

ÉCHO

BATI-MAT-TP



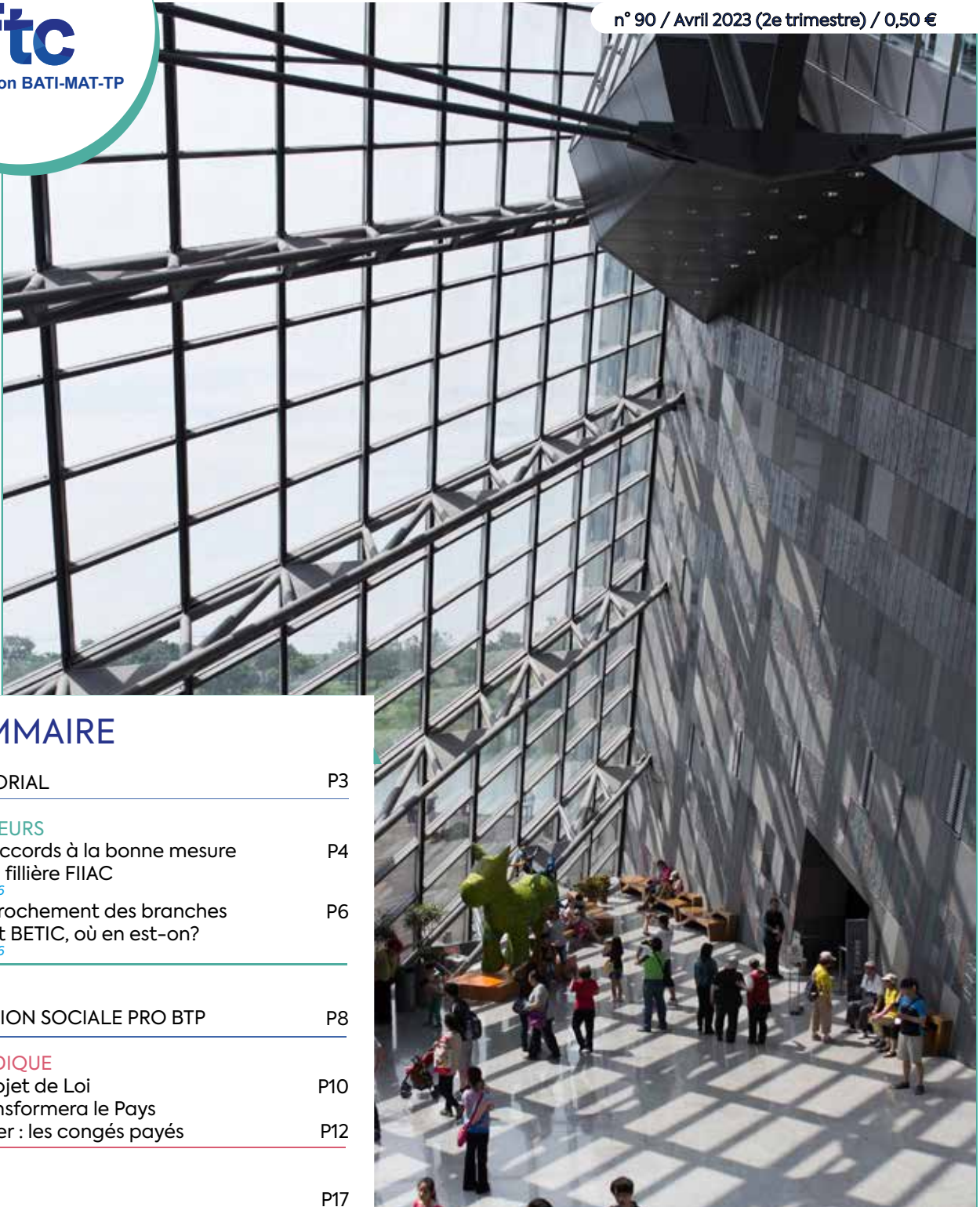
Syndicat

cftc

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 90 / Avril 2023 (2e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3

- **SECTEURS**
 - Des accords à la bonne mesure dans la filière FIIAC P4
IDCC : 3236
 - Rapprochement des branches FIIAC et BETIC, où en est-on? P6
IDCC : 3236

- **L'ACTION SOCIALE PRO BTP** P8

- **JURIDIQUE**
 - Le Projet de Loi qui transformera le Pays P10
 - Dossier : les congés payés P12

- **JEUX**
 - Jeux P17
 - Info pratiques/Adhésion P18

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 :
Adresse Mail :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

Nom de votre entreprise : Tél entreprise :
Adresse de l'entreprise :

ÉDITORIAL

La loi du 22 août 2021, pour laquelle le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 a été publié au Journal officiel le 27 avril 2022, porte sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023, relatif à la transition écologique et au dialogue social, est venu en complément de cette loi. Ces textes soulignent la prise en compte des enjeux environnementaux par notre société et le rôle crucial des entreprises dans la transition écologique.

L'ANI du 11 avril 2023 pave la voie au dialogue social et professionnel en renforçant les compétences des Comités Sociaux et Économiques (CSE) en matière environnementale.

