

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° 86 / Avril 2022 (2e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3

- **SECTEURS**
 - A l'assaut de l'apprentissage P4
 - Branche du nautisme P7
 - La négociation de salaire des cadres P8
 - Les métiers en tension P9

- **JURIDIQUE**
 - Des heures supplémentaires, mais quel est le prix à payer ? P10
 - Validité des accords ? P12

- **JEUX / INFORMATIONS**
 - Jeux P13
 - Infos 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

Alors que les experts évoquent l'apparition d'une septième vague de contamination au Covid et une reprise de l'épidémie, dans le même temps les chiffres de l'inflation en Europe et en France augmentent de façon inquiétante pour les ménages.

En avril 2022, les prix à la consommation ont augmenté de plus de 4.5% sur un an, il s'agit d'un niveau d'inflation jamais vu depuis les années 80 ! Et l'évolution à la hausse est prévisible pour atteindre sur l'année 2022 un niveau d'inflation en moyenne de 6,5%.

La reprise économique mondiale suite à la crise sanitaire du covid-19 s'est traduite par des tensions voire des ruptures d'approvisionnement sur le marché mondial des matières premières et des matériaux de construction.

La reprise s'est également accompagnée d'une forte demande en énergie au niveau mondial, et notamment en Asie pour relancer les industries, la construction et les activités de production de biens manufacturés.

Les conséquences sont immédiates et se confirment dans le temps : les prix des matières premières, des matériaux, du gaz, du pétrole et de l'électricité s'accroissent.

Pour limiter ces effets sur les ménages, le gouvernement français a décidé plusieurs aides : bouclier tarifaire, prime inflation, chèque énergie supplémentaire de 100 euros...

Mais en raison du conflit en Ukraine, qui s'est déclenché le 24 février dernier, ces mesures ne parviennent pas à freiner l'augmentation du coût de la vie.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait l'amer constat que les deux hausses successives du SMIC (décembre 2021 et avril 2022) ne sont pas suffisantes pour palier à la flambée des produits de première nécessité et la situation est alarmante pour les plus bas salaires dans nos professions.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC œuvre dans les branches pour sensibiliser les organisations patronales aux difficultés rencontrées par les salariés les plus fragiles et pour faire des propositions réalistes afin de conserver des cohérences d'écart hiérarchiques des niveaux dans les grilles de classification et ce afin de maintenir des niveaux de rémunérations qui valorisent les métiers de nos branches d'activités.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a ainsi manifesté son inquiétude et à affirmer la nécessité d'améliorer l'image de nos professions auprès des jeunes en recherche d'orientation professionnelle et des moins jeunes face à l'urgence impérieuse des recrutements et à la pénurie des vocations dans les métiers en tension.



Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale



A L'ASSAUT DE L'APPRENTISSAGE

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'alternance et plus particulièrement l'apprentissage sont les dispositifs de formation les plus adaptés pour obtenir un diplôme et s'insérer dans la vie active en tant que professionnel d'un métier du Bâtiment et /ou des Travaux Publics.

L'apprentissage offre aux jeunes formés une sécurisation de leur parcours professionnel et leur ouvre des possibilités pour évoluer au cours de leur carrière professionnelle.

En France, l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et de leurs familles ainsi qu'auprès des professionnels de l'orientation évolue progressivement vers une reconnaissance d'un cursus scolaire efficace pour trouver un emploi et maîtriser les savoir-faire d'un métier.

En 2020, le secteur du BTP est marqué par la plus forte hausse du nombre d'apprentis qui progresse de plus de 5%.

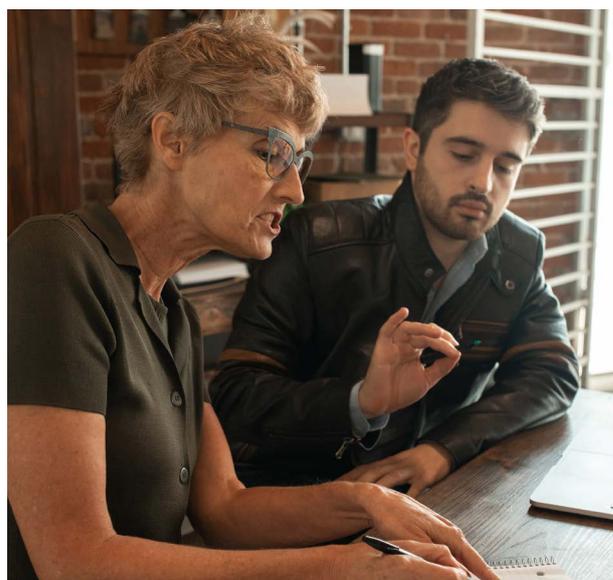
Il augmente de 7 % en 2020-2021 avec 83 000 apprentis en formation à un métier du BTP au niveau national.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'apprentissage répond parfaitement à la demande des entreprises de vouloir embaucher des jeunes diplômés, rodés pendant les périodes d'alternance en entreprise, au travail d'équipe et à la maîtrise des savoir-faire de leur diplôme.

