

ÉCHO

BATI-MAT-TP



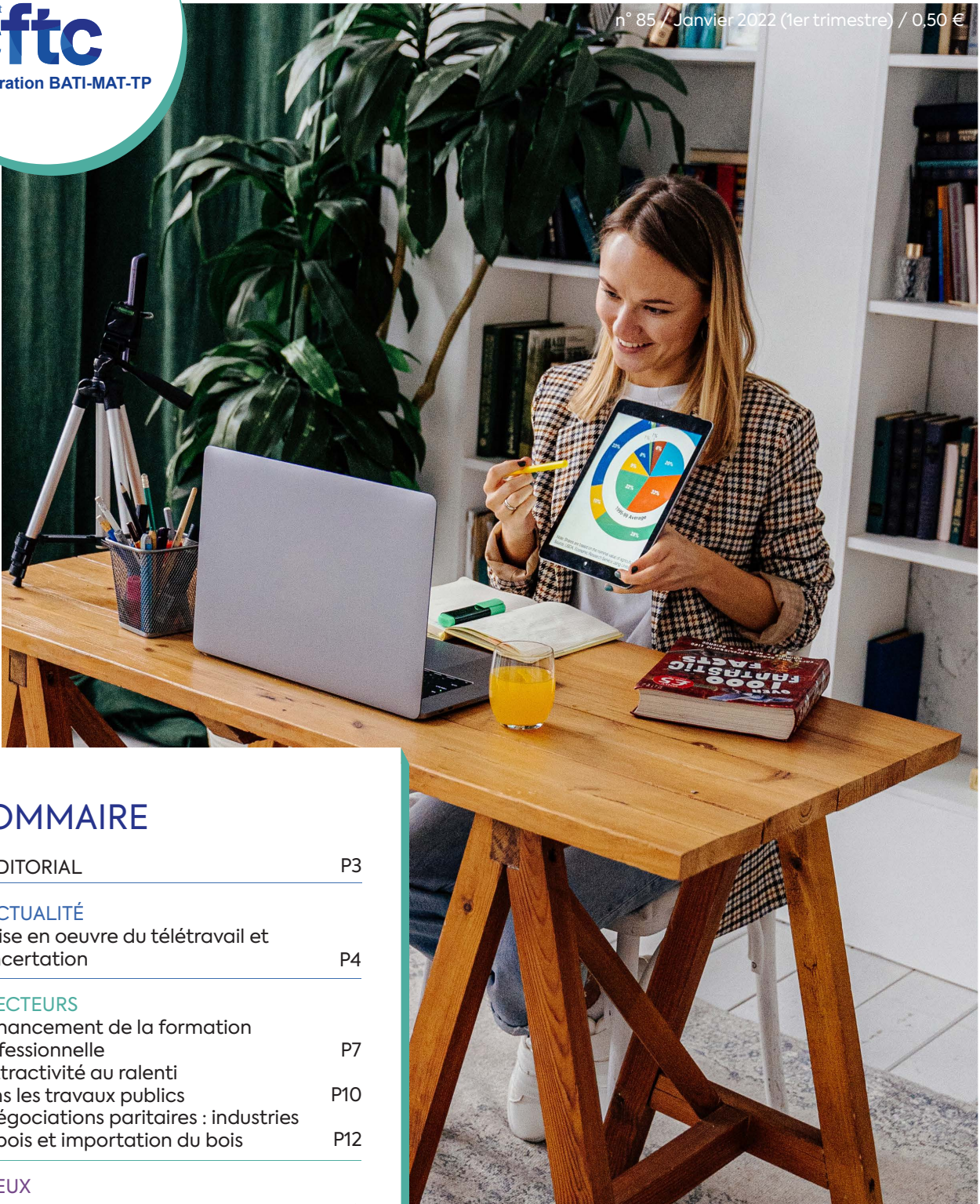
Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 85 / Janvier 2022 (1er trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3

- **ACTUALITÉ**
 - Mise en oeuvre du télétravail et concertation P4

- **SECTEURS**
 - Financement de la formation professionnelle P7
 - Attractivité au ralenti dans les travaux publics P10
 - Négociations paritaires : industries du bois et importation du bois P12

- **JEUX**
 - Jeux P13
 - Info pratiques/Adhésion P14

NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC DONNE LA PAROLE AUX SALARIÉS DE L'ARTISANAT !

