation du travail, les relations hiérarchiques et pratiques, les personnes qu'il sera appelé à côtoyer dans le cadre de son travail, salariées ou non de l'entreprise (intérimaires, sous traitants, etc ...).

Le bon fonctionnement et le développement d'une entreprise découle non seulement du respect de règles sociales liant employeur et salarié mais aussi de la qualité des relations humaines entre les salariés et l'ensemble des acteurs de l'entreprise y compris sa clientèle.



## Ce que vous devez savoir

Un ensemble de règles écrites définit les rapports sociaux entre employeur et salarié fixant ainsi des droits et obligations pour chacun d'entre eux.

### 🔗 Le Code du Travail

Il rassemble les lois votées par le Parlement et certaines dispositions arrêtées par le Gouvernement ; il régit, d'une manière générale, les relations entre les salariés et les employeurs ; il représente le minimum social.

### 🔗 La Convention Collective et les accords de branche

Ils complètent le Code du Travail. C'est le fruit d'une négociation entre représentants des employeurs et représentants des salariés en vue d'adapter à un secteur professionnel, voire d'améliorer, les dispositions du Code du Travail. Il en existe plusieurs dans le BTP.

### 🔗 Les accords d'entreprise

Ils sont négociés entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux (ou mandatés syndicaux). Il adapte, voire améliore au sein de l'entreprise les règles sociales définies par la loi et la Convention Collective.

### 🔗 Le Contrat de travail

Il fixe, dans le cadre de la Convention Collective applicable, les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail d'un salarié dans une entreprise donnée.

### 🔗 Le règlement intérieur

Obligatoire à partir de 20 salariés, il dicte les règles permanentes propres à l'entreprise et en particulier en matière d'hygiène et de sécurité.



## Remarques et conseils

### 🔗 Une précision sur la Convention Collective et le Contrat de travail

Il est important pour le salarié de comprendre que ces textes sont complémentaires et qu'ils visent à compléter le minimum social défini par le Code du Travail.

Concrètement, cela signifie que :

- La Convention Collective applicable dans l'entreprise ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail.
- Le Contrat de travail ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du Code du Travail et de la Convention Collective.



## Qui contacter ?

### 🔗 Pour consulter une convention collective du BTP

Vous pouvez la trouver :

- Auprès de votre employeur, pour celle applicable dans votre entreprise
- En consultant le *Journal Officiel* ou le site internet de *Légifrance* (Cf. Annexe 3)
- En se la procurant auprès d'un libraire
- Auprès de l'Inspection du Travail (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Auprès des organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



# ● CLASSIFICATION DU PERSONNEL

En fonction du poste occupé et selon certains critères tels que l'autonomie dans le poste et le niveau de responsabilité, le salarié appartient à une des 3 catégories socioprofessionnelles du BTP : Ouvrier, ETAM ou Cadre (IAC).

Chaque catégorie comporte des niveaux d'emploi ou de position différents selon les critères retenus par les Conventions Collectives. À chaque niveau et position est attribué un coefficient hiérarchique particulier.



## Ce que vous devez savoir

### LES 3 CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DE LA BRANCHE

#### 👉 Qu'est-ce qu'un Ouvrier ?

	Convention Collective Nationale du Bâtiment	Convention Collective Nationale des Travaux Publics
Niveau 4	Maître ouvrier	
	Chef d'équipe	Maître Chef d'équipe
Niveau 3	Compagnon professionnel	Ouvrier compagnon
		Chef d'équipe
Niveau 2	Ouvrier professionnel	
Niveau 1	Ouvrier d'exécution	

Le terme **Ouvrier** dans le BTP recouvre une catégorie socioprofessionnelle particulière qui va de l'ouvrier non qualifié (Niveau 1) affecté à des travaux de simple exécution selon des consignes précises à l'ouvrier très qualifié (Niveau 4) qui occupera des emplois de haute technicité ou assurera de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe d'ouvriers de tous niveaux.



Ces différentes qualifications sont classées comme sur le tableau ci-dessus dans les Conventions Collectives Nationales du BTP.

Le niveau 4 est une position de promotion éventuelle vers la catégorie des Techniciens ou des Agents de Maîtrise (selon l'aspect technique ou d'encadrement des tâches de l'ouvrier).



#### 👉 Qu'est-ce qu'un ETAM ?

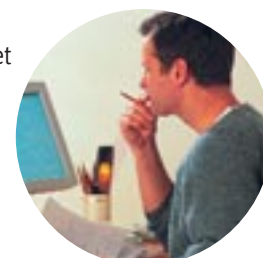
Le terme **ETAM** regroupe les **Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise** qui se différencient essentiellement par le fait qu'ils ont des fonctions administratives (surtout pour les Employés), des fonctions nécessitant une grande technicité (pour les Techniciens) ou des fonctions d'encadrement du personnel (pour les Agents de Maîtrise).

Le dernier niveau des ETAM est une position de promotion éventuelle vers la catégorie des IAC.

#### 👉 Qu'est ce qu'un IAC ?

Pour appartenir à la catégorie des IAC (**Ingénieurs, Assimilés et Cadres**), il faut avoir

- Soit une formation technique validée par l'un des diplômes d'ingénieur reconnus par la loi ou une formation reconnue équivalente et occuper dans l'entreprise un poste où sont mises en œuvre les connaissances acquises.
- Soit une formation technique, administrative, financière, juridique ou commerciale et exercer par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés administratifs ou commerciaux.

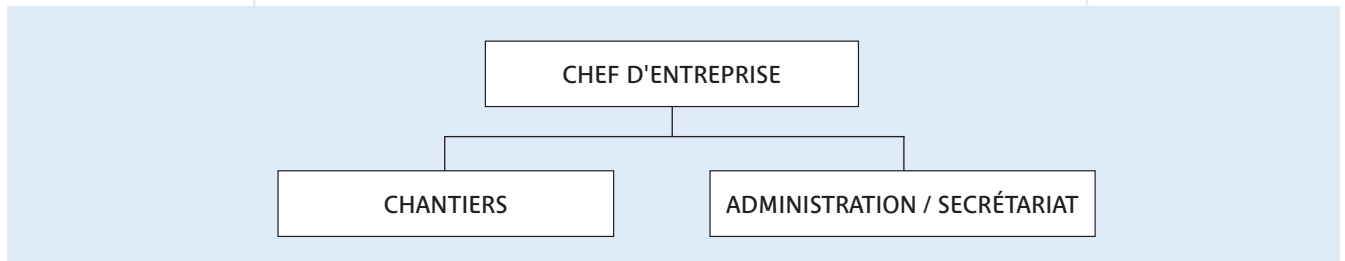


## EXEMPLES DE SCHÉMA D'ORGANISATION D'UNE ENTREPRISE ARTISANALE ET D'UNE ENTREPRISE MOYENNE

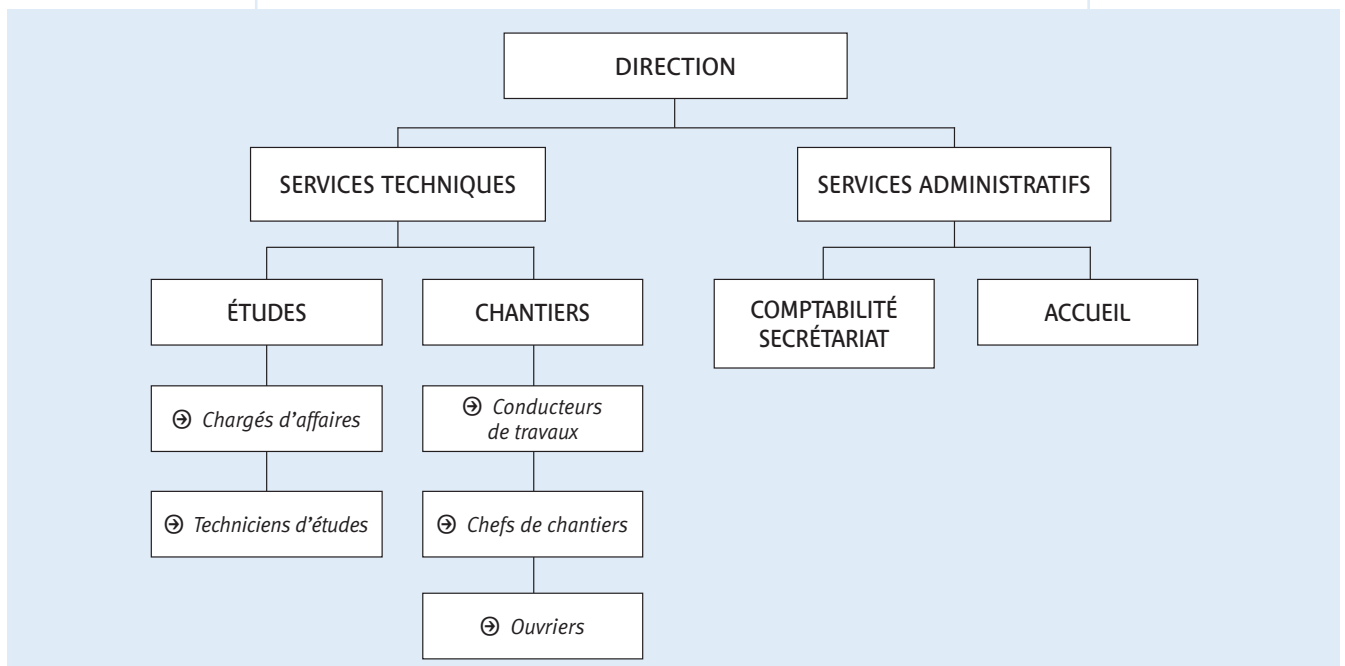
Un chantier du BTP c'est une organisation autour d'hommes et de tâches à réaliser pour un client, mais au delà d'un chantier, une entreprise du BTP c'est aussi une structure qui peut se présenter schématiquement de la manière suivante selon la taille de l'entreprise.