L'engagement de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pour l'apprentissage au sein du CCCA BTP est celui de permettre à des jeunes de faire le choix d'un parcours en apprentissage

et de rejoindre les entreprises du BTP en pleine compétence de leur métier et de disposer des qualités nécessaires pour se former tout au long de leur vie professionnelle.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est de la responsabilité et du devoir des organisations représentatives, membres du CCCABTP, des'impliquer dans le développement et la promotion de l'apprentissage, de façon à accompagner le mouvement de l'amélioration de l'image de l'apprentissage et du secteur du BTP et de consacrer la réalité de la modernité et de l'innovation des outils pédagogiques utilisés au quotidien dans les organismes de formation du BTP.



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



C'est pourquoi la Fédération BATI MAT TP CFTC s'investit au sein du conseil d'administration du CCCA BTP pour :

- Assurer l'information des jeunes et de leurs familles et des entreprises sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics ;
- Pour développer par le financement des investissements et du fonctionnement des établissements d'enseignements professionnels, des centres de formation d'apprentis (CFA) et des sections d'apprentissage visés à l'article L.6232-6 du code du travail ;
- Pour apporter une attention particulière aux parcours personnalisés de formation du pré-apprentissage et de l'insertion professionnelle des publics de moins de 26 ans.

Les deux grandes missions confiées au CCCA-BTP sont de :

- Promouvoir le dispositif de certifications professionnelles des branches du bâtiment et des travaux publics ;
- Modulariser les formations, identifier les compétences et sécuriser les parcours.

A l'aube de la détermination du nouveau plan stratégique du CCCA BTP pour les années à venir, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime ses engagements pour la transformation du CCCA BTP au service du développement de l'apprentissage.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que les partenaires sociaux des branches professionnelles du Bâtiment et des travaux Publics peuvent s'appuyer sur l'expertise des organismes du BTP notamment l'OPCO de la construction et le CCCA BTP.

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que la recherche des synergies entre les organismes paritaires est un axe pertinent de travail.

Cependant, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime la nécessité de définir au préalable les atouts et les attributions de chacun d'entre eux afin de ne pas empiéter sur les compétences propres et de risquer de diminuer leur sphère spécifique d'influence et d'expertise.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC affirme qu'il convient d'explicitier les rôles des instances du BTP et des organismes paritaires du BTP. Force est de constater qu'au regard des dernières évolutions législatives, le secteur du BTP a besoin d'accords collectifs de branche pour s'adapter et positionner les organismes en toute efficacité.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait l'amer constat de la carence de négociation sur le champ des priorités de branche du BTP en termes de formation et la Fédération BATI-MAT-TP CFTC pointe du doigt la responsabilité des Organisations Patronales du Bâtiment.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC prône une mise en avant du paritarisme autour de l'ex-réseau des BTP CFA, des organismes du BTP et des jurys paritaires.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne l'importance du maintien de l'activité de formation aux métiers du BTP dans tous nos territoires avec une vigilance toute particulière sur les territoires ruraux et éviter les « zones blanches » de formation professionnelle.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande le respect des centres de décision des partenaires sociaux du BTP et souhaite relancer l'ambition de l'alternance au service des compétences des salariés et de leurs entreprises par le levier des accords de branches.





BRANCHE DU NAUTISME

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'a pas été signataire de l'avenant du 22 mars 2022 relatif aux salaires minima mensuels.

Les montants proposés par la Fédération patronale ne reflètent pas l'augmentation de l'inflation et les attentes de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC étaient de celles d'une véritable revalorisation des métiers de la profession.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne souhaite pas que l'entrée de grille corresponde à quelques centimes près au montant du SMIC, c'est un signal négatif pour les jeunes qui s'interrogent sur leur entrée dans cette branche d'activité.

