

ÉCHO

BATI-MAT-TP



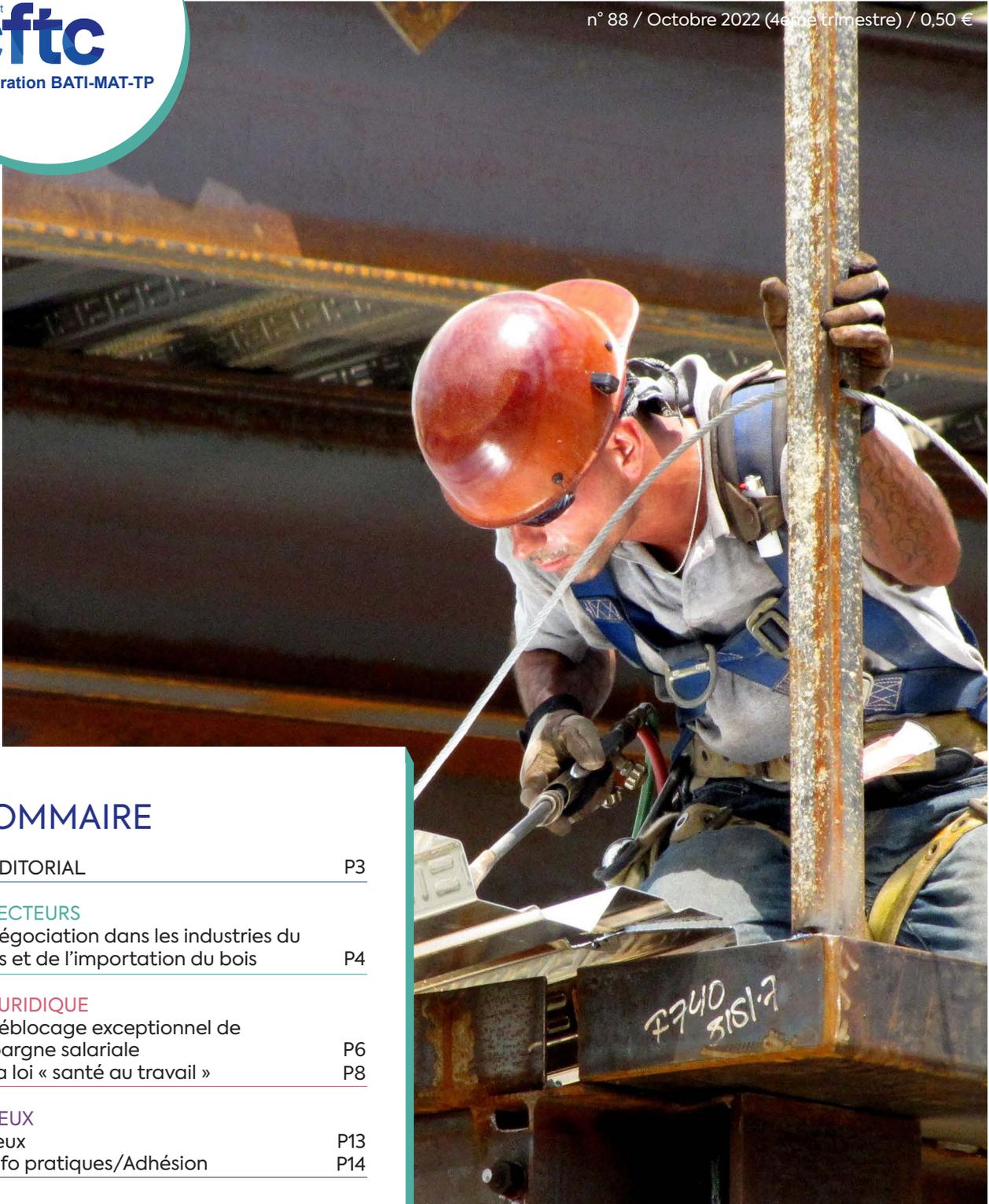
Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 88 / Octobre 2022 (4^{ème} trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

● **ÉDITORIAL** P3

● **SECTEURS**

- Négociation dans les industries du bois et de l'importation du bois P4

● **JURIDIQUE**

- Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale P6
- La loi « santé au travail » P8

● **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

Depuis le 1er août 2022, pour la première fois depuis deux ans, le gouvernement a décidé de mettre fin à l'accompagnement tant de la population que des entreprises.