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

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS

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

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

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

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



Fédération BATI-MAT-TP

Pour recevoir une documentation complète sur nos formations dans le cadre du congé de formation économique, environnement et syndicale, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal: | | | | | Ville :

Tél domicile : Tél portable :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :

Adresse de l'entreprise :

ÉDITORIAL

La crise sanitaire du Covid et les confinements successifs ont modifié le rapport des salariés avec leur activité professionnelle.

Les aspirations des salariés ont profondément évolué au cours de ces deux dernières années : c'est toute la culture du travail telle qu'on la connaissait avant l'épidémie qui a considérablement changé.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC accompagne les salariés qui ont dû faire face aux adaptations urgentes de l'organisation du travail dans les entreprises, adaptations rendues nécessaires pour l'application des mesures sanitaires.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC conseille et assiste les salariés pendant les périodes de confinement afin de sécuriser et clarifier leurs droits au regard de la législation sur les situations de télétravail et d'activité partielle notamment.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que malgré le retour à une situation professionnelle analogue à celle de « l'avant Covid », les salariés ont intégré, sur une courte période, des organisations du travail différentes notamment à travers le recours au télétravail depuis leur domicile, l'usage des outils numériques, leur degré d'autonomie et leurs relations de travail avec leur hiérarchie et leurs collègues.

Mais surtout, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate qu'une majorité de salariés n'accorde plus au travail une place aussi importante que celle qu'il occupait au cours des 30 dernières années, les salariés accordent désormais autant d'importance au travail qu'à la famille, aux relations amicales ou aux loisirs.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime qu'à travers cette nouvelle relation au travail, les autres enjeux qui sont devenus prioritaires pour les salariés ne sont pas pris en compte dans les organisations.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que les dispositions des textes législatifs, réglementaires et conventionnels n'évoluent pas au rythme de ces nouveaux paramètres et notamment à travers la reconnaissance d'une véritable qualité de vie au travail ayant des effets positifs dans la vie privée des salariés.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que le retard pris par la législation et par les normes d'entreprise pour intégrer cette nouvelle perception du travail explique également les situations de manque de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement dans un grand nombre de secteurs d'activités.

Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale





LA NÉCESSAIRE CONCERTATION POUR LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est devenu début 2020, en raison de la crise sanitaire, un mode d'organisation du travail qui a connu un développement inédit alors que jusque-là, son envergure était limitée et n'était pas encouragée par les employeurs et par les services RH des entreprises.

En réalité, il se développait à l'écart des organisations vertueuses du travail et n'était traité que dans le cadre du droit à la déconnexion afin de protéger les salariés des dépassements des durées maximales de travail et de l'épuisement professionnel.

Les dispositions du Code du travail et de l'ANI de 2020 ont insisté sur l'importance de négocier la mise en place du télétravail dans les entreprises. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que ce n'est malheureusement pas souvent le cas et que la mise en place du télétravail dans les entreprises ne s'accompagne pas non plus régulièrement d'une consultation des instances représentatives du personnel.

En effet, dans bon nombre d'entreprises, l'attribution des jours de télétravail se fait au cas par cas et l'établissement de critères objectifs pour aboutir à une transparence sur la décision de faire réaliser des missions en télétravail en fonction de son poste n'est pas réalisé et/ou ne fait pas l'objet de concertation avec les salariés.

Pourtant, la Fédération BATI-MAT-TP souligne l'importance de négocier la mise en place du télétravail et de l'inscrire à l'agenda social des négociations périodiques au niveau de l'entreprise, en l'associant au bloc de négociation obligatoire relative à la qualité de vie et des conditions de Travail (QVCT) ou au droit à la déconnexion.



DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



PRO BTP
GROUPE

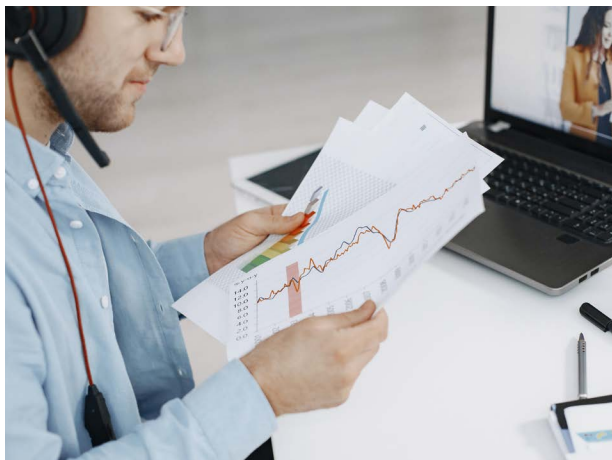
ASSURÉ POUR DEMAIN

www.probtp.com



Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la mise en place du télétravail doit offrir des garanties aux télétravailleuses et aux télétravailleurs notamment à travers :

- Une prise en charge financière de l'employeur des frais exposés par le salarié du fait du télétravail (notamment eau, électricité, énergies et au forfait internet du salarié...);
- Des études d'ergonomie du poste de travail à domicile ;
- La régulation et l'évaluation de la charge de travail du salarié (le temps et les horaires en télétravail, la productivité du télétravail...);
- La mise à disposition d'outils numériques pour télétravailler ;
- Les motivations individuelles pour le télétravail (la satisfaction ou l'insatisfaction qu'il lui procure) ;
- La reconnaissance des compétences et de l'autonomie qu'il développe chez les télétravailleurs ;
- Les effets du télétravail sur l'articulation vie professionnelle et vie privée.



La Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate également le développement d'un clivage entre télétravailleurs et travailleurs de « première ligne » ce qui a pour conséquence de créer des incompréhensions voire des dissensions au sein des équipes selon que les salariés occupent un poste qualifié de « télétravaillable » ou non.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC invite les partenaires sociaux dans les branches et dans les entreprises à porter attention aux salariés dont les attributions ne seraient pas télétravaillables et qui parfois subissent un surcroît de tâches peu valorisantes en raison du télétravail des autres.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC est également soucieuse d'observer que, le domicile devenant un espace de travail, les inégalités de logement et les inégalités domestiques provoquent des conditions de télétravail inégales entre les salariés.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète des résultats de certaines études qui présentent que le télétravail selon certaines organisations laisse apparaître une dégradation générale des conditions de (télé)travail de toutes les catégories de personnel (augmentation des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux ainsi que de la montée de l'isolement).

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC affirme que pour toute organisation ou entreprise qui souhaite associer le télétravail et garantir la prévention de la santé de ses salariés, la circulation de l'information et la construction d'une compétence collective, il est nécessaire d'associer étroitement les délégués syndicaux ou, à défaut les représentants du personnel, à la mise en place du télétravail et à son suivi régulier.



AU CARILLON DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LE SALARIÉ DOIT ÊTRE À L'HEURE DU CHOIX

L'OPCO (l'Opérateur de compétences) de la construction est un organisme interbranche à gestion paritaire dédié aux opérations de financement et de gestion de l'alternance et de développement des compétences au service des salariés et des entreprises.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC dispose de 3 sièges au sein du Conseil d'administration et elle est représentée dans toutes les Sections Paritaires Professionnelles et les Commissions Paritaires ainsi qu'au sein de l'Assemblée Générale de l'association.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inscrit pleinement dans le dialogue de gestion paritaire sous forme tripartite avec l'Etat et les partenaires sociaux au niveau national au sein du conseil d'administration de l'OPCO de la construction.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu la mise en place de Comités Paritaires Territoriaux pour relancer dans les régions l'implication nécessaire des professionnels du secteur du BTP tels que le sont nos représentants de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les régions et afin de maintenir un degré de dialogue social territorial nécessaire pour développer la formation professionnelle.

Rappel concernant l'évolution sociétaire de l'Association Constructyts

Le 29 juin 2010, un accord collectif national conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales

de salariés représentatives au plan national du Bâtiment et des Travaux Publics a permis la création de l'OPCA de la Construction, une association loi 1901, aujourd'hui dénommée Constructyts.