Par ailleurs, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la grille des salaires subit un tassement entre les différents coefficients hiérarchiques qui n'est pas de nature à valoriser les compétences des salariés.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC la stratégie pour la promotion et l'attractivité des métiers du nautisme doit passer par une juste et préalable augmentation des salaires minima, si certaines entreprises appliquent des salaires réels au-dessus de ces minima et développent des dispositifs de partage de la valeur ajoutée ce n'est pas le cas d'un grand nombre des entreprises de la branche qui appliquent les minima.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le secteur du nautisme bénéficie d'une image positive et les différents événements autour des activités de la navigation de plaisance et des industries

nautiques contribuent à valoriser cette image, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que cette valorisation bénéficie directement aux salariés.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC est consciente des difficultés relatives à l'approvisionnement des matériaux et à la hausse des prix sur le marché mondial mais les partenaires sociaux de la branche doivent impérativement garder les compétences dans les entreprises en France et inciter les entreprises à investir dans la formation de leurs salariés et dans l'innovation pour conserver une bonne place au rang des constructeurs de bateau et continuer de faire de la France une destination pour le tourisme maritime.





LA NÉGOCIATION DES SALAIRES DES CADRES PREND UN RETARD INQUIÉTANT POUR L'ANNÉE 2022.

La négociation annuelle sur les appointements minima des Ingénieurs et Assimilés Cadres (IAC) du Bâtiment vient d'arriver à son terme et les attentes de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'ont pas été entendues.

La négociation annuelle sur les appointements minima des Ingénieurs et Assimilés Cadres (IAC) du Bâtiment vient d'arriver à son terme et les attentes de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC n'ont pas été entendues.

Pourtant, l'actualité économique du secteur est marquée par une reprise des commandes autant sur la rénovation des logements que sur la mise en chantier de logements neufs.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a indiqué à la délégation patronale de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) qu'il est dommageable pour les négociateurs de ne pas disposer d'un rapport écrit en amont de la négociation sur l'actualité financière globale du secteur tel que peut être un bilan social et économique du secteur.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que cette négociation est aussi un indicateur pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en entreprise et les résultats de cette négociation s'inscrivent dans une démarche d'attractivité du secteur à l'heure de la difficulté de recruter des cadres et des jeunes diplômés. La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a remarqué que les entreprises développent de plus en plus l'encadrement intermédiaire et il convient

de valoriser ces salariés souvent amenés à encadrer en plus du personnel permanent de leur entreprise, des personnels des entreprises de sous-traitances ou des personnels intérimaires.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC indique qu'un grand nombre de salariés est impacté par les minima des salaires, il convient ici de faire abstraction de la politique de rémunération dans les grands groupes du BTP car elle n'est pas représentative des réalités des politiques de rémunération des petites et moyennes entreprises du Bâtiment.

Enfin, pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC le sujet est aujourd'hui celui des salaires minima mais la rémunération mérite d'être appréhendée dans son ensemble et à d'autres occasions.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite également mettre en exergue les dispositifs d'épargne salariale portés par le groupe PRO BTP qui concernent des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de représentation du personnel et de délégué syndical afin de faire bénéficier à tous les salariés de dispositifs de partage de la valeur ajoutée.





LES METIERS EN TENSION DANS LE BATIMENT.

Les problématiques de pénurie de main d'œuvre et des métiers en tension touche fortement le secteur du bâtiment, les entreprises peinent à recruter et à embaucher des salariés qualifiés.

De plus, l'ADEME indique qu'il manque 300.000 personnes sur les enjeux énergétiques et ce n'est pas moins de 150.000 recrutements qui sont nécessaires d'ici à 2023 afin de relever le défi de la rénovation de 800.000 logements par an.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les problématiques de métier en tension nécessitent la mise en œuvre de dispositifs pour y répondre si à l'origine le secteur du bâtiment était visé, le champ peut être élargi aux travaux publics ainsi qu'au secteur des transports.

Tout d'abord, pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC la problématique des métiers en tension doit être résolue par le développement d'une politique salariale ambitieuse au niveau des négociations des salaires minima de nos professions, par une amélioration constante des conditions de travail et une véritable politique de prévention de la santé et sécurité des salariés.

Ensuite, pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC la problématique des métiers en tension n'est pas seulement liée à la conjoncture économique. La difficulté commence dès l'apprentissage et s'accroît ensuite par la difficulté pour les salariés d'accéder à la formation professionnelle continue notamment sur les formations métiers.