Pour notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, il s'agit d'une thématique naissante et d'un enjeu crucial pour intégrer durablement l'écologie au cœur de nos activités humaines. Désormais, consommer, produire, travailler, se déplacer, se loger et se nourrir sont autant d'actions qui doivent prendre en compte la protection de l'environnement.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** est convaincue que les représentants du personnel sont essentiels pour relever les défis d'une transition écologique équitable au sein des entreprises. Les impacts positifs dépendront grandement de l'engagement des élus et des représentants du personnel.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** estime que ces nouvelles missions environnementales confiées aux CSE nécessitent un accompagnement, notamment via une formation spécifique et obligatoire pour les élus. Il est également essentiel que ces derniers disposent des ressources nécessaires pour mener à bien leurs nouvelles missions.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** demande à tous ses élus d'ajouter à l'ordre du jour du CSE un point concernant la création d'une commission environnementale au sein du CSE, indépendamment de la taille de l'effectif de l'entreprise.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** suggère également la nomination de représentants locaux ayant des responsabilités liées aux enjeux environnementaux du changement climatique, adaptées aux spécificités des territoires où leur entreprise opère.

Les termes de l'ANI permettent déjà d'identifier les diverses dispositions légales applicables dans les entreprises et branches professionnelles. Désormais, notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** estime qu'il appartient aux acteurs du dialogue social d'entreprise et des branches professionnelles d'envisager des pistes de réflexion afin d'entamer des négociations pour mettre en œuvre ou améliorer ce qui est stipulé par la loi.

Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale





DES ACCORDS A LA BONNE MESURE DANS LA FILIERE FIIAC

FIIAC : Filière Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction
Née de la fusion des Géomètres et des économistes de la construction.

Acte I : La négociation des salaires minima de nos professions.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est heureuse de vous informer du résultat d'une négociation, cette fois-ci, fructueuse.

L'ensemble des partenaires sociaux (incluant notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'UNGE, FENIGS, l'UNTEC, ...) sont parvenus à la signature d'un accord le mercredi 8 février 2023, portant sur la revalorisation des salaires de 90 € brut.

Nous tenons à saluer l'UNGE « Union Nationale des Géomètres Experts » qui, dès le préambule de son projet d'accord, avait exprimé sa volonté de renforcer l'attractivité de notre branche. Cet accord s'inscrit parfaitement dans cette vision. C'est une première étape vers une collaboration visant à faire progresser ensemble nos professions.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a l'ambition d'accroître l'attractivité de la branche, en priorisant d'une part, l'augmentation des salaires et d'autre part, en mettant l'accent sur la formation professionnelle, pour répondre aux besoins pressants de recrutement dans nos entreprises.

Acte II : La négociation des accords sur la formation professionnelle.

La branche professionnelle exprime un besoin majeur de professionnalisation afin de satisfaire les

exigences des clients et de sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi. C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de soutenir la mise en place de Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC).

Dans la pratique, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a signé l'accord POEC le 23 novembre dernier. Cet accord collectif rejoint l'élan commun d'ouverture avec la négociation des accords Pro A et le contrat de professionnalisation.

Acte III : l'application aux entreprises et aux salariés des dispositions de ces accords collectifs.

Concrètement comment cela va se passer pour l'application de la nouvelle grille de salaire ?

L'accord sur les minima conventionnels a été ouvert à signature par les partenaires sociaux, jusqu'au 20 février 2023.

Une fois les conditions de validité réunies et à l'issue du délai d'opposition, l'accord collectif sera transmis à la DGT (Direction Générale du Travail), qui doit le soumettre à la procédure l'extension des accords.

Une fois l'arrêté ministériel d'extension publié, (prévu courant avril), les dispositions de l'accord s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la FIIAC et à leurs salariés.

Nous vous informerons naturellement de l'avancement de l'extension de cet accord, vous pouvez d'ores et déjà vous baser sur les grilles de salaire de cet accord pour vos négociations en entreprise.

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



RAPPROCHEMENT DES BRANCHES FIIAC ET BETIC OÙ EN EST-ON ?

L'Union Nationale des Géomètres Experts (UNGE), organisation patronale majoritaire au sein de la Filière Ingénierie de l'Immobilier, de l'Aménagement et de la Construction (FIIAC), a annoncé dans la revue GEOMETRE d'avril 2022 que ses instances internes ont validé le principe d'entamer des discussions de rapprochement avec la Fédération des métiers de la prestation intellectuelle du Conseil, de l'Ingénierie et du Numérique (CINOV). Cette dernière est une organisation patronale représentative de la convention collective BETIC.

Qu'est-ce que la branche BETIC ?

Il s'agit de la convention collective des Bureaux d'Études Techniques, des cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des sociétés de conseils (IDCC n°1486).

La branche BETIC est l'une des plus importantes de l'économie française, comme le montrent quelques chiffres issus du Rapport ADESATT 2021 :



EPISODE 1 : L'ANNONCE DU PATRONAT ET LES INTERROGATIONS DES SALARIÉS

L'UNGE, organisation patronale majoritaire (66,64% d'audience) au sein de la FIIAC, a annoncé dans la revue GEOMETRE d'avril 2022 sa volonté de se rapprocher de la branche professionnelle BETIC.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a sollicité des éclaircissements auprès de l'UNGE le 5 mai 2022 concernant :

- L'intérêt pour les salariés de la FIIAC de négocier l'intégration de la FIIAC à la branche BETIC ;
- Les arguments en faveur de cette intégration pour les salariés ;
- Les conditions de rattachement ;
- La définition que donne l'UNGE au terme «intégration». Est-ce par une décision administrative ou un accord de fusion que l'UNGE envisage d'intégrer la branche BETIC ?