De fait, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint une recrudescence des dépôts de bilan des entreprises et des licenciements économiques qui vont s'en suivre. Par ailleurs, à cette date se sont éteints, le régime juridique de l'état d'urgence sanitaire issu de la loi du 23 mars 2020 instaurant l'état d'urgence sanitaire et le dispositif de gestion de la crise sanitaire en vigueur sur le fondement de la loi du 31 mai 2021 dite loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Dans le même temps, la hausse de l'inflation continue et le contexte économique est fortement bouleversé par le conflit en Ukraine qui fait peser une pénurie mondiale sur l'approvisionnement des énergies.

Le secteur de l'industrie est et sera encore, pendant de nombreux mois, impacté par l'augmentation du coût de l'énergie.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète pour la facture énergétique de nos concitoyens, la baisse des températures et l'augmentation, bien haut delà de l'inflation, du coût de l'énergie pour les ménages fait craindre des difficultés financières qui ne seront pas sans conséquence sur le reste à vivre à la fin du mois.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la politique de la transition énergétique intervient dans un contexte défavorable et fait craindre des situations de pénurie énergétique !

Cette situation exceptionnelle est la conjugaison de nombreuses situations qui n'ont pas été anticipées, d'abord le conflit en Ukraine et l'arrêt de livraison de gaz à la France par la Russie, d'autre part les problèmes de corrosion des centrales nucléaires et le retard des opérations de maintenance de certaines centrales ont conduit à réduire l'approvisionnement en électricité.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que l'accompagnement de la transition écologique soit entrepris par les acteurs du dialogue social dans les branches et dans les entreprises, afin que les partenaires sociaux puissent apporter le complément nécessaire en terme d'organisation du travail, de modes de production et de consommation.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate également que les produits alimentaires connaissent une inflation bien supérieure au chiffre de l'inflation globale de l'INSEE, cette situation est préoccupante et elle doit être prise en compte lors des prochaines Négociations Annuelles Obligatoires dans les branches professionnelles et les entreprises.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC et ses représentants prendront leurs responsabilités pour négocier des augmentations de salaire qui permettent de vivre dignement du fruit de son travail.

Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale





NEGOCIATION DES SALAIRES MINIMA DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DU BOIS

A l'occasion des négociations du 21 septembre 2022, sur les classifications et les salaires minima du personnel ouvrier / ACT / AM / cadres dans les industries du bois et de l'importation des bois, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé la prise en compte de l'inflation en 2022 pour fixer un niveau conforme et décent d'augmentation des salaires et a affirmé que la revalorisation des salaires conduit à la valorisation des métiers et des compétences des salariés.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que les salaires minima de la profession sont un indicateur fort de l'attractivité des secteurs d'activités des industries du bois.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé une juste et légitime augmentation de tous les échelons de la grille de classification avec une vigilance accrue concernant les échelons qui concentrent la plus grande majorité des salariés dans les entreprises.

Le contexte des hausses successives du SMIC dont la dernière évolution de + 2,01% au 1er août 2022 a confirmé que désormais les salaires minima de la profession impactent directement les salaires réels dans les entreprises.

Compte tenu du nombre important de salariés directement bénéficiaires des augmentations des salaires minima dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris ses responsabilités et a signé l'avenant n°4 du 21 septembre 2022 à l'accord du 10 septembre 2019 sur les salaires minimaux.



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





DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Par principe, les droits des salariés affectés à un plan d'épargne salariale sont bloqués pendant un délai de 5 ans.

Dans certaines situations exceptionnelles, des cas de déblocage anticipé sont prévus notamment mariage ou Pacs, séparation, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, violences conjugales, surendettement...