Afin de valoriser les métiers du bâtiment, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage à sortir de la logique de l'orientation par défaut et il convient de mieux informer les enseignants et les conseillers d'orientation sur les métiers du BTP et recourir à des plateformes d'orientation qui mettent en avant les carrières dans le secteur du bâtiment.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les CFA doivent non seulement rendre attractifs les métiers du BTP

mais aussi proposer des parcours de formation sur plusieurs niveaux et un projet d'établissement pour l'épanouissement du jeune en formation.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC relève une problématique de fidélisation des apprentis auprès de leur entreprise et vis-à-vis du secteur du bâtiment.

La Fédération BATI MAT TP CFTC s'appuie sur le résultat des études menées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ BTP) sur le profil des primo-entrants dans nos professions et sur les métiers en tension.

A la lecture de ces études, il s'avère que les jeunes sont parfois désorientés par un management qui n'a pas évolué et qui ne correspond pas à leurs attentes professionnelles.

Les jeunes apprentis connaissent aussi des difficultés pour trouver un logement à proximité de leur entreprise ou à proximité de leur centre de formation, pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il faut proposer un service de gestionnaire de logement pour aider les apprentis à trouver un logement.

Enfin, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que bien souvent les employeurs du BTP recrutent des salariés formés plutôt que de former leurs salariés en interne.

C'est pourquoi la Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande aux employeurs d'affirmer leur volonté d'investir dans la formation et de ne pas la considérer comme un coût uniquement.

Enfin, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime qu'il est urgent de redonner une bonne image du secteur du BTP et qu'il est nécessaire de communiquer largement sur les réalisations de l'activité du BTP.



DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, MAIS QUEL EST LE PRIX À PAYER ?

Mesure phare en faveur du pouvoir d'achat des ménages : la hausse du plafond de défiscalisation pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés. Le plafond est fixé à 7 500 euros au titre de l'année 2022 au lieu de 5 000 euros.

Ajout d'un article II bis après le II de l'article 81 quater du code général des impôts, « La limite annuelle est égale à 7 500 euros lorsque les rémunérations, majorations et complémentaires réalisées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022, entraînent le dépassement de la limite annuelle prévue au même I ».

Pour le gouvernement cette mesure s'inscrit dans le cadre des mesures en faveur du pouvoir d'achat afin de valoriser et de mieux rémunérer ceux qui travaillent. Elle permet également de réduire le coût du travail et d'inciter à une durée du travail plus longue.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le levier de la défiscalisation des heures supplémentaires est intéressant pour les salariés qui effectuent des heures supplémentaires mais cela reste une mesure à court terme et principalement liée à la reprise économique.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le véritable signal attendu par les salariés est une hausse du salaire de base correspondant à celui de l'inflation sur la période 2021 / 2022, les ménages commencent à sacrifier des dépenses liées à la santé et sont tentés de s'endetter auprès des organismes de crédit, ce cocktail promet d'être

explosif à moyen terme.

Le salaire annuel des salariés impactés par un recours plus important aux heures supplémentaires revêt, coté employeur, un intérêt à travers la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires.

En effet, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou les heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés titulaires de conventions de forfait en heures sur l'année.

Et en cas d'accord permettant une variation de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année, les dispositions de cet accord peuvent prévoir que les heures supplémentaires se définissent comme étant :

- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord ;
- pour les périodes infra annuelles, des heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ; déduction faite le cas échéant de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées ;
- pour les périodes annuelles, des heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures déduction faite de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées.



La déduction forfaitaire est également applicable au titre des majorations de salaire dont peuvent bénéficier les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours.

Ainsi, le montant de la déduction forfaitaire par heure supplémentaire est égal à 1.50€.

La déduction est égale à 10.50 euros pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà du plafond de 218 jours.

La déduction forfaitaire s'impute sur les sommes dues au service Recouvrement par les employeurs (parts patronales) pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant.

Rappel de la définition et du régime juridique des heures supplémentaires et complémentaires

Toutes les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (35 heures par semaine ou 1 607 heures par an), quelle que soit la durée conventionnelle du travail, doivent donner lieu aux majorations pour heures supplémentaires et peuvent donner droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié ne peut pas refuser d'accomplir les heures supplémentaires que l'employeur décide de faire effectuer dans la limite du contingent conventionnel ou légal après information du CSE / ou au-delà du contingent après avis du CSE.