Aucune réponse n'a été reçue de la part de l'UNGE, syndicat patronal majoritaire de la FIIAC.

EPISODE 2 : LES ENJEUX DE CE RAPPROCHEMENT POUR LES SALARIÉS

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé une étude sérieuse et paritaire sur les impacts d'un tel rapprochement pour les salariés, notant des divergences significatives entre les conventions collectives.

La décision a été confirmée lors de la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 18 mai dernier.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a, une fois de plus, adressé un courrier à la Présidente de l'UNGE afin d'obtenir des clarifications sur ce dossier aux conséquences potentiellement majeures pour les salariés et s'engage à vous tenir informés.

EPISODE 3 : TOUT ÇA POUR ÇA ?

Malgré la décision prise de manière paritaire lors de la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 18 mai dernier, visant à réaliser une étude comparative des deux conventions collectives, aucune avancée concrète n'est à signaler.

L'UNGE n'a fourni aucun document soutenant sa volonté de rapprochement avec la branche BETIC. Depuis la Commission Mixte Paritaire de septembre, elle se contente de rejeter la responsabilité sur les autres et de reporter cette étude.

EPISODE 4 : UNE AVANCEE OU ENCORE UN MARCHÉ DE DUPE ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu l'aval de la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 18 mai 2022 pour le principe de réalisation d'une étude comparative.

Cependant, il aura fallu attendre six mois, et le compte rendu des débats de la CMP du 9 novembre dernier, pour que l'UNGE (syndicat majoritaire) accepte enfin de progresser sur le sujet de cette étude paritaire.

Cette étude vise à comparer les conventions collectives des métiers du géomètre et des économistes de la construction avec celle des bureaux d'études techniques (BETIC).

Néanmoins, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste sceptique quant à la véritable intention de l'UNGE d'aboutir à cette fusion.

Elle est également circonspecte sur le bénéfice pour les salariés FIIAC à intégrer la troisième convention collective la plus vaste. Une étude paritaire rigoureuse est cruciale pour toute prise de décision.



L'ACTION SOCIALE PRO BTP

PRO BTP mène une politique sociale dynamique et innovante proposant des solutions pour améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes du BTP à toutes les étapes de leur vie. Ces mesures contribuent notamment à renforcer l'attractivité du BTP.

L'action sociale professionnelle du Groupe est une démarche solidaire. Elle s'inscrit prioritairement dans le développement de la prévention, le maintien à domicile et l'accompagnement de la perte d'autonomie.

La solidarité s'exprime aussi à l'égard des adhérents les plus fragiles : aides individuelles, réductions de cotisations « santé » pour les actifs et retraités non imposables et les apprentis, prêts au logement et réductions tarifaires pour les séjours vacances.

La solidarité s'exprime aussi à l'égard des adhérents les plus fragiles : aides individuelles, réductions de cotisations « santé » pour les actifs et retraités non imposables et les apprentis, prêts au logement et réductions tarifaires pour les séjours vacances.

Solidarité, santé, inclusion sociale, prévention... Face aux grands défis sociétaux actuels et émergents, PRO BTP apporte des solutions innovantes, ponctuelles ou durables, pour répondre aux besoins de la communauté qu'il sert. Ses champs d'intervention, très diversifiés, préservent le « vivre ensemble » qui fait défaut à notre société, et atteint prioritairement les plus vulnérables.

Aider les aidants

En France, près de 11 millions de personnes aident quotidiennement un proche en perte d'autonomie. Conscient du manque de soutien envers cette

population, PRO BTP a fait de cette problématique une priorité en apportant des solutions construites à partir de leurs besoins : service d'écoute et de conseil téléphonique, secours financiers, Cafés des aidants...

Agir au cœur du BTP

L'innovation sociale dans le Bâtiment et les Travaux publics, c'est ce que soutient la Fondation BTP PLUS, abritée par la Fondation de France. Créée par les partenaires sociaux du BTP, cette structure du groupe PRO BTP finance des actions qui profitent aux jeunes, aux salariés et aux retraités de ce secteur. L'objectif est de concrétiser une idée permettant de lutter contre une précarité. Tous les projets subventionnés s'articulent autour de la valorisation des métiers du BTP, du bien vivre et du logement. Chaque année, ce sont plus d'une trentaine d'associations qui sont soutenues.

Faciliter l'accès à la propriété

Depuis le 1er avril dernier, PRO BTP propose à ses adhérents un prêt immobilier à 0% taux fixe TAEG (Taux annuel effectif global) pour l'acquisition ou la construction d'une résidence principale. Les salariés couverts par BTP-PRÉVOYANCE peuvent ainsi bénéficier, sous conditions d'âge ou de ressources, d'un montant maximal de 20 000 euros, intégrable dans leur apport personnel. Ce prêt à taux 0% bénéficie également aux personnes invalides ou handicapées pour réaliser des travaux d'adaptation dans leur résidence. PRO BTP a conçu sa démarche dans un objectif solidaire : aucun frais de dossier n'est facturé, et l'assurance obligatoire du prêt est offerte (garantie en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie).