Ces schémas ne sont que des exemples et ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de la totalité des entreprises de la Haute-Garonne.

### SCHÉMA D'ORGANISATION D'UNE ENTREPRISE ARTISANALE



### SCHÉMA D'ORGANISATION D'UNE ENTREPRISE MOYENNE\*



\*Les grandes entreprises ont un schéma similaire mais plus complexe.

## Remarques et conseils



### 🕒 Evolution de carrière - Changement de qualification

Le BTP offre de réelles opportunités d'évolution de carrière. En effet, après quelques années d'expérience, vous avez la possibilité de faire valoir votre savoir-faire et vos compétences pour changer de niveau de qualification.

Différents dispositifs existent aujourd'hui pour faciliter ces évolutions : formation continue, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience...), etc. Pour plus de renseignements, veuillez vous référer au *Chapitre 8 - Formation*.

## Qui contacter ?

- Dans un premier temps, consultez la Convention Collective applicable dans votre entreprise ; pour savoir où vous la procurez, veuillez vous référer à la rubrique *Qui contacter ?* du *Chapitre 1*
- La DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)
- Les organisations syndicales de salariés (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)

# ● DURÉE DU TRAVAIL



La durée du travail dans le BTP obéit aux règles fixées par la loi et les accords collectifs conclus dans la branche à savoir les accords du 9 septembre 1998 et du 6 novembre 1998 et leurs avenants. L'horaire est collectif sauf cas individuels de travail à temps partiel.



### Ce que vous devez savoir

#### 🕒 *Durée légale et temps de travail effectif*

##### DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La loi fixe la durée légale de travail à 35 heures hebdomadaires, ou 1 600 heures en cas d'horaire annualisé. Auparavant, la durée légale hebdomadaire était de 39 heures.

La durée légale du travail peut être différente de l'horaire effectif en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

##### TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.



#### 🕒 *Organisation répartition et aménagement du temps de travail*

Le mode le plus courant d'organisation de temps de travail est le cadre hebdomadaire sur 5 jours. Cependant, avec la mise en place de la loi sur les 35 heures, les accords collectifs de branche et les accords d'entreprise ont prévu d'autres modalités de répartition de l'horaire de travail, hors cadre hebdomadaire, sur des périodes de référence intégrant plusieurs semaines consécutives voire l'année toute entière. Dans ce cas, l'horaire hebdomadaire moyen effectif doit être de 35 heures.

#### 🕒 *Les heures supplémentaires*

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail accomplie au delà de 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures en cas d'horaire annualisé. Le paiement des heures supplémentaires est assorti de majorations dont le taux est fixé par le Code du Travail. Les heures supplémentaires peuvent être effectuées de manière régulière dans les limites d'un contingent annuel.

##### LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque année par les salariés ne peut pas dépasser un maximum appelé "contingent annuel d'heures supplémentaires". C'est le Code du Travail ou les Conventions Collectives qui fixe le nombre d'heures contenu dans ce contingent.

Les contingents annuels d'heures supplémentaires ne peuvent être dépassés qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail

##### LES MAJORATIONS

Les majorations pour heure supplémentaire sont différentes selon la taille de l'entreprise et la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail applicable dans l'entreprise. Elles peuvent être de 10, 25 ou 50 % en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

##### L'ATTRIBUTION DE REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE

Un système de repos compensateur permettant la récupération de tout ou partie du temps de travail s'applique aux heures effectuées exceptionnellement au-delà du contingent annuel sur avis conforme de l'Inspection du Travail et/ou au-delà de 41 heures hebdomadaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### 🕒 *Durée maximale du travail*

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'Inspection du Travail, les plafonds suivants ne peuvent être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne peut pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 46 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur semestre civil, ne peut pas dépasser 44 heures.



### Remarques et conseils

##### ACCORDS COLLECTIFS

En raison de la complexité des textes sur les accords collectifs, nous vous invitons à prendre toute information auprès des personnes compétentes.



### Qui contacter ?

- La direction de l'entreprise
- La DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Les organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



# ● CONTRAT DE TRAVAIL



*Le Contrat de travail (ou la Lettre d'engagement) permet de contractualiser par écrit les règles propres aux conditions d'embauche et aux conditions d'exécution du travail du salarié dans son entreprise.*

*Lors de la signature du contrat de travail, le salarié accepte de se placer sous l'autorité de l'employeur. Concrètement, cela signifie que :*

- l'employeur va lui confier un travail et pourra vérifier la qualité de son exécution
- l'employeur a le pouvoir de sanctionner le salarié en cas de non-exécution ou de mauvaise exécution du travail donné.

*L'employeur s'engage à donner aux salariés les moyens nécessaires à la bonne exécution de son travail.*



## Ce que vous devez savoir

### LES PRINCIPAUX TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

	Durée	Objectif	Mode de rupture	Formalisme	Motivation de la rupture
CDI (Contrat à Durée Indéterminée)	Non limitée	-	- Licenciement - Démission	- Contrat de travail - Lettre d'engagement	Obligatoire pour le licenciement (hors période d'essai)
CDI - Contrat de chantier	Limitée à la durée du ou des chantiers	Exécution d'un ou plusieurs chantiers	- Licenciement - Démission	- Contrat de travail - Lettre d'engagement	Obligatoire pour le licenciement (hors période d'essai)
CDD (Contrat à Durée Déterminée)	Limitée (24 mois maximum)	- Remplacement d'un salarié absent - Faire face à un accroissement temporaire d'activité	- Terme prévu du contrat - Rupture anticipée	Contrat de travail (conformément à l'article L. 122-3-1 du Code du Travail)	Obligatoire en cas de rupture anticipée (hors période d'essai)
Contrats d'alternance : - Orientation - Apprentissage - Qualification - Adaptation	Limitée (périodes alternées en entreprise et en centre de formation)	Obligation de formation avec acquisition d'une qualification	- Terme prévu du contrat - Rupture anticipée	Contrat de travail + Convention DDTEFP + OPCA (FAF SAB & AREF BTP) + Convention CFA pour contrats d'apprentissage	Obligatoire en cas de rupture anticipée (hors période d'essai)

#### Ⓞ Contrat de travail : mentions obligatoires

Le Code du Travail et les Conventions Collectives prévoient des mentions obligatoires différentes selon le type de contrat de travail, la classification du salarié et les conditions d'embauche.

#### Ⓞ La période d'essai

La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose.

Pendant cette période, le salarié et l'employeur peuvent se séparer à tout moment sous réserve de respecter le préavis conventionnel dont la durée varie en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié et du type de contrat de travail.



## Remarques et conseils

**Tout contrat de travail doit être signé par l'employeur et le salarié.**

#### Ⓞ Importance de la tradition orale dans le BTP

Le formalisme de l'écrit est aujourd'hui obligatoire. Cependant, l'absence d'écrit ne peut pas remettre en cause le contrat de travail qui existe de fait.



## Qui contacter ?

- La DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Les organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)

# ● RÉMUNÉRATION



La rémunération mensuelle comprend le salaire correspondant à la durée du travail, éventuellement augmenté d'heures supplémentaires, ou diminués d'heures non travaillées. Certaines d'entre elles font l'objet d'indemnités spécifiques : congés payés, maladie, intempéries, etc. Le total constitue la rémunération brute à laquelle s'ajoutent souvent diverses primes et indemnités.



## Ce que vous devez savoir

### 🔗 Le salaire

#### SALAIRE CONVENTIONNEL DE BASE

Pour chaque coefficient il existe une rémunération minimale fixée conventionnellement. Aucune rémunération ne doit être inférieure à ces minima fixés conventionnellement ni au SMIC en vigueur lors de la conclusion du contrat de travail, mais elle peut être supérieure.

Le salaire conventionnel de base exprime une valeur mensuelle pour 151,67 heures de travail (horaire mensuel correspondant à 35 heures hebdomadaires).

#### SALAIRE RÉEL

C'est le contenu du poste occupé par le travailleur qui détermine son coefficient hiérarchique ainsi que sa rémunération minimale et non l'inverse : ce n'est pas le montant du salaire négocié avec l'employeur qui va déterminer le coefficient.