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, publiée au Journal officiel le 17 août dernier, avec pour objectif d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, a instauré un dispositif de déblocage exceptionnel par les salariés de l'épargne salariale.

Les salariés peuvent demander jusqu'au 31 décembre 2022 de débloquer jusqu'à 10 000 euros net de prélèvements sociaux placés sur leur plan d'épargne salarial.

Toutes les entreprises qui présentent un dispositif de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne (PEE/PEI) sont concernées par ce dispositif.

Attention, les sommes versées sur les PERCO / Per collectifs ne peuvent pas bénéficier de cette mesure. Pour rappel, ces placements dédiés à la préparation de la retraite sont bloqués jusqu'à la cessation d'activité.

Les employeurs ont l'obligation d'informer les bénéficiaires de ce dispositif exceptionnel de déblocage de l'épargne salariale dans un délai

de 2 mois après la publication de la loi, soit au plus tard le 16 octobre 2022.

Les salariés ont la possibilité de débloquer de façon anticipée leurs droits au titre de l'épargne salariale affectés avant le 1er janvier 2022, pour l'achat de biens ou la fourniture de services, mais dans la limite de 10 000 euros exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

En revanche, les revenus provenant des sommes débloquées sont assujettis aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (CSG, CRDS et prélèvement de solidarité) au taux de 17,2 %.

Le déblocage de l'épargne salariale est de droit pour le salarié et ne peut pas être refusé par l'entreprise, cependant à défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les frais de déblocage seront à la charge du salarié.



Par ailleurs, ce déblocage exceptionnel doit se faire en une seule fois et les sommes débloquées doivent servir à la consommation des ménages et non pas à l'épargne.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que dès 1969, les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales ont été précurseurs pour développer l'épargne salariale dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux du BTP ont institué le Régime Professionnel de Participation (RPP) pour permettre aux entreprises du BTP d'ouvrir la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Des plans d'épargne salariale, accessibles aux entreprises et aux salariés du BTP, ont ainsi été reconduits le 25 janvier 2018, par des accords de branches conclus au niveau national.

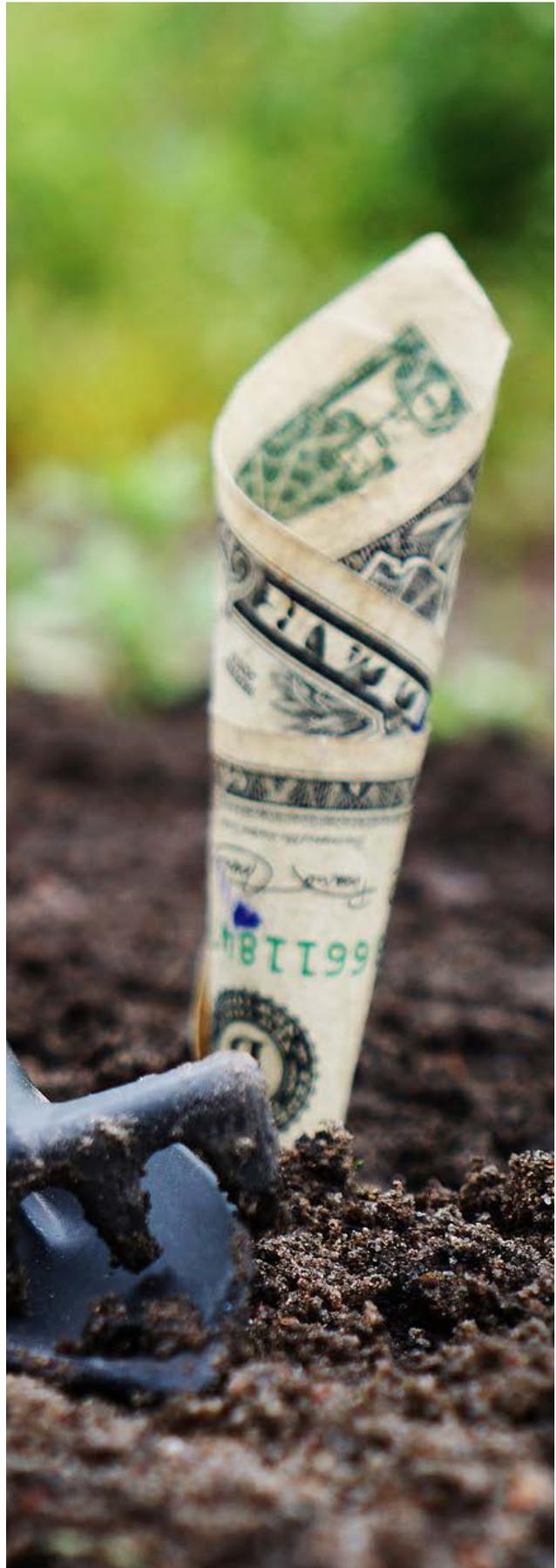
L'épargne salariale du BTP offre ainsi quatre dispositifs réservés aux professionnels du secteur :