Dans le cadre du déploiement de la loi du 5 septembre 2018, dite « Pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel », les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au plan national du Bâtiment, des Travaux Publics et du négoce de matériaux de construction ont alors conclu un accord national interbranches le 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'Opérateur de compétences de la Construction.

Le 4 février 2020, le Tribunal Judiciaire de Paris a annulé les statuts de l'Opérateur de compétences de la Construction.

La mise sous tutelle de l'État de l'OPCO de la construction a fait suite à cette annulation. Le ministère a décidé de confier à un administrateur provisoire les prérogatives du conseil d'administration et de la direction générale de l'OPCO.

La période d'administration provisoire a duré jusqu'au 28 février 2022.

Un nouvel accord relatif à la constitution de l'Opérateur de compétences de la Construction a été conclu le 27 juillet 2021 entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Par la suite, les statuts de la nouvelle association ont été signés le 13 décembre 2021.

A ce jour, il reste aux membres de l'association à mettre en place le règlement intérieur des instances de l'OPCO de la Construction.

L'installation du Conseil d'administration de l'OPCO s'est déroulée le 1er mars 2022.

Les Sections paritaires professionnelles

Les Sections Paritaires Professionnelles bénéficient d'une animation par une présidence paritaire et la Fédération BATI MAT TP CFTC occupe la Présidence de la SPP Travaux Publics pour 2 ans.



Il existe 6 Sections Paritaires Professionnelles :

- une SPP Alternance Interbranches ;
- une SPP TPE Bâtiment ;
- une SPP PME Bâtiment ;
- une SPP Travaux Publics ;
- une SPP Négoce de matériaux ;
- une SPP Grands Comptes Bâtiment et Travaux Publics.

Les Sections Paritaires Professionnelles proposent notamment au Conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de chacune des Sections Paritaires Professionnelles concernées.

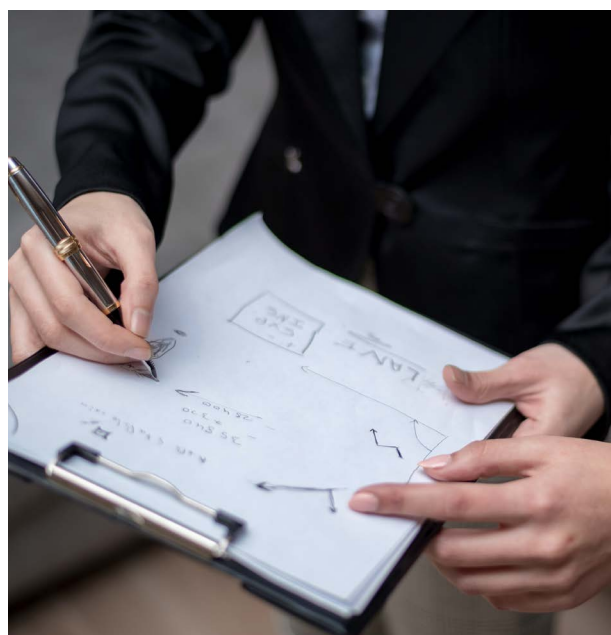
- Elles élaborent également des propositions de règles de participation financière ou d'abondements aux formations des bénéficiaires relevant du champ de ces Sections Paritaires Professionnelles.

- Elles assurent le suivi de l'activité et de la situation financière de l'opérateur de compétence au titre de l'alternance prévue aux articles L.6332-1-3 et L.6332-14 du Code du travail.

- Elles assurent le suivi de la mise en œuvre du niveau de prise en charge des contrats en alternance ainsi que du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance, définis par chaque CPNE.

- Elles sont force de proposition pour les branches professionnelles en vue de développer l'alternance.

Les services opérationnels de l'Opérateur de compétences de la Construction viennent en appui des Sections Paritaires Professionnelles et des Commissions Paritaires.



La politique fédérale en lien avec la formation professionnelle des salariés des branches professionnelles du Bâtiment et des Travaux Publics au sein de l'Opérateur de compétence de la construction.

Pour notre Fédération, il convient d'apporter un développement de l'offre de services de l'Opérateur de compétence à destination des salariés et non pas seulement vers les entreprises.