#### AUTRES ÉLÉMENTS DE SALAIRE



- Heures supplémentaires (Cf. Chapitre 3 - *Durée du Travail*)
- Revenus de remplacements en cas d'absence partiellement ou totalement rémunérée : complément maladie, chômage intempéries (Cf. Chapitre 7 - *Caisses de Congés Payés*), chômage partiel...
- Congés payés (Cf. Chapitre 7 - *Caisses de Congés Payés*)
- Autorisations d'absence pour évènements familiaux
- Jours fériés
- Primes éventuelles

### 🔗 Les déplacements sur chantiers : Les indemnités qui y sont rattachées

Pour les salariés de chantiers, les Conventions Collectives du BTP prévoient une indemnisation des déplacements ; indemnisation fixée différemment selon qu'il s'agit d'Ouvriers, d'ETAM ou d'IAC.

#### INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Par petits déplacements, on entend les déplacements effectués dans la journée qui laissent la possibilité à l'ouvrier de regagner chaque soir son domicile.

Les indemnités de petits déplacements concernent seulement les ouvriers de chantiers et les ETAM TP. Leurs montants sont négociés par les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics au niveau régional.

<b>Indemnité de repas</b>	Elle a pour objet d'indemniser forfaitairement l'ouvrier des suppléments de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de sa résidence habituelle. Elle n'est pas due lorsque : <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;</li> <li>• Un restaurant d'entreprise existe sur le chantier, le repas étant fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;</li> <li>• Le repas est procuré gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.</li> </ul>
<b>Indemnité de frais de transport</b>	Elle a pour objet d'indemniser forfaitairement l'ouvrier quelque soit le moyen de transport, des frais de transport engagés par lui pour se rendre sur le chantier à ses frais et en revenir ; cette indemnité a le caractère d'un remboursement de frais et n'est pas due lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.
<b>Indemnité de trajet</b>	Elle a pour objet d'indemniser sous une forme forfaitaire la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre sur un chantier afin de dédommager le temps passé en déplacement dans le cas où ce temps de trajet s'ajoute au temps de travail journalier conformément à la Convention Collective. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un remboursement de frais. C'est une indemnité assimilée à un complément de salaire.



### Calcul des montants de l'indemnité transport et de l'indemnité trajet :

Ils se déterminent par un système de zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 km mesurés à vol d'oiseau. Le nombre de zones concentriques est de 5 ; la première zone est constituée par un cercle de 10 km de rayon dont le centre est le point de départ des petits déplacements.

Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements, c'est-à-dire le centre des zones concentriques est fixé à son siège social ou à son agence régionale ou à son bureau local si l'agence et le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier.

### INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS

Par ce terme on entend les déplacements de l'ouvrier non sédentaire qui, compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, ne peut pas regagner chaque soir le lieu effectif de sa résidence.

Les indemnités de grands déplacements correspondent aux dépenses journalières normales qu'engage l'ouvrier déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé :

- le coût d'un second logement pour l'intéressé
- les dépenses supplémentaires de nourriture qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement
- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer.

#### ⌚ Modalités de paiement

Le paiement du salaire s'effectue au mois. L'employeur a la possibilité de verser en cours de mois des acomptes aux salariés qui en auront fait la demande.

## Remarques et conseils

#### ⌚ Les minima conventionnels

Les barèmes des salaires minima conventionnels (hors SMIC) font l'objet périodiquement d'une négociation régionale dite paritaire c'est à dire qu'elle met en présence d'un côté les représentants des organisations d'employeurs (FFB, FNTP, CAPEB, SCOP, FFIE) et de l'autre les représentants des centrales syndicales de salariés représentatives (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC).

Toutefois, les négociations sont séparées entre le Bâtiment et les Travaux Publics en raison de la différence de Convention Collective.

Les négociations des salaires minima des IAC se déroulent au niveau national.

#### ⌚ Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie, les obligations conventionnelles du Bâtiment et des Travaux Publics garantissent au salarié le maintien d'une partie, voire de la totalité de son salaire pendant 90 jours. Au-delà de 90 jours, le contrat de prévoyance obligatoire complète, dans le cadre des Conventions Collectives, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.



## Qui contacter ?

- La personne responsable de la paie dans l'entreprise
- La DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- L'Inspection du Travail (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Les organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



# BULLETIN DE PAIE

Les dispositions réglementaires relatives au bulletin de paie s'appliquent à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat.



## Ce que vous devez savoir

### Comment lire sa fiche de paie

Ce bulletin de salaire simplifié ne reflète pas point par point votre bulletin personnel. Il a pour objectif de vous faire comprendre le contenu des différentes rubriques et la destination des sommes qu'elles contiennent.

Dans cet exemple, ne sont répertoriées que les mentions qui doivent obligatoirement figurer sur un bulletin de paie.

**Intitulé du poste et niveau de qualification :** dépend de la Convention Collective applicable à l'entreprise (Cf. Chapitre 2 - Classification du personnel)

**Heures déduites** faisant l'objet d'une indemnité versée soit par l'employeur (chômage intempéries), soit par un organisme extérieur (congés payés, maladie)

**Heures rémunérées** à un taux supérieur car se situant au delà de la durée légale de travail

**Primes et indemnités soumises à cotisations** (repas, trajets, autres...) (Cf. Chapitre 5 - Rémunération)

**Avantages perçus sous forme "non monétaire"** considérés comme une rémunération (logement, voiture...)

**Les cotisations (ou charges) sociales** sont obligatoires et sont collectées par les organismes sociaux tous les mois ou tous les 3 mois

**Salaire net =**  
Total brut soumis à cotisations – Cotisations salariales

**Salaire net imposable =**  
Total brut soumis à cotisations – Cotisations salariales + la part non déductible de la CSG et de la CRDS

**Salaire net à payer =**  
Salaire net + Primes et indemnités non soumises à cotisations – Acomptes + Avantages en nature (non soumis à cotisations)

**Cumuls :** somme des différents salaires (brut, net et net imposable) depuis le 1er janvier

**Le bulletin de salaire doit être conservé sans limitation de durée,** il peut servir pour faire valoir vos droits en cas de litige avec l'employeur, pour le calcul de vos points retraite, etc.

BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ						
SALARIÉ			EMPLOYEUR			
NOM - ADRESSE			SOCIÉTÉ - ADRESSE			
N° SÉCURITÉ SOCIALE			N° SIRET - APE			
DATE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE			N° URSSAF			
EMPLOI - QUALIFICATION			CONVENTION COLLECTIVE			
DATES OU PÉRIODE ET MODE DE PAIEMENT						
RUBRIQUE		BASE	TAUX	MONTANT		
Salaire brut de base						
Heures non travaillées						
Heures suppl.	10 %					
	25 %					
	50 %					
	autres					
Primes - indemnités						
Avantage en nature						
TOTAL brut (avant abattement)						
Abattement frais professionnels						
TOTAL brut soumis à cotisations						
Indemnités intempéries						
Indemnités chômage partiel						
Brut soumis à CSG CRDS						
COTISATIONS (OU CHARGES) SOCIALES			SALARIALES		PATRONALES	
RUBRIQUE	BASE	TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT	
CSG - CRDS		%		%		
Sécurité sociale		%		%		
ASSEDIC		%		%		
Retraite complémentaire		%		%		
Prévoyance		%		%		
Autres cotisations patronales		%		%		
Allègement de charges patronales						
TOTAL des cotisations						
Coût total de l'emploi pour l'entreprise						
SALAIRE NET						
NET IMPOSABLE						
Primes et indemnités (non soumises à cotisations)						
Acomptes - Avantages en nature (non soumis à cotisations)						
SALAIRE NET À PAYER						
Congés payés pris sur la période : du ..... au .....						
Acquis : .....		Pris : .....		Solde : .....		
Heures supplémentaires du mois : ..... Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier : .....						
Repos compensateur du mois : ..... Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier : .....						
RTT acquis : .....			RTT pris : .....			
Cumuls salaire brut : .....		Cumuls salaire net : .....		Cumuls salaire net imposable : .....		
Conservez ce bulletin sans limitation de durée, il pourra vous servir à faire valoir vos droits.						

BULLETIN DE PAIE SIMPLIFIÉ					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
NOM - ADRESSE			SOCIÉTÉ - ADRESSE		
N° SÉCURITÉ SOCIALE			N° SIRET - APE		
DATE D'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE			N° URSSAF		
EMPLOI - QUALIFICATION			CONVENTION COLLECTIVE		
DATES OU PÉRIODE ET MODE DE PAIEMENT					
RUBRIQUE	BASE	TAUX	MONTANT		
Salaire brut de base					
Heures non travaillées					
Heures suppl. 10 %					
25 %					
50 %					
autres					
Primes - indemnités					
Avantage en nature					
TOTAL brut (avant abattement)					
Abattement frais professionnels					
TOTAL brut soumis à cotisations					
Indemnités intempéries					
Indemnités chômage partiel					
Brut soumis à CSG CRDS					
COTISATIONS (OU CHARGES) SOCIALES		SALARIALES		PATRONALES	
RUBRIQUE	BASE	TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CSG - CRDS		%		%	
Sécurité sociale		%		%	
ASSEDIC		%		%	
Retraite complémentaire		%		%	
Prévoyance		%		%	
Autres cotisations patronales		%		%	
Allègement de charges patronales					
TOTAL des cotisations					
Coût total de l'emploi pour l'entreprise					
SALAIRE NET					
NET IMPOSABLE					
Primes et indemnités (non soumises à cotisations)					
Acomptes - Avantages en nature (non soumis à cotisations)					
SALAIRE NET À PAYER					
Congés payés pris sur la période : du ..... au .....					
Acquis : .....		Pris : .....		Solde : .....	
Heures supplémentaires du mois : ..... Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier : .....					
Repos compensateur du mois : ..... Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier : .....					
RTT acquis : .....			RTT pris : .....		
Cumuls salaire brut : .....		Cumuls salaire net : .....		Cumuls salaire net imposable : .....	
Conservez ce bulletin sans limitation de durée, il pourra vous servir à faire valoir vos droits.					