Guider les seniors

Droits, argent, santé, conso, jeux et loisirs... Plus de 600 000 abonnés ont choisi de rester informés et de se divertir grâce au magazine «Le Fil des ans» et à sa version en ligne.

Le tout pour un abonnement de 6 € seulement : 6 numéros par an et une version en ligne avec des articles inédits et des contenus multimédias.

Accompagner les entreprises

PRO BTP est aux côtés des entreprises pour contribuer à leur développement. Les solutions proposées contribuent à la croissance du secteur et au bien-être des professionnels. Ainsi, des conseils et des aides financières peuvent être proposés aux créateurs ou aux repreneurs. Des réunions au sein de chaque société ou des séminaires dans l'un de nos villages peuvent être mis en place pour motiver les équipes ou informer les salariés sur différentes thématiques : retraite, santé, quotidien... Le Groupe peut aussi participer au financement d'équipements dédiés à l'accueil de personnes handicapées.

Faciliter le quotidien

Gratuités, aides financières et dispositifs dédiés permettent de protéger et d'épauler les adhérents tout au long de leur vie personnelle et professionnelle. Ainsi, tout est fait pour bien démarrer avec des bourses d'études ou le financement du permis de conduire. La démarche solidaire se poursuit avec des prêts à taux réduits pour réaliser ses projets et des avantages tarifaires selon les situations. La famille du BTP et de la Construction peut aussi compter sur des secours

financiers en cas de coup dur ou le maintien gratuit des droits en santé en cas de chômage indemnisé.

Être présent dans les moments difficiles

Dans une démarche de solidarité et de prévention, PRO BTP a étendu en 2022 ses dispositifs d'accompagnement du veuvage à tous les veuves/veufs de moins de 55 ans, lorsqu'il relève d'un contrat prévoyance. Au programme : un soutien psychologique, un séminaire de reconstruction, des aides pour les orphelins, des réductions sur des vacances en France et un accompagnement aux démarches administratives. Le Groupe a aussi maintenu au plus haut niveau son engagement auprès des personnes en charge d'un proche dépendant. Il apporte aux aidants une réponse globale avec des solutions construites à partir de leurs besoins : service d'écoute et d'accompagnement aux démarches administratives, aide à l'aménagement du logement, solvabilisation de la prestation de relayage, congé proche aidant, concept innovant de vacances familiales « Vacances, Répit, Familles ».

Entretenir le lien social

800 retraités bénévoles au service des adhérents : 440 parrains accompagnent les jeunes du BTP de 16 à 25 ans pour les aider à intégrer les métiers du BTP et 360 correspondants loisirs et action sociale œuvrent pour entretenir le lien social entre les retraités du BTP.





LE PROJET DE LOI QUI TRANSFORMERA LE PAYS

Une réforme majeure des retraites est actuellement en cours d'examen au Parlement, suscitant des débats et des réactions à travers le pays. Le projet de loi sur les retraites, proposé par le gouvernement, vise à remodeler en profondeur le système de retraite, avec des implications potentielles importantes pour les salariés, les employeurs et les futurs retraités.

Le contexte de la réforme :

Le projet de loi sur les retraites intervient à un moment crucial où de nombreux pays font face à des défis démographiques et financiers liés à leurs systèmes de retraite. Dès lors, le gouvernement a estimé que des changements étaient nécessaires pour garantir la viabilité à long terme du système de retraite.

Les principales propositions du projet de loi :

Le projet de loi propose plusieurs changements clés au système de retraite actuel, notamment :

1. Un système de points : au lieu du système de cotisations annuelles, le projet de loi introduit un système de points où chaque travailleur accumule des points tout au long de sa carrière, qui seront ensuite convertis en prestations de retraite. Cela vise à rendre le système plus équitable et à encourager la mobilité professionnelle.
2. L'âge de la retraite : le projet de loi prévoit d'augmenter progressivement l'âge de la retraite à 64 ans. Cette mesure vise à refléter l'augmentation de l'espérance de vie et à soulager la pression sur les finances publiques.

3. Pensions de réversion : le projet de loi examine également les modalités des pensions de réversion, qui sont versées aux conjoints survivants de retraités décédés.
4. Retraites anticipées : des dispositions spéciales sont prévues pour les travailleurs qui ont des conditions de travail difficiles, leur permettant de prendre leur retraite plus tôt avec des avantages réduits.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint que cette réforme n'entraîne une diminution des prestations de retraite et une augmentation de l'âge de départ à la retraite.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cette mesure est injustifiée : le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) l'indique clairement, le système de retraites n'est pas en danger. Il n'y a aucune urgence financière.