Ainsi, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage et propose des projets d'études et des recherches à travers les attentes des salariés pour la sécurisation de leur parcours professionnel et la résolution des problématiques de l'accès à la formation par les salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite voir se développer la co-construction des parcours de formation des salariés au sein d'un dialogue social dans l'entreprise et de favoriser le co-financement des formations à l'initiative du salarié.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère aujourd'hui encore que la démarche de la logique d'investissement de l'entreprise dans la formation de ses salariés n'est pas perçue comme telle par les employeurs.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que cette démarche d'investissement s'organise également autour de l'augmentation des montants financiers issus des abondements et des versements volontaires des entreprises dans la formation de leurs salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est soucieuse d'améliorer l'accès et les prises en charge financière des formations dites « cœur de métiers » et en particulier les formations certifiantes et/ou diplômantes afin de concevoir pour les salariés une sécurisation effective de leur parcours professionnel.





ATTRACTIVITÉ AU RALENTI DANS LES TRAVAUX PUBLICS

Les négociations collectives au sein du secteur des Travaux Publics se déroulent dans le cadre de la négociation d'un agenda social au cours duquel se développent des thématiques de négociation initiées et proposées par la partie patronale.

Les négociations collectives au sein du secteur des Travaux Publics se déroulent dans le cadre de la négociation d'un agenda social au cours duquel se développent des thématiques de négociation initiées et proposées par la partie patronale.

LES DEMANDES DE LA FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC A L'ORDRE DU JOUR DES NÉGOCIATIONS

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé l'inscription à l'agenda social des travaux Publics la négociation des thèmes suivants :

- La situation des ouvriers en Grand Déplacement à travers l'indemnisation des temps de trajet et du point de départ du Grand Déplacement ;
- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- L'insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuils d'effectif, nombre, parcours syndical) ;

- Les primes pour travaux dangereux et insalubres ;
- L'ouverture de la négociation sur la formation professionnelle sur le champ du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- L'ouverture de la négociation sur le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics ;
- L'ouverture de la négociation sur le télétravail.

LES REVENDICATIONS DE LA FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC SUR LES SALAIRES DES CADRES

Sur le sujet des salaires des Cadres des Travaux Publics, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé la réouverture au plus vite de la négociation sur les salaires minimaux des cadres, en raison de la modification substantielle de la situation économique qui, selon notre Fédération, impose aux partenaires sociaux de se revoir rapidement pour accompagner le montant élevé de l'inflation.



Malgré cette évidence, la Fédération patronale a refusé alors que pour la Fédération BATI-MATI-TP CFTC, il s'agissait d'une question de responsabilité.

LES DÉCLARATIONS AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS CONCERNANT TOUT LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Contrairement aux organisations patronales qui ne veulent communiquer que sur le champ des Travaux Publics, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC est favorable, le cas échéant, à produire des déclarations des partenaires sociaux auprès des pouvoirs publics pour soutenir et valoriser l'image du secteur de la construction dans son ensemble, Bâtiment et Travaux Publics réunis.

LES PROPOSITIONS DE LA FÉDÉRATION BATI MAT TP CFTC POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la logique de débattre de l'attractivité passe avant tout par une juste et préalable augmentation des salaires et par l'amélioration de l'accès à des dispositifs de partage de la valeur ajoutée pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, si l'augmentation des salaires est un préalable, il convient d'entendre toutes les aspirations des salariés et notamment celles de définir les modalités pratiques de l'accès au recrutement, à la formation et à la promotion professionnelle et d'impliquer les salariés dans ces étapes.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est essentiel d'aborder dans le cadre de l'attractivité, la gestion des fins de carrière et de permettre de faire participer le salarié directement à la sécurisation de son parcours professionnel du début à la fin.





NÉGOCIATIONS PARITAIRES DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DU BOIS

Dans les activités des industries du bois et de l'importation des bois, La Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

Cependant, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate qu'il n'y a plus d'accord de branche depuis trop longtemps et c'est bien en raison de l'attitude délibérée des Fédérations patronales qui refusent les avancées sociales à destination des salariés qui sont proposées par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC le maintien des emplois dans les entreprises de la profession est un engagement fort et la Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette le manque d'anticipation des effets de la crise au sein de l'industrie papetière qui a entraîné la restructuration de certains groupes en 2020 et les effets néfastes sur l'emploi.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que le secteur de la construction est un ensemble interdépendant d'une branche professionnelle à une autre et la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pu mesurer combien l'absence de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment ont impacté directement l'activité de la transformation du Bois.