Convention Collective applicable à l'entreprise (Cf. Chapitre 2 - Classification du personnel)

Salaire horaire de base

Nombre d'heures normales pour la période

Abattement dont bénéficie le personnel de chantier avec l'accord écrit du salarié. L'assiette des cotisations sociales s'en trouve réduite

Indemnités versées par l'entreprise au titre des intempéries ou du chômage partiel

Brut soumis à CSG et à CRDS (≠ du brut soumis à cotisations)

Allègement de charges patronales certains dispositifs d'aides à l'emploi permettent aux entreprises d'en bénéficier

Coût total de l'emploi = Cotisations salariales + Cotisations patronales + Salaire net à payer

Dates des congés pris sur la période

Acquis : Nombre de jours de congés ouvrables acquis depuis le début de la période d'acquisition des droits (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars)

Pris : Nombre de jours de congés ouvrables pris depuis le dernier 1<sup>er</sup> mai

Solde : Nombre de jours de congés ouvrables restant à prendre avant le 1<sup>er</sup> mai suivant

(Cf. Chapitre 7 - Caisse de Congés Payés)

ⓘ C'est le cumul annuel du net imposable et non du net à payer qui doit être reporté sur la déclaration d'impôt



## Remarques et conseils

### Ⓞ Que faire en cas d'erreur constatée sur son bulletin de paie

Bien que rares, les erreurs sont possibles et il est conseillé au salarié de vérifier régulièrement son bulletin de paie et de ne pas hésiter, en cas de problème, à en parler au plus vite au responsable de la paie de l'entreprise.



## Qui contacter ?

- La personne responsable de la paie dans l'entreprise
- La DDTEFP (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- L'Inspection du Travail (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Les organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



# ● CAISSES DE CONGÉS PAYÉS



Les Caisses de Congés payés ont été créées en 1937 pour permettre aux salariés de bénéficier d'un temps de repos alors même que leurs droits ont été acquis dans différentes entreprises.

Le Réseau des Caisses de Congés Payés comprend 28 caisses Bâtiment en métropole, 2 dans les DOM-TOM et 2 caisses nationales, 1 pour les Travaux Publics et 1 pour les Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du BTP.

Elles sont financées par les cotisations des employeurs qui ont l'obligation de s'affilier. Elles se substituent aux employeurs pendant la période du congé et assurent la gestion et la prise en charge de l'indemnité et des charges afférentes. Cependant, elles n'interviennent en rien dans la fixation du calendrier des congés.

Issu de la loi du 21 octobre 1946, le régime Intempéries est géré par la Caisse Nationale de Surcompensation dont les Caisses de Congés Payés sont mandataires pour le traitement des indemnités de chômage intempéries.



## Ce que vous devez savoir

### LES CONGÉS PAYÉS

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

Période de référence (acquisition des droits)	Du 1 <sup>er</sup> avril au 31 mars
Période de prise du congé	Du 1 <sup>er</sup> mai de la même année au 30 avril suivant
Ouverture du droit au congé	Il faut avoir travaillé au minimum 1 mois (ou 150 h) pour ouvrir des droits au congé.
Durée du congé	2,5 jours ouvrables pour 150 heures ou 1 mois de travail (ou de périodes assimilées) La durée maximum du congé légal est de 30 jours "ouvrables".
Calcul de l'indemnité de congé	Il existe 2 calculs de l'indemnité de congé : • Soit $\frac{1}{10}$ du salaire mensuel x nombre de mois <b>OU</b> $\frac{1}{10}$ du salaire horaire normal x nombre d'heures • Soit $\frac{1}{10}$ du salaire total brut (sur la période de référence) C'est l'indemnité la plus avantageuse qui est versée au salarié.
Fractionnement	C'est l'employeur qui décide du fractionnement en accord avec le salarié. Le congé principal doit être impérativement pris entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre et doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus. Les jours de la 5 <sup>ème</sup> semaine, n'ouvrent pas de droit au fractionnement. Au niveau de l'attribution des jours, le salarié a droit à : 2 j pour 6 j ou plus 1 j pour 3, 4 ou 5 j restant à prendre impérativement après le 31 octobre de l'année en cours
Prise du congé	Les congés doivent être obligatoirement chômés, sauf pour les salariés qui ont quitté la profession. La loi interdit de travailler pendant une période de congés payés. Les jours de la 5 <sup>ème</sup> semaine ne doivent pas être accolés au congé principal. Les jours supplémentaires pour fractionnement ne sont indemnisés que s'ils sont effectivement pris. La Caisse est susceptible de vérifier la prise effective des jours de congé.

#### AVANTAGES CONVENTIONNELS

##### ⌚ Primes de vacances

Elles représentent 30 % de l'indemnité congé à l'exclusion des jours de 5<sup>ème</sup> semaine.

Pour y avoir droit, il faut avoir effectué au cours de la période de référence :

- Pour les **Ouvriers** du Bâtiment : 10 mois de travail ou 1 675 heures de travail effectif ou de périodes assimilées pour 39 heures ou 1 503 heures pour 35 heures. Pour les Travaux Publics, 1 200 heures de travail sont exigées.
- Pour les **Cadres** et **ETAM** : 6 mois de présence dans le BTP

##### ⌚ Prime d'ancienneté

Elle se calcule au 31 mars de l'année de congé. Les avantages accordés au titre de l'ancienneté se déclinent ainsi :

- Pour les **Ouvriers**, la Caisse verse une indemnité qui équivaut à des jours qui n'augmentent pas la durée du congé. Les ouvriers des Travaux Publics peuvent prendre des jours de congés effectifs. 2 à 6 jours peuvent être accordés en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- Pour les **Cadres** et **ETAM**, ces jours sont indemnisés par la Caisse, ils augmentent la durée du congé et doivent être obligatoirement chômés mais non accolés au congé principal. 2 à 3 jours peuvent être accordés en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la profession.

## PAIEMENT DU CONGÉ

Pour obtenir le **paiement des congés payés**, le salarié doit adresser, en même temps, à la Caisse à laquelle est affilié le dernier employeur, **un mois avant la date de départ en congé** :

- Tous les certificats de la période de référence,
- Toutes les pièces justificatives :
  - attestations de l'employeur pour Accident du travail, Maladie Professionnelle ou Maternité
  - attestations de la CPAM pour Maladie Professionnelle, Accident du travail, du trajet et pour Maladie Non Professionnelle pour les Cadres et ETAM
  - justification du paiement du congé de l'année précédente s'il a été versé par une autre caisse
  - ou toutes autres pièces justificatives

Le **versement** de l'indemnité congé intervient quelques jours avant chaque départ en congé par lettre chèque ou sur demande, par virement bancaire.

Il faut impérativement **conserver** la partie supérieure de la lettre qui constitue l'attestation de paiement et donne la situation des droits ainsi que la partie centrale nécessaire à chaque nouvelle demande de congé.

## LE CHÔMAGE INTEMPÉRIES



Le Code du Travail définit strictement les règles d'indemnisation des salariés du BTP en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries.

L'arrêt de travail ne peut être décidé que par l'employeur ou son représentant sur le chantier, les salariés ne peuvent en aucun cas en décider eux-mêmes.

Le droit à l'indemnisation est également perdu si les salariés refusent les travaux de remplacement qui leur sont proposés ou s'ils ne reprennent pas le travail dès que l'employeur a décidé de la reprise du travail. Les salariés doivent s'informer régulièrement de ces possibilités de reprise.

**En période d'indemnisation tout travail rémunéré est strictement interdit.**

## Remarques et conseils (congés payés)

**La loi interdit de travailler pendant une période de congés payés (Article D. 223-1 et 2 du Code du Travail)  
L'employeur ne doit en aucun cas payer directement le congé.**

### ① Quelles sont les "périodes assimilées à des périodes de travail" ?

- Accident du travail et maladie professionnelle (limités à 1 an)
- Congé de maternité ou d'adoption (Art. L. 122 - 26 CT)
- Congé de l'année précédente réglé par une Caisse de Congés Payés
- Période indemnisée au titre du Chômage Intempéries
- Préavis



### ② Acquisition des droits et prise des jours de congés

Afin de permettre aux salariés de bénéficier d'un temps de repos effectif, le droit à congés, même s'il a été acquis chez plusieurs employeurs affiliés à une Caisse de Congés Payés, est maintenu et s'impose au nouvel employeur.