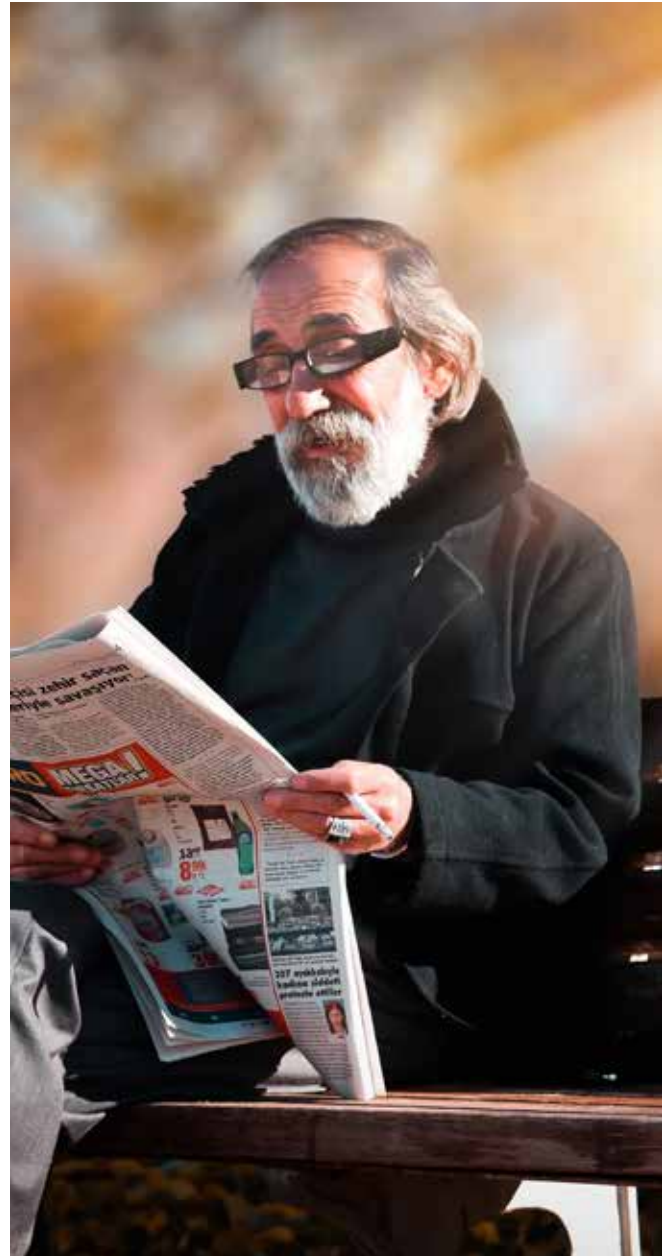
Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs, et plus particulièrement ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite et renforcer les inégalités femmes-hommes.

Ce projet gouvernemental n'a rien d'une nécessité économique, c'est le choix de l'injustice et de la régression sociale. En revanche, renforcer notre système de retraites nécessite des mesures de progrès et de partage des richesses.

Par ailleurs, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne soutient pas l'idée de lier la pénibilité au système de retraite. Cette démarche risque d'entraîner des inégalités, car les avantages liés à la vieillesse, comme une retraite anticipée, seraient accordés en fonction de la pénibilité du métier en question. Cette approche risque de mettre de côté l'importance de prévenir les risques professionnels, privilégiant plutôt une solution de compensation en fin de carrière. Bien que cette solution soit nécessaire, elle se limite à reconnaître l'usure professionnelle du salarié seulement au moment de son départ en retraite.

Les prochaines étapes :

Le projet de loi sur les retraites est actuellement débattu au Parlement et fait l'objet de consultations avec les parties prenantes. Il est essentiel de suivre de près son évolution, car il pourrait avoir un impact significatif sur la vie de nombreux citoyens.



Au cours des prochains mois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous tiendra informé des dernières actualités et développements de la réforme des retraites qui peuvent évoluer à mesure que le projet de loi progresse.



LES CONGES PAYÉS

L'octroi d'une période de congés rémunérés par l'employeur est essentiel à la santé des salariés, leur garantissant le repos nécessaire. C'est un droit et une obligation consacrés par la loi.

Au fil de leur travail, les salariés cumulent un droit à des congés payés, se traduisant par l'acquisition de jours de repos financés par leur employeur.

Si l'employeur ne respecte pas la réglementation concernant les congés payés ([conformément à l'Article R. 3143-1 du Code du travail](#)), il risque une sanction pénale et devra indemniser le salarié pour le préjudice subi.

Tous les salariés ont droit à des jours de repos, indépendamment de leur durée de travail (temps plein ou partiel) ([Articles L. 3141-1 et 3, L. 3111-1 du Code du travail](#)), de la nature de leur contrat ou de leur catégorie professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés à temps complet ([Cass. soc. 13/11/2008, n° 07-43126](#)).

Le salarié ne peut renoncer à ses congés payés, ni solliciter une indemnité en substitution. De plus, durant ses congés, il ne peut travailler pour un autre employeur ([Cass. soc. 05/07/2017, n° 16-15623](#)).

L'acquisition de jours de congés

Dès son premier jour de travail effectif chez un employeur, le salarié accumule des droits à des congés payés.

Ceux-ci sont calculés soit en jours ouvrables, soit en jours ouvrés, sur une période de référence de 12 mois, s'étendant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cela se traduit par :

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours (5 semaines) si le salarié a travaillé pendant toute la période de référence ;
- 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif, soit 25 jours (5 semaines) si le salarié a travaillé pendant toute la période de référence.

Il n'est pas nécessaire d'avoir travaillé une durée minimale pour acquérir des congés payés.