Toutefois, le salarié peut valablement refuser d'exécuter des heures supplémentaires si le délai de prévenance est trop court ou si l'employeur n'a pas rémunéré les heures supplémentaires précédemment effectuées. Et enfin, les heures supplémentaires doivent répondre à un impératif lié à l'organisation de l'entreprise.

La charge de la preuve des heures supplémentaires ne repose pas uniquement sur le salarié. Le salarié doit présenter au juge des éléments suffisamment précis auxquels l'employeur doit répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge peut en cas de besoin ordonner toutes les mesures d'investigation qu'il estime utile.

En l'absence d'accord collectif, l'entreprise doit appliquer le contingent réglementaire, fixé à 220 heures par salarié et par an.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire (sur la base du salaire horaire effectif payé au salarié) dont le taux est fixé par accord d'entreprise ou de branche : ce taux ne peut être inférieur à 10%.

A défaut, d'accord la majoration à retenir est fixée à : 25% pour chacune des 8 premières heures et 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.





CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS

L'ACCORD MAJORITAIRE

L'article L.2232-12 et suivants du code du travail disposent que pour être valide, un accord doit obtenir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

L'ACCORD NON MAJORITAIRE OU MINORITAIRE

Si l'accord a été signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu plus de 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, un référendum peut être organisé dans l'entreprise pour valider l'accord.

Les conditions de validité d'un accord collectif sont d'ordre public ! Un accord collectif ne peut donc pas subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi (Cass soc. 4 février 2014 n°12-35.333)

PROCEDURE DU REFERENDUM

- Une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

- La demande doit être adressée par écrit à l'employeur ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

- Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation.

- 8 jours après cette demande, si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, cette consultation (ou référendum) est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, peut être organisée par voie électronique ou par un vote à bulletin secret, dans le cadre des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un accord spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Les modalités de consultation prévoient :

- Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- Le texte de la question soumise au vote des salariés;

Les salariés de l'entreprise couverts par l'accord sont amenés à se prononcer sur leur accord ou leur désaccord par rapport à l'accord d'entreprise, objet de la consultation.

S'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est valide et fait l'objet des formalités de publicité réglementaire.

Dans le cas contraire, si une majorité de salarié se prononce contre l'accord, celui-ci est réputé non écrit.

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.

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

solutions sudoku Echo n°84

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- AMIE • AOUTIEN • ARRIVANT • ASSASSIN • ATOLL • AUTRUI • BERNIQUE • BOCAL • BOUCHEE • CHAIR • CRISE •
- CULTE • DEPLIANT • DEROUTE • DISCOURS • EBLOUI • ENTREMELE • EPROUVER • FORTE • FRUIT •
- GARÇONNET • HISTRIION • KLAXON • MAIA • MARMOT • MEGA • ORGANDI •
- ORTEIL • PARALLELE • QUARTO • RONDE • ROTATION • SALE • SAUVER • SCIURE • YOURTE •

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C (Montants du SMIC brut au 1er Avril 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%) :	1832,13 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	19237,40 €

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 pourrez 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 au restaurant Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux)	19,40 € 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 29e 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 17,21 euros par jour.

Les ressources doivent être inférieures à 1183,70€ pour un célibataire et 1860,10€ pour un couple.

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

37,20 € 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)

- 405,97 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 262,45 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 151,39 € 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 405,97 € 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 2022 au 31 mars 2023 est de :

122,93 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;
163,87 € 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 01/04/2022 a été revalorisé à hauteur de 575,52 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	575,52 €	863,28 €
1 enfant	863,28 €	1035,94 €
2 enfants	1035,94 €	1208,58 €
Par enfant en plus	+ 230,21 €	+ 230,21 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	739,04 €
1 enfant	985,38 €
2 enfants	1231,73 €
Par enfant en plus	+ 246,35 €

- AEEH

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 135,13 euros. Son montant varie en fonction de 6 catégories de handicap de l'enfant. Le montant de l'AEEH avec complément après la dernière augmentation d'avril 2022 figure dans le barème suivant.

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

Décision	Base	Majoration
Catégorie 1	236,48 €	+ 0 €
Catégorie 2	409,61 €	+ 54,90 €
Catégorie 3	523,63 €	+ 76,01 €
Catégorie 4	737,17 €	+ 240,70 €
Catégorie 5	904,57 €	+ 308,26 €
Catégorie 6	1281,81 €	+ 451,84 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1013,47 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 84,46 € 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