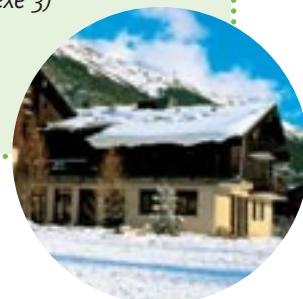
Les dates de congés payés doivent figurer sur le bulletin de paie (*Cf. Chapitre 6 - Bulletin de paie*).

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés, si le salarié n'a pas acquis suffisamment de droits à congé, il peut bénéficier du système d'Allocation de Chômage Partiel.



## Qui contacter ?

- La Caisse de Congés Payés du Bâtiment de la Région de Toulouse (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)
- La Caisse de Congés Payés des Entrepreneurs de Travaux Publics de France (CNET) (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)
- La Caisse de Congés Payés des SCOP du BTP de France (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)



# ● FORMATION CONTINUE



*La formation est aujourd'hui un vecteur de développement de la profession. Le BTP recherche, en effet, une main d'œuvre toujours plus qualifiée, plus technique ; c'est pourquoi il est important de bien se renseigner sur les possibilités qui s'offrent à vous.*

*Plus qu'un droit, la formation est une nécessité professionnelle.*



## Ce que vous devez savoir

### 🔍 Mutualisation des fonds

Les entreprises ont obligation de cotiser aux OPCA, (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) qui gèrent les fonds de la formation. Le montant des cotisations varient en fonction de la taille de l'entreprise :

- moins de 10 salariés : 0,90 % de la masse salariale de l'entreprise
- plus de 10 salariés : 1,5 % de la masse salariale de l'entreprise

Les fonds collectés sont mutualisés afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de se former, de se qualifier et de se perfectionner.

### 🔍 La formation dans le BTP – Progression et évolution

Pour tout salarié motivé, le BTP est un secteur à progression potentiellement rapide qui s'appuie sur la formation comme levier de promotion sociale et de progression au sein de l'entreprise.

Une formation peut être décidée par un salarié, par son employeur ou bien par les 2 dans le cadre d'un objectif commun.



#### SE PERFECTIONNER

Les actions de perfectionnement ont pour but de :

- permettre au salarié de se maintenir et d'évoluer dans son emploi
- de compléter la pratique professionnelle du salarié et d'acquérir de nouveaux savoir-faire.

#### SE QUALIFIER

Les actions de qualification ont pour but de :

- permettre au salarié de valider l'acquisition de nouveaux savoirs et compétences par la reconnaissance d'une qualification ou l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

### 🔍 L'accompagnement

L'AREF BTP, pour les entreprises de plus de 10 salariés, et les relais locaux du FAF SAB (CAPEB et FBTP) pour les entreprises de moins de 10 salariés, proposent des services d'accompagnement qui assurent au salarié :

- l'analyse de ses besoins
- la construction d'un parcours de formation adapté
- la mise en place des financements avec prise en charge d'une partie des coûts de la formation

### 🔍 Les différents dispositifs de la formation continue

#### LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de son entreprise.

#### LE CAPITAL TEMPS

Il a pour objet de permettre au salarié de demander de suivre pendant les heures de travail, des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, pour se perfectionner professionnellement ou accroître sa qualification.





## LA VAE : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Elle a pour but de reconnaître les compétences acquises par le salarié à travers son expérience professionnelle et/ou son activité sociale et associative.

Elle lui permet d'obtenir partiellement, ou totalement un titre, un diplôme ou un Certificat de Qualification Professionnelle.



## CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, **à son initiative et à titre individuel**, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale (Art. L931-1 du Code du Travail).

Pour promouvoir et gérer le Congé Individuel de Formation, un réseau national et interprofessionnel paritaire de FONGECIF a été mis en place pour répondre directement sur le terrain aux besoins des salariés :

Informer	<ul style="list-style-type: none"><li>• sur les métiers et la vie professionnelle</li><li>• sur les dispositifs d'orientation et de formation</li><li>• sur les organismes de formation</li><li>• sur le Bilan de Compétences</li></ul>
Conseiller sur un projet	<ul style="list-style-type: none"><li>• d'évolution professionnelle</li><li>• de reconversion</li><li>• de qualification</li></ul>
Financer	un Congé Individuel de Formation ou un Bilan de Compétences, à certaines conditions

Photos : © Saada / Schneider

## Remarques et conseils

### ↳ *Évolution - Progression*

Dans la branche, tout salarié motivé aura la possibilité de se perfectionner ou de se former et dans certains cas d'évoluer vers une fonction de chef d'entreprise.

### ↳ *La formation : une décision concertée*

Toute décision de formation doit être prise en concertation entre le salarié et l'employeur sur les objectifs, les délais, la période et les financements.

### ↳ *Dossier de demande de formation :*

Il est nécessaire à chaque demande de formation de vérifier les délais requis pour l'instruction des dossiers. En effet, si le dossier est envoyé hors délai, la formation ne pourra pas être prise en charge financièrement et devra être reportée ou annulée.

## Qui contacter ?

- Pour les entreprises de + de 10 salariés : l'AREF BTP (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Pour les entreprises de - de 10 salariés : les relais locaux du FAF SAB : la CAPEB et la FBTP (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Concernant le Congé Individuel de Formation (CIF), veuillez vous rapprocher du FONGECIF de votre région (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



# ● PRÉVENTION ET SÉCURITÉ



*Tout responsable d'entreprise a, de par ses fonctions, pour première condition du respect de son personnel la protection de son intégrité physique et morale d'où naturellement la Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.*

*Plus qu'un devoir, la Prévention est une conscience professionnelle et humaine.*



## Ce que vous devez savoir

### Ⓣ La prévention : l'affaire de tous

La loi précise qu'il est de la responsabilité de tous (employeur, salarié, travailleur indépendant...) de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles de ses collègues de travail.

L'exécutant doit impérativement et ce, de façon non limitative :

- signaler sans délai à sa hiérarchie l'existence de tout danger grave ou imminent,
- respecter toutes les règles et consignes de sécurité reçues,
- utiliser tous les moyens de protection mis à sa disposition,
- refuser tout travail pour lequel il n'aurait ni habilitation (ex : habilitation électrique pour travailler dans un local haute tension...) ni autorisation valable réglementairement (ex : autorisation de l'employeur pour la conduite d'engins type nacelles, etc.).



### Ⓣ Principes généraux de Prévention



- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme au niveau des postes de travail et des méthodes de production
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux
- Planifier la Prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation et les conditions de travail...
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Ces 9 principes de Prévention se concrétisent par une politique générale de prévention axée sur l'information, la formation à la sécurité, l'analyse et la maîtrise des risques et l'analyse détaillée des accidents du travail pour en déterminer les causes et les éliminer ou les maîtriser.

### Ⓣ Les différents intervenants

	Rôle
<b>Maître d'ouvrage</b>	C'est le client, c'est l'initiateur du projet.
<b>Coordonnateur de sécurité</b>	Pour le compte du maître d'ouvrage, il assure la conception et la mise en œuvre de la coordination de la prévention.
<b>L'équipe de maîtrise d'œuvre</b>	En tant que concepteur et responsable de la réalisation, elle doit intégrer les principes de prévention à chaque étape de réalisation du projet.
<b>Le chef d'entreprise ou son représentant sur le chantier</b>	Dans les 3 domaines suivants exécution du travail, conditions de circulation et dispositions à prendre en cas d'accident, il doit informer et instruire le personnel sous ses ordres sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la nature des risques inhérents à leur poste de travail et à leur emploi</li> <li>• le bon usage des moyens de protection individuelle et collective mis en œuvre</li> <li>• l'utilisation correcte du matériel et de l'outillage.</li> </ul>
<b>CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) (Voir aussi Chapitre 10)</b>	Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail veille à ce que l'entreprise applique et respecte les lois et règlements qui existent en matière d'hygiène et de sécurité. Le CHSCT a également d'autres missions qui sont détaillées dans le Chapitre 10. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le Délégué du Personnel peut assumer ces fonctions.
<b>CISSCT (Comité Interentreprises de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail)</b>	Comme l'est le CHSCT en entreprise, le CISSCT est l'instance représentative en matière de prévention et de sécurité spécifique aux grands chantiers correspondants. Il doit être informé et consulté sur les questions de coordination du chantier et plus spécifiquement, sur les risques d'interférences des différentes activités en présence sur le chantier.

## ↳ Principaux organismes

### LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les Services de Santé au Travail (anciennement Médecine du Travail) ont un rôle préventif. Leurs examens présentent un double aspect,



- **Individuel** : dépistage de maladie, contrôle de l'aptitude...
- **Collectif** : contrôle de l'hygiène des lieux de travail et des conditions de travail, participation à l'analyse de l'évaluation des risques...

Tout employeur doit obligatoirement adhérer à un service de Santé au Travail.