- le plan d'épargne interentreprises du BTP à 5 ans (PEI BTP) ;
- le plan d'épargne retraite collectif interentreprises du BTP (PERCO BTP) ;
- le régime professionnel de participation (RPP) ;
- le régime d'intéressement de branche.

En effet, pour soutenir la mise en place d'un régime d'intéressement dans les TPE/PME et pour participer à sa diffusion la plus large possible dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, les partenaires sociaux ont signé le 15 mars 2018 un accord collectif national instituant un intéressement de branches.

Tous ces dispositifs supportés par le groupe PRO BTP sont garantis par la gestion paritaire de l'organisme : les décisions sont prises conjointement par des représentants des salariés et des entreprises. Ce fonctionnement garantit la défense des intérêts des salariés et des entreprises.

Grâce à ces accords, les entreprises des branches du Bâtiment et des Travaux Publics bénéficient d'une épargne professionnelle avec une sécurité juridique et un forfait social réduit de 16% sur les sommes versées dans le PERCO BTP (si l'entreprise est soumise au forfait social).



LA LOI « SANTE AU TRAVAIL »

Les services de santé au travail (SST) deviennent les SPST : les « Services de Prévention et de Santé au Travail »

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel) « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » conclu par les partenaires sociaux le 9 décembre 2020 et validé par la loi dite « santé au travail » promulguée le 2 août 2021.

Ainsi, de nombreuses dispositions légales et réglementaires entrent en vigueur à compter du 31 mars 2022, elles viennent renforcer la prévention en entreprise, le rôle des services de santé au travail et recentrer l'action des services de santé au travail vers les salariés exposés à des risques, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ou absents pour une longue durée.

RENFORCEMENT DE LA GESTION PARITAIRE

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que cette loi est le résultat du dialogue entre les partenaires sociaux.

De plus, les dispositions législatives consacrent l'efficacité de la gestion paritaire, ainsi il est prévu que chaque service de prévention et de santé au travail (SPSTI) soit administré par un conseil d'administration composé paritairement par des représentants des employeurs et des représentants des salariés des entreprises.

Et que chaque service de santé au travail est doté d'un organe de surveillance composé paritairement par des représentants des

employeurs et des représentants des salariés des entreprises.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue cette composition paritaire des organes de contrôle et de gouvernance des services de santé au travail.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les principes du paritarisme sont respectés à travers le principe des rotations des Présidences entre les 2 collèges et le principe de la répartition égalitaire des sièges entre les organisations syndicales de salariés.

RENFORCEMENT DE LA PREVENTION

Ainsi, les dispositions de l'article L.4622-2 du code du travail prévoient notamment que « Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. »

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » cette nouvelle expression remplace la précédente notion de « pénibilité ».

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC est fortement attachée au principe de la prévention des risques et l'organisation des services de prévention et de santé au travail est largement inspirée de l'OPP BTP qui continue ses réalisations dans le secteur du BTP.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la prévention des risques professionnels est renforcée par cette réforme de la santé au travail mais que la démarche de prévention reste trop souvent secondaire et que le retour sur investissement d'une entreprise sur la prévention est méconnu d'un trop grand nombre d'employeurs.