Les employeurs doivent prêter une attention particulière aux salariés travaillant de manière isolée, en prévoyant un système de communication adapté aux équipes concernées, ainsi que des dispositifs d'alerte.

Des congés supplémentaires existent

- En cas de fractionnement des congés ([Article L. 3141-23 du Code du travail](#)) ;
- Si le nombre de jours de congés ouvrables n'est pas entier, celui-ci est alors arrondi au nombre immédiatement supérieur ([Article L. 3141-7 du Code du travail](#)) ;
- Pour un salarié âgé de moins de 21 ans : il bénéficie de 2 jours supplémentaires de congé pour chaque enfant à charge vivant au foyer. Toutefois, si le droit à congés accumulé n'excède pas 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés, ce droit est réduit à un jour supplémentaire ;
- Pour les salariés de plus de 21 ans ne bénéficiant pas d'un congé complet (du fait de la maladie par exemple) : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge ([Article L. 3141-8 du Code du travail](#)) mais ce droit ne peut entraîner un total de jours de congés dépassant 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

Temps de travail effectif et absences

Selon l'article L3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et suit ses directives, sans pouvoir se consacrer à des activités personnelles.

Les périodes d'absence du salarié influencent le nombre de jours de congés qu'il acquiert.

Néanmoins, certaines de ces absences sont considérées comme équivalentes à du temps de travail effectif (Article L. 3141-5 du Code du travail).

Absences assimilées à du temps de travail effectif :

Congés payés de l'année précédente
Repos compensateur pour heures supplémentaires
Congés payés de l'année précédente
Jours RTT
Jours fériés chômés
Congés liés à la maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption
Congé de formation économique, sociale et syndicale
Interruption pour accident du travail ou maladie professionnelle, jusqu'à un an sans interruption
Périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national
Congé pour événements familiaux
Activité partielle

Absences non incluses dans le calcul de la durée du congé :

Congé parental d'éducation total
Congé de présence parentale
Congé pour enfant malade
Congé sabbatique
Mise à pied
Grève
Préavis, si le salarié demande à être dispensé ou si les deux parties s'accordent sur cette dispense
Absence pour maladie professionnelle, accident du travail ou accident de trajet, excédant un an
Absences pour maladie non professionnelle

Le calcul en cas de présence incomplète au cours de la période de référence

Des périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours ouvrables peuvent être considérées comme équivalent à un mois de travail effectif (Article L. 3141-4 du Code du travail).

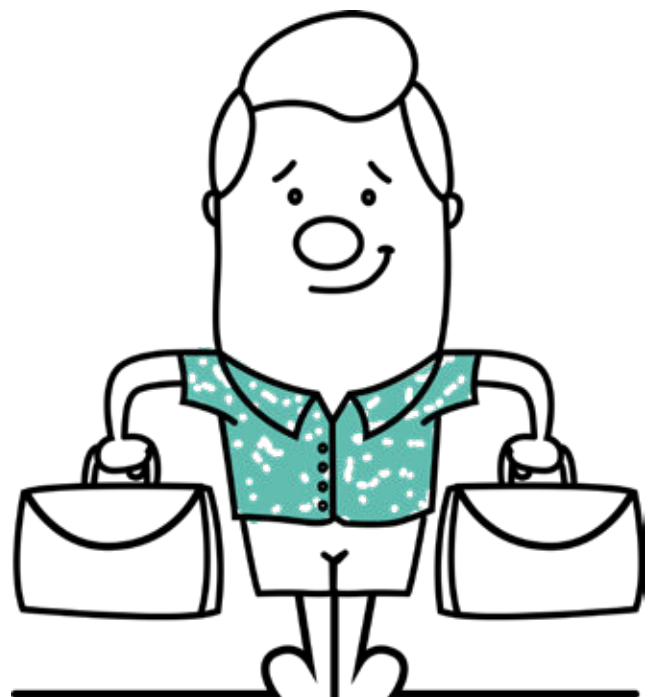
Pour ceux embauchés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'arrivée. Inversement, pour ceux qui quittent l'entreprise en cours d'année, la période se termine à la date de rupture du contrat.

La détermination des dates de congés payés

C'est à l'employeur, après consultation du Comité Social et Économique, de définir les dates de congés des salariés (Article L. 3141-16 du Code du travail), tout en respectant certaines directives.

Les congés payés doivent être pris pendant des périodes définies par un accord collectif :

- Le principal congé doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année (Article L. 3141-13 du Code du travail). Il doit durer au moins 12 jours ouvrables consécutifs (ou 10 jours ouvrés) et ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés).
- Les 6 jours ouvrables restants (ou 5 jours ouvrés) représentent la 5e semaine de congés payés. Ces jours doivent être distincts du congé principal et pris entre le 1er novembre et le 30 avril (ou 31 mai selon certaines conventions collectives) (Article L. 3141-17 du Code du travail).



• JURIDIQUE •

L'ordre et les dates de départ sont déterminés selon la situation familiale de chaque salarié :

- Dates de congés du conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS). Si des conjoints ou des salariés pacsés travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané.
- Présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
- Ancienneté.
- Eventuelle activité pour le compte d'un autre employeur (Article L. 3141-14 à 16 du Code du travail).