#### Un examen médical est obligatoire :

- lors de l'embauche, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai
- une fois par an
- lors de la reprise après un arrêt de travail, sous conditions
- à la demande du salarié.

### L'OPPBTP : ORGANISME PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

L'OPPBTP est un organisme de branche paritaire créé en 1947, qui a pour mission d'informer et de conseiller les entreprises et leurs salariés en matière de prévention et sécurité, notamment sur les thèmes suivants :

- la protection de la Santé et de la Sécurité des salariés
- l'amélioration des conditions de travail
- la promotion de la prévention des risques professionnels

L'OPPBTP met aussi à disposition des entreprises et des salariés une base de documentation évolutive.

### LE SERVICE PRÉVENTION DE LA CRAM

Il conseille les entreprises en vue de réduire les risques professionnels. Dans le cadre de sa mission, le Service Prévention de la CRAM a le droit :

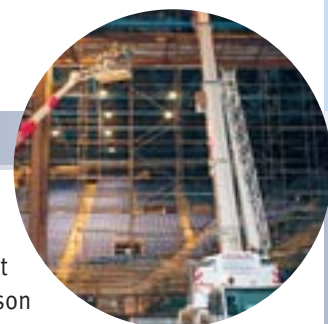
- d'enquête sur les accidents du travail et maladies professionnelles lui permettant de consulter documents et registres relatifs à l'hygiène et à la sécurité
- d'examen et de tous contrôles à des fins d'analyse.

### L'INSPECTION DU TRAVAIL EST CHARGÉE DE VEILLER À L'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

En cas de manquement aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité, l'inspecteur du travail peut relever l'infraction par procès-verbal ou faire des observations écrites en rappelant la réglementation à respecter.

Lors de situations particulièrement dangereuses, il dispose de moyens et pouvoirs lui permettant de décider de :

- l'arrêt temporaire des travaux pour risques : chute de hauteur, ensevelissement, opérations de retrait ou de confinement de l'amiante...
- la fermeture temporaire du chantier ou de l'atelier.



## Remarques et conseils

### ↳ Importance du secourisme

En cas d'accident, les premiers gestes, les premiers soins sont bien souvent apportés par les personnes présentes sur les lieux du drame. Afin de connaître les gestes qui peuvent sauver une vie, nous invitons chaque salarié qui souhaite devenir secouriste à contacter son responsable pour lui demander de suivre une formation.

### ↳ La conduite : un facteur important d'accidents

Dans le BTP, les accidents liés à la conduite représentent un facteur important d'accidents. Il est recommandé à chacun de bien veiller au respect des règles du Code de la Route.

## Qui contacter ?

- Le responsable de l'entreprise et le cas échéant, le CHSCT ou le Délégué du Personnel
- Les Services de Santé au Travail : le SRAS et le CMTA (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Le Comité Régional de l'OPPBTP (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Le service Prévention de la CRAM (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- L'Inspection du Travail (Coordonnées : Cf. Annexe 3)

# ● REPRÉSENTATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La représentation du personnel s'exerce à travers des membres élus au sein de l'entreprise. L'adhésion au syndicat de son choix et l'exercice d'un mandat syndical sont des libertés publiques, reconnues par la Constitution, qui font l'objet d'une protection par la loi dans toutes les entreprises.



© Photodisc



## Ce que vous devez savoir

### 🔗 Les instances représentatives du personnel (IRP)

IRP	Entreprises concernées	Élection
<b>Délégué du Personnel (DP)</b>	11 salariés ou plus	- Élection tous les 2 ans directement par les salariés - Les modalités de l'élection sont fixées par l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise
<b>Mission :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le DP a un rôle d'information et de conseil auprès des salariés. Il est leur porte-parole en cas de réclamations ou de revendications concernant notamment les salaires, les conditions de travail, les congés payés...</li> <li>- Dans certaines situations, il doit être consulté par l'employeur.</li> <li>- Il est l'interlocuteur privilégié de l'inspecteur du travail.</li> <li>- Il peut assister un salarié en cas de convocation à un entretien préalable.</li> <li>- Représentant de terrain, il peut aussi rapporter à l'employeur certains dysfonctionnements de l'entreprise.</li> </ul>		
<b>Comité d'Entreprise (CE)</b>	50 salariés ou plus	- Élection tous les 2 ans directement par les salariés - Les modalités de l'élection sont fixées par l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise
<b>Mission :</b>		
<p>Le CE est consulté par l'employeur avant toute décision importante relative au fonctionnement économique de l'entreprise, aux conditions de travail, à la durée du travail, à la formation professionnelle, à l'organisation du travail et aux techniques de production.</p> <p>Il assure également un rôle en matière de gestion des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés.</p>		
<b>Délégation unique</b>	50 à 200 salariés	- Élection tous les 2 ans directement par les salariés - Les modalités de l'élection sont fixées par l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise
<b>Mission :</b>		
<p>Dans un souci de simplification, les employeurs des entreprises de 50 à 200 salariés ont la possibilité de regrouper en une délégation unique les DP et le CE. Dans ce cas, les mandats de DP et de représentant du CE sont cumulés par les mêmes personnes.</p>		
<b>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)</b> <i>Voir aussi Chapitre 9 Prévention et Sécurité</i>	50 salariés et plus	Siègent au CHSCT d'une entreprise : - l'employeur, les représentants des salariés - sont également présents des représentants de la CRAM, de l'OPPBT, de l'Inspection du Travail et un médecin du travail. Les représentants salariés qui siègent au CHSCT sont choisis par les Délégués du Personnel et les représentants du CE
<b>Mission :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CHSCT veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.</li> <li>- Il traite de tout ce qui touche à la santé au travail : conseil, prise d'avis, négociation avec la direction.</li> <li>- Il joue aussi un rôle important en cas d'accident du travail, d'incapacité et de besoin de reclassement.</li> </ul>		

<b>Délégué Syndical (DS)</b>	50 salariés ou plus	- Les DS ne sont pas élus directement par les salariés. Ils sont désignés par le syndicat auquel ils appartiennent. - Pour les entreprises de 11 à 50 salariés, le DP titulaire peut également être DS
<b>Mission :</b> C'est l'instance représentative des syndicats qui est habilitée à négocier et à signer des accords dans l'entreprise (réduction du temps de travail, revalorisation des salaires, dispositif des retraites, accords de participation...)		

### 🕒 Moyens des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, lesquels diffèrent selon l'institution concernée. Leur licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

### 🕒 Mandats temporaires



Pour des actions ou des négociations ponctuelles, certains salariés peuvent être élus ou désignés pour représenter les salariés de l'entreprise comme par exemple dans le cas :

- de négociations sur l'aménagement de la Réduction du Temps de Travail (RTT)
- de liquidation ou de redressement judiciaire d'une entreprise

### 🕒 Entretien préalable au licenciement

En cas de licenciement et en l'absence d'instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement peut se faire assister pendant l'entretien d'un conseiller extérieur figurant sur la liste des conseillers mise à disposition par la Préfecture.

## Remarques et conseils

### 🕒 Importance des avantages conventionnels

Afin de mieux comprendre vos droits et avantages dans votre entreprise, nous vous invitons dans un premier temps, à prendre connaissance des avantages conventionnels en prenant soin de consulter la Convention Collective applicable dans votre entreprise.



Photos : © Photodisc



## Qui contacter ?

- Votre employeur ou le service du personnel de votre entreprise
- L'Inspection du Travail (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Consultez le site internet de *Légifrance* (Coordonnées : Cf. Annexe 3)
- Les organisations syndicales de salariés (Coordonnées : Cf. Annexe 3)



## ● PROTECTION SOCIALE ET ACTION SOCIALE



Depuis 1947, année de création de la première caisse de retraite complémentaire du BTP, les partenaires sociaux ont su s'adapter aux besoins spécifiques de la profession et ont progressivement développé un dispositif performant de protection sociale et d'action sociale regroupées au sein de PRO BTP.



### Ce que vous devez savoir

#### 🔍 Protection sociale

Conformément aux Conventions Collectives, toute entreprise du BTP doit souscrire pour ses salariés aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance. Les cotisations (Cf. Charges sociales, Chapitre 6 - *Bulletin de paie*) sont réparties entre l'employeur et le salarié sur la base des taux conventionnels.

#### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les caisses de retraite complémentaire viennent en complément du régime de base de la Sécurité Sociale.