LE DUER DEVIENT LE DUERP

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) devient, avec la réforme, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le DUERP doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.

Ainsi, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques et ainsi assurer la traçabilité collective des expositions subies par les salariés, tous ces résultats sont mis à jour annuellement dans le DUERP.

Les dispositions des articles L.4121-3 et L.4121-3-1 du code du travail prévoient que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la liste des actions de prévention doit être présentée au CSE selon les dispositions de l'article L.2312-5 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit établir un programme annuel (calendrier de mise en œuvre) de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail selon les dispositions des articles L.2312-27, L.4121-3 et L.4121-3-1 du code du travail

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste vigilante sur la question de la contribution des représentants du personnel au CSE à l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail, en effet, il s'agit d'une véritable implication des CSE et il convient que l'employeur ne se déresponsabilise pas sur ce sujet.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que c'est à l'employeur d'assumer la responsabilité de l'obligation de résultat sur la santé et la sécurité des salariés.

RENFORCEMENT DE LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LES QUESTIONS DE SANTE AU TRAVAIL

Désormais les dispositions de l'article L.2315-18 du code du travail prévoient que les membres de la délégation du personnel et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel bénéficient d'une formation étendue à une durée minimale de 5 jours, lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère qu'il s'agit d'un correctif indispensable car jusqu'à présent, la durée minimale de cette formation était fixée uniquement pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

UN SUIVI EN SANTE AU TRAVAIL SPECIALISE DANS LE BTP

Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, la profession a créé, chaque fois qu'il était possible de le faire, des services interentreprises de médecine du travail (ou services de santé au travail) pour répondre aux besoins et attentes spécifiques des employeurs et des salariés du BTP.



• JURIDIQUE •

Ainsi, le réseau national des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du BTP (SPSTI BTP) contribue, en partenariat avec l'OPPBT, à déployer des actions de prévention collectives au bénéfice des entreprises et salariés de la branche professionnelle.

De ce fait, les médecins du travail de ces services se sont eux aussi spécialisés dans le BTP et ont donc une connaissance particulière des métiers et des risques professionnels de cette branche.

Les professionnels de santé et préventeurs des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du BTP disposent de compétences spécifiques nécessaires aux actions de prévention et au suivi de la santé au travail des salariés du BTP. De plus, les SPSTI BTP sont composés d'une équipe pluridisciplinaire dotée d'outils métrologiques adaptés aux mesures dans les ateliers et sur les chantiers.

Les médecins du travail, infirmiers en santé travail et préventeurs suivent une formation à l'environnement du BTP. Ils ont connaissance du terrain (ateliers et chantiers), des risques professionnels inhérents aux métiers du BTP, ainsi que de l'environnement social, culturel et juridique.

Les spécialités des médecins du travail permettent de suivre des salariés exposés à des risques professionnels spécifiques : Installation Nucléaire de Base (INB), hyperbarisme et toxicologie.

UN PASSEPORT DEDIE A LA FORMATION EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Le passeport de prévention est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le travailleur lui-même, pour y insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de ces formations.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ce passeport est attaché au Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés et que

l'autorisation du salarié est nécessaire pour que son employeur puisse avoir accès au dossier de son passeport prévention.

VISITES MEDICALES

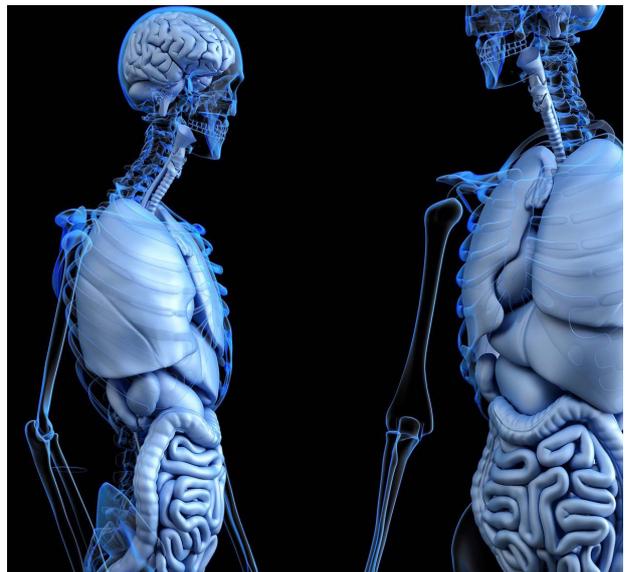
Les visites d'aptitude réalisées lors de l'embauche puis périodiquement ont été remplacées par des visites d'information et de prévention.