Face à ces difficultés, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC évalue le dispositif d'activité partielle de longue durée comme un outil pertinent pour soutenir économiquement les entreprises.

Pour garantir le recours vertueux à ce dispositif, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé aux employeurs qui souhaitent bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée de s'engager d'une part à associer, à travers sa consultation, le Comité Social et Economique de leur entreprise à cette décision et d'autre part à élaborer à travers la rédaction d'un document qui comporte un diagnostic de la situation économique de l'entreprise, les activités et les salariés concernés, les dates prévisibles de la durée de l'activité partielle de longue durée, la réduction maximale de l'horaire de travail, les modalités d'information des représentants du personnel et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En conclusion, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que si les entreprises sont bénéficiaires de nombreux dispositifs pour leur garantir de franchir les périodes difficiles et notamment le bénéfice de l'activité partielle de longue durée, les salariés doivent profiter en contrepartie d'un accompagnement individualisé et surtout que chacun d'entre eux soit indemnisé au titre de l'activité partielle au-delà du minimum légal.



SUDOKU

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

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

solutions sudoku Echo n°83

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- APEURE • AVANIE • BODEGA • CACHOT • CAMP • CAVEAU • CODAGE • DALLE • DATTIER • DIEU • DISCREDIT •
- EUSTACHE • GAZODUC • GIRONDIN • IMPARTIAL • JASER • LASCAR • LASSANT • LULU • NOISE •
- OCTAEDRE • OGRE • ORANGE • ORCHIDEE • OSCILLER • PAVOIS • PRECISION •
- RECLUSION • RECOUDRE • RIDE • SEUL • TRISAIEUL • VAMP • VOLUBILE •

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C (Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2022)

SMIC horaire brut :	10,57 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	73,99 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1603,12 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	1 832,13 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	19 237,40 €

Au 1er Octobre 2021, ce taux horaire était passé de 10,25 euros à 10,48 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 2,2%.
Au 1er janvier 2022, le SMIC est réévalué à 10,57 euros de l'heure, soit une augmentation de 0,9% du bruts mensuels.

- Apprentis

La grille de rémunération d'un apprenti en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise. En fonction de ce barème, vous pouvez calculer le taux horaire, en divisant le salaire concerné par le nombre d'heures mensuel.

Age de l'apprenti	1ere Année	2e Année	3e Année
- de 18 ans	27%	39%	55%
18 ans à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%	100%	100%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

- Avantages en nature

Montants au 1er janvier 2022

1 repas : 5,00 € - 2 repas : 10,00 €

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 3,76 euros.

- Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2022 au 31/12/2022

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	41 136 €
Plafond trimestriel	10 284 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 428 €
Plafond hebdomadaire	791 €
Plafond journalier	189 €
Plafond horaire	26 €

- Titres restaurant

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants au 1er janvier 2022

Exonération maximale de la participation patronale : 5,69 €
La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,48 € et 11,38 €.

- Frais professionnels

Frais de logement

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,40 €	69,50 €	51,60 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	16,50 €	59,10 €	43,90 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	13,60 €	48,70 €	36,10 €

Nature de l'indemnité :	Plafond :
1. Indemnité de restauration sur le lieu de travail : Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,80 €
2. Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement: Salarié contraint de prendre son repas ou restaurant	19,40 €
Salarié non contraint de prendre son repas ou restaurant (indemnité de collation hors des locaux)	9,50 €

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

(indemnité journalière maximale) : 89,03 €

- Accident du travail

Quel est le barème d'indemnisation pour accident du travail ?

Date de l'indemnisation	Pourcentage du salaire	Montant maximum
28 premiers jours suivant l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base	205,84 euros
À partir du 29 ^e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	274,46 euros

(1) Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 3 mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires.

(2) Le salaire journalier de base est égal au montant de la dernière paie divisé par 30,42.