Les salariés du BTP ont, dans le cadre de PRO BTP, leurs propres caisses professionnelles de Retraite complémentaire :

- pour les ouvriers et ETAM ➡ BTP Retraite
- pour les cadres ➡ CNRBTPIG

#### PRÉVOYANCE

En complément du régime général, la prévoyance est une garantie de ressources immédiates pour un salarié et sa famille en cas d'accident, de maladie et de décès :

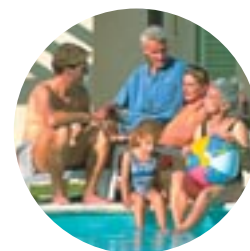
- arrêts de travail inférieurs à 91 jours
- arrêts de travail supérieurs à 90 jours
- invalidité
- capital-décès
- droit du conjoint survivant
- droit des orphelins
- indemnités de départ à la retraite



#### 🔍 Action sociale

Les salariés des entreprises adhérentes bénéficient d'un dispositif d'action sociale qui se matérialise par des :

- centres de vacances
- centres médico-sociaux
- maisons de retraite
- logements sociaux
- prêts à l'habitat
- bourses d'études
- aides personnalisées



### Remarques et conseils

#### 🔍 Amélioration du dispositif conventionnel de la Protection sociale

Indépendamment du dispositif conventionnel obligatoire, les instances paritaires de la profession du BTP ont conçu un dispositif facultatif et complémentaire qui concerne :

- l'amélioration de la prévoyance de base
- la complémentaire santé
- l'épargne individuelle et salariale
- l'assurance (multi-risques habitation, automobile...)
- la dépendance, les frais d'obsèques
- les chèques vacances
- ...



### Qui contacter ?

- PRO BTP : Direction Régionale (Bordeaux), deux bureaux d'informations en Haute-Garonne (*Coordonnées : Cf. Annexe 3*)

# INDEX

## A

Accords d'entreprise ..... 4, 7  
 Accords collectifs ..... 7  
 Accords de branche ..... 4, 7  
 Action sociale ..... 21  
 Agent de Maîtrise ..... 5  
 AREF BTP ..... 15  
 Arrêt de travail ..... 10, 14, 21  
 Avantages conventionnels ..... 13, 20

## B

Bâtiment ..... 1, 2, 5, 9, 10, 13, 14, 18  
 Bâtiment et Travaux Publics ..... 2  
 Bulletin de paie ..... 11, 12, 14, 21  
 Bulletin de salaire ..... 11

## C

Cadre ..... 5, 13, 14, 21  
 Caisse de retraite ..... 21  
 Caisses de Congés Payés ..... 13, 14  
 Capital temps ..... 15  
 Catégorie socioprofessionnelle ..... 5, 8  
 Centres de vacances ..... 21  
 Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ..... 15, 16  
 Charges sociales ..... 11, 12  
 Chômage intempéries ..... 13, 14, 11  
 Chômage partiel ..... 9  
 CHSCT ..... 17, 20  
 CISSCT ..... 18  
 Code de la Route ..... 18  
 Code du Travail ..... 4, 7, 8, 14, 16, 18  
 Coefficient hiérarchique ..... 5, 9  
 Comité d'Entreprise ..... 19  
 Congé Individuel de Formation ..... 16  
 Congés conventionnels ..... 9  
 Congés payés ..... 9, 13, 14, 19, 11, 12  
 Contingent annuel ..... 7  
 Contrat  
   à Durée Déterminée (CDD) ..... 8  
   à Durée Indéterminée (CDI) ..... 8  
   d'adaptation ..... 8  
   d'alternance ..... 8  
   d'apprentissage ..... 8  
   de chantier ..... 8  
   de qualification ..... 8  
   d'orientation ..... 8  
 Contrat de travail ..... 4, 7, 8, 9  
 Convention Collective ..... 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 20, 21  
 Coordonnateur de sécurité ..... 17  
 Cotisations sociales ..... 11, 12  
 CRAM ..... 18, 19

## D

Délégation unique ..... 19  
 Délégué du Personnel ..... 19  
 Délégué Syndical ..... 20

Déplacements sur chantiers ..... 9  
 Durée du travail ..... 7, 9, 19

## E

Employé ..... 5  
 Entretien préalable (licenciement) ..... 20  
 Épargne  
   individuelle ..... 21  
   salariale ..... 21  
 ETAM ..... 5, 9, 13, 14, 21

## F

FAF SAB ..... 15  
 Fiche de paie ..... 11  
 FONGECIF ..... 16  
 Formation ..... 5, 6, 8, 15, 16, 17, 18, 19  
 Formation continue ..... 6, 15

## G

Génie Civil ..... 2  
 Grands déplacements ..... 10

## H

Heures non travaillées ..... 9, 11  
 Heures supplémentaires ..... 7, 9, 11

## I

IAC ..... 5, 9, 10  
 Impôts ..... 12  
 Indemnités  
   de congé ..... 13, 14  
   de départ à la retraite ..... 22  
   de petits déplacements ..... 9  
   de repas ..... 9  
   de trajet ..... 9, 10  
   de transport ..... 9, 10  
   grands déplacements ..... 10  
   journalières ..... 10  
 Inspection du travail ..... 7, 18  
 Instances représentatives du personnel ..... 19  
 Invalidité ..... 21

## L

Lettre d'engagement ..... 8  
 Licenciement ..... 8, 20  
 Logements sociaux ..... 21

## M

Maintien de salaire ..... 10  
 Maisons de retraite ..... 21  
 Maître d'ouvrage ..... 2, 17  
 Maîtrise d'œuvre ..... 17  
 Mandats temporaires ..... 20  
 Médecine du Travail ..... 18  
 Minima conventionnels ..... 10  
 Mutuelle santé ..... 21

## O

OPCA ..... 8, 15  
 OPPBTP ..... 18  
 Ouvrier ..... 5, 9, 10, 13, 21

## P

Paritaire ..... 1, 10, 16, 18, 21  
 Perfectionnement ..... 15  
 Période d'essai ..... 8, 18  
 Petits déplacements ..... 9, 10  
 Plan de formation ..... 15, 16  
 Prévention ..... 17  
 Prévoyance ..... 10, 21  
 Primes  
   d'ancienneté ..... 13  
   de vacances ..... 13  
 PROBTP ..... 21  
 Protection sociale ..... 21

## Q

Qualification ..... 5, 6, 8, 15, 16

## R

Règlement intérieur ..... 4  
 Rémunération ..... 9  
 Repos compensateur ..... 7, 11, 12  
 Représentants du personnel ..... 20  
 Retraite complémentaire ..... 21  
 Revenus de remplacements ..... 9

## S

Salaire ..... 9, 10, 12, 13, 19, 20  
 Salaire net ..... 11  
 Salaire net imposable ..... 11  
 Salaire net à payer ..... 11  
 Secourisme ..... 18  
 Sécurité ..... 17

## T

Technicien ..... 5  
 Travail à temps partiel ..... 7  
 Travaux Publics ..... 1, 2, 5, 9, 10, 13, 14, 18

## V

VAE ..... 6, 16  
 Validation des Acquis de l'Expérience ..... voir VAE



## ● SIGLES

<b>AREF BTP</b>	..... Association RÉgionale pour la Formation continue dans le Bâtiment et les Travaux Publics
<b>BTP</b>	..... Bâtiment et Travaux Publics
<b>CAPEB 31</b>	..... Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment de la Haute-Garonne
<b>CDD</b>	..... Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	..... Contrat à Durée Indéterminée
<b>CE</b>	..... Comité d'Entreprise
<b>CFA</b>	..... Centre de Formation d'Apprentis
<b>CFDT</b>	..... Confédération Française Des Travailleurs
<b>CFE/CGC</b>	..... Confédération Française de l'Encadrement/Confédération Générale des Cadres
<b>CFTC</b>	..... Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
<b>CGT</b>	..... Confédération Générale du Travail
<b>CHSCT</b>	..... Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
<b>CIF</b>	..... Congé Individuel de Formation
<b>CISST</b>	..... Comité Interentreprises de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail
<b>CMTA</b>	..... Centre de Médecine du Travail Artisanale
<b>CNET</b>	..... Caisse Nationale des Employeurs des Travaux Publics
<b>CPAM</b>	..... Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>CQP</b>	..... Certificat de Qualification Professionnelle
<b>CRAM</b>	..... Caisse Régionale d'Assurance Maladie
<b>CRDS</b>	..... Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
<b>CSG</b>	..... Contribution Sociale Généralisée
<b>DDTEFP</b>	..... Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>DOM</b>	..... Département d'Outre Mer
<b>DP</b>	..... Délégué du Personnel
<b>DS</b>	..... Délégué Syndical
<b>ETAM</b>	..... Employé, Technicien, Agent de Maîtrise
<b>FAF-SAB</b>	..... Fonds d'Assurance Formation - Salariés de l'Artisanat du BTP
<b>FBTP 31</b>	..... Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics de la Haute-Garonne
<b>FFB</b>	..... Fédération Française du Bâtiment
<b>FFIE</b>	..... Fédération Française des Installateurs Electriciens
<b>FNTP</b>	..... Fédération Nationale des Travaux Publics
<b>FO</b>	..... Force Ouvrière
<b>IAC</b>	..... Ingénieur, Assimilé, Cadre
<b>IRP</b>	..... Instances de Représentation du Personnel
<b>OPCA</b>	..... Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
<b>OPPBTP</b>	..... Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
<b>PME</b>	..... Petite et Moyenne Entreprise
<b>PRO BTP</b>	..... Caisses de Retraite et de Prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics
<b>RTT</b>	..... Réduction du Temps de Travail
<b>SCOP</b>	..... Société Coopérative Ouvrière de Production
<b>SMIC</b>	..... Salaire Minimum de Croissance
<b>CPAM</b>	..... Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>SRAS</b>	..... Service Régional d'Action Sanitaire
<b>VAE</b>	..... Validation des Acquis de l'Expérience
<b>TOM</b>	..... Territoire d'Outre Mer
<b>TP</b>	..... Travaux Publics