L'employeur peut décider de fermer l'entreprise et imposer des congés payés aux salariés. Cette fermeture ne peut excéder 24 jours ouvrables, soit la durée maximale du congé principal.

Prise anticipée de congés

Le salarié peut demander à prendre des jours de congés par anticipation s'il n'en a pas encore acquis suffisamment. En revanche, l'employeur ne peut pas contraindre le salarié à prendre ses congés par anticipation sans son consentement.

Report de congés

Les congés doivent être pris en principe avant la clôture de la période de prise des congés payés. Mais, la loi prévoit dans certaines situations un report des congés payés :

- Dans le cas d'annualisation du temps de travail, le salarié peut prendre ses congés jusqu'au 31 décembre (Article L. 3141-22 du Code du travail).
- Pour un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise, les salariés peuvent reporter leur 5e semaine de congés payés pour une durée maximale de 6 ans (Articles L. 3142-33, 120 à 123 du Code du travail). Ils peuvent ainsi cumuler jusqu'à 36 jours ouvrables de congés et bénéficier d'une indemnité compensatrice.
- Si un compte épargne-temps est instauré par accord collectif au sein de l'entreprise, le salarié peut y verser la 5e semaine de congés payés ainsi que les congés conventionnels. Cela lui permet de financer certaines périodes d'absence ou d'obtenir un complément de rémunération.

Les jours fériés et les jours de pont

Si un jour férié coïncide avec un dimanche (ou un autre jour de repos hebdomadaire), il n'est pas déduit des jours de congés. La même règle s'applique pour un jour férié chômé dans l'entreprise, car il n'est pas considéré comme un jour ouvrable (Cass. soc. 24/09/2014, n° 13-102003). Par contre, un jour férié travaillé est déduit des jours de congés payés.

Pour les jours de pont, si un salarié est en congé à ce moment-là, il n'obtient pas de jour de repos supplémentaire ni d'indemnité compensatrice : il doit être décompté.



Fractionnement du congé principal

Il est possible de fractionner son congé principal, à condition qu'au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) soient pris en continu ([Article L. 3141-17 à 23 du Code du travail](#)). Cela concerne donc la période allant du 13^e au 24^e jour du congé principal.

Le fractionnement du congé principal donne droit à des jours supplémentaires si une partie est prise hors de la période légale (1^{er} mai au 31 octobre) :

- 1 jour supplémentaire pour 3, 4 ou 5 jours ;
- 2 jours supplémentaires, au-delà de 6 jours.

Même si le salarié est à l'origine de la demande de fractionnement, il bénéficie de ces jours supplémentaires. Toutefois, il peut y renoncer ([Article L. 3141-23 du Code du travail](#)).

Un accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur fasse renoncer ses salariés à leurs jours de congés supplémentaires sans avoir à leur demander leur accord ([Article L. 3141-21 du Code du travail](#)).

Si une décision de l'employeur (comme la fermeture de l'entreprise) induit un fractionnement hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, les salariés doivent également bénéficier des jours supplémentaires mentionnés ci-dessus.

Définition du congé principal

Les congés payés se divisent en deux périodes : le congé principal et la cinquième semaine de congés payés.

Le congé principal doit obligatoirement être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année ([Article L. 3141-13 du Code du travail](#)). Sa durée minimale est de 12 jours ouvrables continus (ou 10 jours ouvrés) et il ne doit pas dépasser 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés).

La maladie (cas particulier)

Si le salarié subit un arrêt maladie avant son départ en congés payés et qu'il est indemnisé à ce titre. Il peut demander à son employeur le report de ses congés coïncidant avec son arrêt de travail.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie pendant ses congés payés, l'employeur doit reporter les jours de congés restants si la convention collective le prévoit.

En l'absence de dispositions conventionnelles : convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail, le juge européen considère que le report des congés payés s'impose. Cette position n'a pas été confirmée par le juge français.

Si l'employeur refuse ce report, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

En attendant, pendant la durée de l'arrêt de travail coïncidant avec les congés payés, le salarié touche son indemnité de congés payés ainsi que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Cependant, il n'aura pas droit au complément conventionnel éventuellement versé par l'employeur en cas de maladie.

Le congé maternité ou d'adoption (cas particulier)

Au retour d'un congé maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à leurs congés payés, même si la période légale ou conventionnelle de prise des congés est dépassée ([Article L. 3141-2 du Code du travail](#)).

Le congé parental (cas particulier)

Le salarié en congé parental ne peut prétendre au report de ses congés s'il revient dans l'entreprise après l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés ([Cass. soc. 28/01/2004, n° 01-46314](#)).

Il est donc judicieux de les prendre immédiatement après le congé maternité et avant le début du congé parental.

Le don de jours de congés

Un salarié peut faire don de certains jours de congé (la 5^e semaine) à un collègue ayant à sa charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade ([Article L. 1225-65-1 du Code du travail](#)) ou à un collègue proche aidant d'une personne souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ([Article L. 3142-25-1 du Code du travail](#)).

• JURIDIQUE •

La rupture de contrat et les congés payés

Lorsqu'un contrat est rompu, l'employé peut être tenu de continuer à travailler dans l'entreprise pendant la période du préavis.

Dans ce cas, les congés payés pris suspendent le préavis, repoussant ainsi sa date de fin (Cass. soc. 07/12/1993, n° 90-42781).