- Maladie

Les indemnités journalières (IJ) versée par le régime de l'assurance maladie sont égales à 50 % du salaire journalier de base dans la limite de 47,43€.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

CHÔMAGE & RÉINSERTION

- Prime transitoire de solidarité (PTS)

La prime transitoire de solidarité (PTS) a pris la suite de l'ATS. Elle est attribuée au titre des périodes débutant à compter du 1er juin 2015. Elle ne peut plus être demandée depuis le 31 décembre 2017.

La PTS continue d'être versée aux demandeurs d'emploi qui ont en fait la demande avant cette date et qui ne sont pas partis à la retraite.

La PTS s'élève à 300 euros par mois. Cette aide financière est versée par Pôle emploi. Le versement cesse une fois l'âge légal de départ à la retraite atteint.

- Allocation de solidarité spécifique (ASS)

le montant de l'indemnité journalière de l'allocation de solidarité spécifique est actuellement égal à 16,91 euros par jour.

Les ressources doivent être inférieures à 1182,30€ pour un célibataire et 1857,90€ pour un couple.

- Allocation équivalent retraite (AER) / Allocation transitoire de solidarité (ATS)

36,54 € par jour.

- Aides à la formation

Pôle emploi peut financer, sous certaines conditions, une formation professionnelle nécessaire à la reprise d'un emploi pour le demandeur d'emploi. Cependant, en cas d'absences non justifiées à la formation, des retenues peuvent être prévues.

- Compte personnel de formation (CPF)
- Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref)
- Rémunération de fin de formation (RFF)

- Aides à la création ou la reprise d'entreprise

Pôle emploi peut verser, sous conditions, des aides financières à un demandeur d'emploi qui crée ou reprend une entreprise : Arce, Acre, Nacre et Cape.

- Arce : versement anticipé des allocations chômage
- Acre : exonération partielle de charges sociales
- Nacre : accompagnement du demandeur d'emploi
- Cape : créer ou reprendre une société par un porteur de projet

- Aides à la reprise d'activité

Pour faciliter son insertion professionnelle, un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, bénéficier d'aides à la reprise d'activité attribuées par Pôle emploi. Ce dossier ne détaille pas les règles spécifiques relatives à Mayotte.

- Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (Agepi)
- Aide à la mobilité, bon de transport et de réservation SNCF
- Aide au permis de conduire B

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

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

- 398,39 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 257,54 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 148,57 € par mois pour une réduction comprise entre 50 et 80%.

À savoir : vous pouvez partager votre droit à la PreParE avec votre conjoint. Si vous choisissez le même mois, vous percevrez maximum 398,39 € par mois.

- Les montants de l'ARS pour 2021-2022

Le montant qui vous est versé dépend de l'âge de l'enfant. Montant de l'ARS pour la rentrée 2021 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	376,98 €
11 à 14 ans	397,78 €
15 à 18 ans	411,56 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 est de :

116,11 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;
154,78 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

- Allocations familiales (AF)

132,09 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge
301,30 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.
169,06 euros par enfant en plus.

- RSA

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/2021 a été revalorisé à hauteur de 565,34 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	565,34 €	848,02€
1 enfant	848,02€	1017,63 €
2 enfants	1017,63 €	1187,23 €
Par enfant en plus	+ 226,13 €	+ 226,13 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	725,97 €
1 enfant	967,97 €
2 enfants	1209,96 €
Par enfant en plus	+ 241,99 €

- AEEH

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 132,74 euros. Son montant varie en fonction de 6 catégories de handicap de l'enfant.

Complément AEEH : barème des montants Catégorie de handicap de l'enfant Montant de l'AEEH avec complément.

Décision	Base	Majoration
Catégorie 1	232,29 €	+ 0€
Catégorie 2	402,37 €	+ 53,93 €
Catégorie 3	514,37 €	+ 74,67 €
Catégorie 4	724,13 €	+ 236,44 €
Catégorie 5	888,57 €	+ 302,81 €
Catégorie 6	1259,15 €	+ 443,85 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 994,56 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 82,88 € pour chaque enfant supplémentaire.



Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

Fédération BATI-MAT-TP CFTC

251 RUE DU FAUBOURG SAINT-MARTIN 75010 PARIS
TÉLÉPHONE : 01 44 85 73 46