Les salariés soumis à des risques particuliers et notamment les salariés du BTP font quant à eux l'objet d'un suivi médical individuel renforcé, ils doivent participer à plusieurs visites médicales d'aptitude au cours de leur carrière.

Cette réforme de la santé au travail prévoit un examen de mi-carrière pour les salariés : la visite de mi-carrière. Elle intervient à l'âge de 45 ans à défaut d'accord de branche ou en même temps qu'une autre visite médicale (visite d'information et de prévention, visite de reprise ou visite périodique) organisée dans les 2 ans précédant le 45e anniversaire du salarié.

Les dispositions de l'article L.1226-1-3 du code du travail prévoient une nouveauté de la réforme : le rendez-vous de liaison est possible à partir de 30 jours d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident.

Il a notamment pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail (et/ou du temps de travail).



VISITE DE REPRISE ET ARRÊT MALADIE D'ORIGINE NON-PROFESSIONNELLE

A compter du 31 mars 2022, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise pour les arrêts maladie non professionnels après une absence d'au moins 60 jours selon les dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail.

ATTENTION, seuls les arrêts maladie émis à compter du 31 mars 2022 entreront dans le champ d'application de cette loi.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les visites médicales de reprise doivent être toujours organisées après un congé maternité, une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail et en cas de maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

Rappel : il appartient à l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail. Ce dernier doit organiser la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

VISITE DE PRE-REPRISE DES 30 JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Les dispositions de l'article L.4624-2-3 du code du travail prévoient que à compter du 31 mars 2022, pour les salariés absents depuis plus de 30 jours ouvrés (au lieu de trois mois), une visite de pré-reprise pourra être organisée auprès du médecin du travail.

Elle peut être initiée par le salarié, le médecin traitant ou encore les services médicaux de l'assurance maladie, le médecin du travail peut également être à l'initiative de cette visite de pré-reprise lorsque le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.

L'objectif de l'examen de pré-reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié en anticipant son retour d'un arrêt de travail et au besoin par la recommandation des aménagements et adaptations de poste, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles.

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, l'employeur informe le salarié

de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

VISITE MEDICALE POSTE-EXPOSITION OU POST-PROFESSIONNELLE

Les dispositions de l'article L.4624-2-1 du code du travail prévoient que cette visite se déroule dès lors que cesse l'exposition du salarié à des risques particuliers et que sa carrière se poursuit.

Cela concerne :

- les salariés bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé ;
- les salariés exposés à un ou plusieurs risques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.



• JURIDIQUE •

VISITE DE REPRISE ET ARRET MALADIE D'ORIGINE NON-PROFESSIONNELLE

A compter du 31 mars 2022, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise pour les arrêts maladie non professionnels après une absence d'au moins 60 jours selon les dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail.

ATTENTION, seuls les arrêts maladie émis à compter du 31 mars 2022 entreront dans le champ d'application de cette loi.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les visites médicales de reprise doivent être toujours organisées après un congé maternité, une absence d'au moins 30 jours ouvrés pour accident du travail, et en cas de maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

Rappel : il appartient à l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail ; ce dernier doit organiser la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

VISITE DE PREREPRISE DES 30 JOURS D'ARRET DE TRAVAIL

Les dispositions de l'article L.4624-2-3 du code du travail prévoient que à compter du 31 mars 2022, pour les salariés absents depuis plus de 30 jours ouvrés (au lieu de trois mois), une visite de pré-reprise pourra être organisée auprès du médecin du travail.