Si les dates de congés ont été fixées avant la notification de la démission ou du licenciement, le salarié peut prendre ses congés et terminer son préavis à son retour.

Si aucune date n'avait été fixée, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer de congés durant le préavis.

Si la démission ou le licenciement est notifié pendant les congés, le préavis ne débute qu'à la fin des congés (Cass. soc. 08/11/1995, n° 92-40186).

Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés peut être calculée selon deux méthodes. L'employeur est tenu de choisir celle qui est la plus avantageuse pour le salarié (Articles L. 3141-24 à 29 du Code du travail) :

- La règle du maintien de salaire : l'employeur verse au salarié une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant ses congés.

- La règle du dixième : l'employeur verse au salarié une indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de l'année de référence écoulée (1er juin - 31 mai).

- L'indemnité de congés payés, ayant le caractère d'un salaire, est assujettie aux cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année

Si le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses congés avant la fin du contrat, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice de congés payés. Ceci est valable quel que soit le motif de la rupture du contrat, même en cas de faute lourde.

Le montant de cette indemnité dépend du nombre de jours de congés acquis mais non pris par le salarié au moment de la rupture du contrat de travail (Article L. 3141-28 du Code du travail).

Note : des dispositions spécifiques existent pour les salariés qui se voient versés leurs indemnités par la caisse des congés payés.



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

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

solutions sudoku Echo n°88

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ACERBES • AILS • ALLEMAND • ANNEE • ARCHANGES • AVERES • CENSUREES • CEPEE •
- DE GAULLE • DEGRESSIF • DESUNIR • ENSILES • EPICEE • EVENTREE • GEINDRE • GUEGUERRE •
- INSURGEE • IRRITEE • LASSA • LEGATAIRE • LORIOT • MIENNE • ORNEE • PAPOU •
- PARE • PERLAI • PESANTEUR • REALISERA • RELAX • SAISONS •
- TEE-SHIRTS • TORSADER • UNIRA • VISESSE •

LA VALEUR D'UN HOMME NE SE MESURE PAS À SON ARGENT, SON STATUT OU SES POSSESSIONS.

LA VALEUR D'UN HOMME RÉSIDE DANS SA PERSONNALITÉ, SA SAGESSE, SA CRÉATIVITÉ, SON COURAGE, SON INDÉPENDANCE ET SA MATURITÉ.

MARK W. B. BRINTON

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2023)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11,27 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	78,89 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1709,28 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	1953,47 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	20511,40 €

Le SMIC a été 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). Au 1er janvier 2023 ce taux horaire est passé de 11,07 euros à 11,27 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 1,81%.

- 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.

Âge 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 2023

1 repas : 5,20 € - 2 repas : 10,40 €

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 4,01 euros.

- Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2023 au 31/12/2023

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	43 992 €
Plafond trimestriel	10 998 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 666 €
Plafond hebdomadaire	1 833 €
Plafond journalier	846 €
Plafond horaire	202 €

- 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 2023

Exonération maximale de la participation patronale : 6,50 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 10,83 € et 13,00 €.

- Frais professionnels

Frais de logement

	Repos	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	20,20 €	72,50 €	53,80 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	17,20 €	61,60 €	45,70 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	14,10 €	50,80 €	37,70 €

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	20,20 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant	9,90 €

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

(indemnité journalière maximale) : 95,22 €

- 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	220,14 €
À partir du 29 ^e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	293,51 €

(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 50,58 €.

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

- Allocation d'aide au retour à l'emploi

Montant le l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans):

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

	Montant Journalier
Partie fixe (ARE)	12,71 €
Allocation minimale (ARE)	31 €
Seuil minimal ARE Formation	22,19 €
Calcul du montant de l'allocation	57 % ou 40,4 % + partie fixe dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence.

- 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.

- 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)

- 428,71 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 277,14 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 159,87 € 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 428,71 € par mois.

- Allocation de rentrée scolaire (ARS)

Le montant qui vous est versé dépend de l'âge de l'enfant.

Montant de l'ARS pour la rentrée 2023/2024 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	398,09 €
11 à 14 ans	420,06 €
15 à 18 ans	434,60 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant depuis le 01 avril 2023 est de :

187,24 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;
249,59 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

- Allocations familiales (AF)

141,99 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge
323,91 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.
181,92 euros par enfant en plus.

- RSA

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/2023 a été revalorisé à hauteur de 607,75 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	607,75 €	911,63 €
1 enfant	911,63 €	1093,96 €
2 enfants	1093,96 €	1276,29 €
Par enfant en plus	+ 243,10 €	+ 243,10 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	780,42 €
1 enfant	1040,56 €
2 enfants	1300,70 €
Par enfant en plus	+ 260,14 €

- AEEH

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 142,70 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 2023 figure dans le barème suivant.

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

Décision	Base	Avec Majoration
Catégorie 1	249,72 €	0 €
Catégorie 2	432,55 €	490,52 €
Catégorie 3	544,57 €	633,22 €
Catégorie 4	766,65 €	1032,64 €
Catégorie 5	940,74 €	1280,76 €
Catégorie 6	1333,08 €	1830,75 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1070,23 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 89,19 € 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