# ● COORDONNÉES

## 👉 Organisations salariales

### CFDT

3, Chemin du Pigeonnier de la Cépière  
Bât C - 31100 Toulouse  
Tel : 05 61 43 65 55  
Fax : 05 61 43 65 50  
E-mail : midi-pyrenees@cfdt.fr  
Site : www.cfdt-midi-pyrenees.fr

### CFE/CGC

8, Place de la Daurade - 31000 Toulouse  
Tel : 05 62 27 92 00  
Fax : 05 62 27 92 09  
E-mail : ud31@cfecgc.fr  
Site : www.cfecgc.org

### CFTC

20, Chemin du Pigeonnier de la Cépière  
Bât A - 31100 Toulouse  
Tel : 05 34 61 27 89  
Fax : 05 34 61 27 91  
Site : www.cftc.fr

### CGT 31 Construction

19, Place Saint-Sernin - 31000 Toulouse  
Tel : 05 61 21 50 32  
Fax : 05 61 23 59 58  
E-mail : usc.cgt.31@wanadoo.fr  
Site : www.construction.cgt.fr

### FO

93, boulevard de Suisse - 31200 Toulouse  
Tel : 05 62 72 37 87  
Fax : 05 62 72 37 88  
E-mail : udfo31@force-ouvriere.fr  
Site : www.force-ouvriere.fr

## 👉 Organisations patronales

### CAPEB 31

56, rue Benjamin Baillaud - 31506 Toulouse  
Tel : 05 61 99 57 87  
Fax : 05 61 99 57 80  
E-mail : syndicatbtp@capeb-haute-garonne.fr  
Site : www.capeb-haute-garonne.fr

### FBTP 31

11, boulevard des Récollets  
31078 Toulouse Cedex 04  
Tel : 05 61 14 70 30  
Fax : 05 62 26 19 66  
Site : www.d31.ffbatiment.fr

## 👉 Autres organismes

### AREF BTP

36 rue Babinet - 31100 Toulouse  
Tel : 05 61 43 26 00  
Fax : 05 61 43 26 01  
Site : www.aref-mp.com



© Photodisc

### Caisse de Congés Payés du Bâtiment de Toulouse

7, av Jean Gonord - 31500 Toulouse  
Tel : 0 820 200 140  
Fax : 05 62 16 61 60

### Caisse de Congés Payés des SCOP du BTP de France

88, rue de Courcelles - 75008 PARIS  
Tel : 01 46 22 98 70  
Fax : 01 46 22 39 54  
E-mail : ccpbtp.scop@scopconges.fr  
Site : www.scopconges.org

### CMTA - Médecine du Travail

30, rue de l'Etoile - B.P. 340  
31006 Toulouse Cedex  
Tel : 05 61 62 51 19  
Fax : 05 61 63 18 15

### CNETP - Caisse Nationale de Congés Payés des Travaux Publics

Tel : 01 47 78 16 50  
Site : www.cnetp.fr

### CRAM - Service Prévention (BTP)

2, rue Georges Vivent  
31065 Toulouse Cedex 9  
Tel : 05 62 14 29 42

### DDTEFP Haute-Garonne

Cité Administrative / Bât. B  
Boulevard Armand Duportal  
31074 Toulouse Cedex  
Tel : 05 61 58 58 58  
Fax : 05 61 58 52 74  
Site : www.travail.gouv.fr

### FAF-SAB (CAPEB)

56 rue Benjamin Baillaud  
31506 Toulouse Cedex 5  
Tél : 05 61 99 57 87  
Fax : 05 61 99 57 80  
Site : www.faf-sab.com

### FAF-SAB (FBTP)

11 bd des Récollets  
31078 Toulouse cedex 4  
Tel : 05 61 14 70 30  
Fax : 05 62 26 19 66  
Site : www.faf-sab.com

### FONGECIF

#### Congés Individuel de Formation

53, rue Devic - BP 4416  
31405 Toulouse Cedex 4  
Tel : 05 62 26 87 87  
Fax : 05 62 26 87 81  
E-mail : infos@fongecifmp.org  
Site : www.fongecifmp.org

### Inspection du Travail

Cité administrative / Bât. B  
Boulevard Armand Duportal  
31074 Toulouse Cedex  
Tel : 0 825 000 182  
Fax : 05 61 22 93 89  
Site : www.travail.gouv.fr

### Journal Officiel

26 rue Desaix - 75015 Paris  
Site : www.journal-officiel.gouv.fr

### Légifrance

Pour consultation Collections Collectives  
Site : www.legifrance.gouv.fr

### OPPBTP

Bureaux de la Cépière - Bât C  
3, chemin du Pigeonnier de la Cépière  
31081 Toulouse Cedex  
Tel : 05 61 44 52 62  
Fax : 05 61 76 13 27  
E-mail : toulouse@oppbtp.fr

### PRO BTP - Caisses de retraite et de prévoyance

Pour toutes informations :  
Direction Régionale  
43, rue Condorcet  
33055 Bordeaux Cedex  
Accueil téléphonique : 05 56 11 56 11  
Site : www.probtp.com

### PRO BTP Haute-Garonne

- Bureau d'Information de Toulouse  
46, rue de l'Industrie  
31000 Toulouse
- Bureau d'Information de Muret  
2, place Layrisson  
31600 Muret

### SRAS - Médecine du Travail

11, boulevard des Récollets  
31078 Toulouse Cedex  
Tel : 05 62 25 55 25  
Fax : 05 61 52 48 16

## ● MISES A JOUR DU LIVRET D'ACCUEIL - juin 2005

### CHAPITRE 4 (p.8) : CONTRAT DE TRAVAIL

#### LES PRINCIPAUX TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Les contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation n'existent plus. Ils ont été substitués par le contrat de professionnalisation. Le contrat d'apprentissage reste en place.

	Durée	Objectif	Mode de rupture	Formalisme	Motivation de la rupture
Contrat de professionnalisation	Limitée ou non	Obligation de formation avec une acquisition de qualification	- Licenciement ou démission si CDI - Terme prévu du contrat ou rupture anticipée si CDD	Contrat de travail + Convention DDTEFP + OPCA (FAF SAB & AREF BTP)	Obligatoire en cas de rupture anticipée (hors période d'essai)
Contrat d'apprentissage	Limitée	Obligation de formation avec une acquisition de qualification	- Terme prévu du contrat - Rupture anticipée du contrat de travail	+ Convention DDTEFP + OPCA (FAF SAB & AREF BTP) + Convention organismes de formation	Obligatoire en cas de rupture anticipée (hors période d'essai)

### CHAPITRE 8 (p.15) : FORMATION CONTINUE

#### 🕒 Mutualisation des fonds

Le montant des cotisations des entreprises aux OPCA augmente :

- moins de 10 salariés : 0,90 % de la masse salariale de l'entreprise
- plus de 10 salariés : de 1,5 % à 1,6 % de la masse salariale de l'entreprise

#### 🕒 Les différents dispositifs de la formation continue

Le Capital Temps n'existe plus. De nouveaux dispositifs ont vu le jour

#### LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Il a pour priorité d'accompagner les salariés dans la réalisation de leur projet de formation.

Il leur permet de bénéficier d'heures annuelles cumulables pour se perfectionner et accroître leurs qualifications. La formation peut se dérouler en dehors du temps de travail.

#### LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Elles ont pour objet d'acquérir une qualification et de participer à une action de professionnalisation grâce à une formation en alternance. Elles s'adressent à un public spécifique.

### CHAPITRE 9 (p.18) : PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

#### 🕒 Principaux organismes

##### LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Tout salarié doit obligatoirement répondre à la convocation du médecin de travail.

La visite médicale est obligatoire non plus une fois par an mais tous les deux ans sauf cas particuliers : salariées enceintes, jeunes de moins de 18 ans, personnes concernées par une visite médicale renforcée.

Le médecin de travail peut être sollicité à tout moment pour une visite.

### ANNEXE 3 (p.24) : COORDONNÉES

#### 🕒 Organisations patronales

Fédération Sud Ouest des SCOP du BTP n'était pas mentionnée

6, rue Bernard Ortet - 31500 Toulouse

Tel : 05 61 61 04 61 - Fax : 05 61 61 28 42

E-mail : sudouest@scopbtp.org

Site : www.scopbtp.org







# Bienvenue dans le BTP !

HAUTE-GARONNE

Ce document a été réalisé avec la participation d'experts tels que :

- AREF-BTP,
- les Caisses de Congés Payés du BTP,
- les relais locaux FAF-SAB (CAPEB, FBTP),
- le service de l'Inspection du Travail,
- la Mission Locale Toulouse,
- la Mission Locale Haute-Garonne,
- l'OPPBTB,
- les services de PRO BTP

Création : SumerStudio - RCS Toulouse #2176883 - Photos : © STC Ville de Toulouse - Saldá / Schneider - CAPEB - Amiland/Diapub - Constock - Photodisc - Septembre 2003