Elle peut être initiée par le salarié, le médecin traitant ou encore les services médicaux de l'assurance maladie, le médecin du travail peut également être à l'initiative de cette visite de pré-reprise lorsque le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.

L'objectif de l'examen de pré-reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié en anticipant son retour d'un arrêt de travail et au besoin par la recommandation des aménagements et adaptations de poste, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles.

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, l'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

VISITE MEDICALE POSTE-EXPOSITION OU POST-PROFESSIONNELLE

Les dispositions de l'article L.4624-2-1 du code du travail prévoient que cette visite se déroule dès lors que cesse l'exposition du salarié à des risques particuliers et que sa carrière se poursuit.

Cela concerne :

- les salariés bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé ;
- les salariés exposés à un ou plusieurs risques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.



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.

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

solutions sudoku Echo n°86

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

G	R	A	S	T	A	R	E	E	L	S	I	R	M	S	E
N	F	I	T	R	U	F	T	X	F	P	E	A	E	M	E
I	C	R	I	U	A	T	T	S	P	I	J	T	U	L	L
N	I	E	M	C	E	T	E	O	L	O	S	T	U	C	L
O	B	T	U	U	T	G	N	E	R	I	S	C	R	O	I
O	M	E	L	L	R	E	N	O	P	O	S	A	A	O	R
C	A	F	A	E	U	N	R	O	C	U	N	E	N	L	T
O	L	A	I	N	O	O	T	E	P	A	O	E	R	T	E
C	A	C	T	T	T	U	M	O	S	E	R	P	T	G	S

- ALAMBIC•CAFETERIA•CIERGES•COCOONING•COSTUME•CRANA•ETRILLEE•EXPOSANTS•FISCALE•
- FLUETTE•FURTIF•GRESILS•ICTERES•IPPON•MAJOR•MOULUE•NETTE•OBEIRA•
- OPUSCULE•OSER•POUPE•RACONTARS•REELS•ROUTES•STIMULAIT•TENOR•
- TONNELIER•TOURTEAU•TROT•TRUCULENT•TSAR•UTOPISTES•

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

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

SMIC horaire brut :	11.07 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	77.49 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1678.95 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	1918.80 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	20147.40 €

Au 1er janvier 2022, ce taux horaire était passé de 10,48 euros à 10,57 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 0,9%. Le SMIC est augmenté successivement de 2,65% (le 01/05/22) puis de 2,01% portant son taux horaire à 10,85€ puis à 11,07€ (le 01/08/22).

- 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 3,94 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 : 5,92 €
La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,87 € et 11,84 €.

- 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)	7.10 €
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)	20.20 € 9.90 €

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 49,68 €.

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 17,90 euros par jour.

Les ressources doivent être inférieures à 1253€ pour un célibataire et 1969€ pour un couple.

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

37,69 € 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)

- 422,21 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 272,95 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 157,45 € 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 422,21 € par mois.

- Les montants de l'ARS pour 2022-2023

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	392.05 €
11 à 14 ans	413.69 €
15 à 18 ans	428.02 €

- 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)

139,83 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge
318,99 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.
179,16 euros par enfant en plus.

- RSA

Le montant du RSA versé à partir du 01/07/2022 a été revalorisé à hauteur de 598,54 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	598.54 €	897.82 €
1 enfant	897.82 €	1077.38 €
2 enfants	1077.38 €	1256.94 €
Par enfant en plus	+ 239.42 €	+ 239.42 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	768.60 €
1 enfant	1024.80 €
2 enfants	1281.00 €
Par enfant en plus	+ 256.19 €

- AEEH

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 140,53 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	245.93 €	+ 0€
Catégorie 2	425.99 €	+ 57.09 €
Catégorie 3	544.57 €	+ 79.05 €
Catégorie 4	766.65 €	+ 250.33 €
Catégorie 5	940.74 €	+ 320.59 €
Catégorie 6	1333.08 €	+ 469.91 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1054,01 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 87,83 € 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