

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° 91 / Numéro supplémentaire - Mai 2023 (2e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3
- **SECTEURS**
 - Les services et les industries nautiques vers une reconnaissance de la pénibilité des métiers P4
IDCC : 3236
 - Des négociations collectives renouvelées dans la branche de l'industrie des Tuiles et Briques P7
IDCC : 1170
- **JURIDIQUE**
 - L'indemnité de fin de carrière (IFC) ou prime de départ en retraite P8
 - Vers un CSEE : Comité Social et Economique et Environnemental P10
- **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 :
Adresse Mail :

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

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

ÉDITORIAL

Dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril 2023, qui célèbre l'ajout d'un « milieu de travail sûr et salubre » aux principes et droits fondamentaux au travail, notre **Fédération BATI MAT TP CFTC** tient à rappeler son engagement sur la nécessité de garantir la santé et la sécurité des salariés.

La protection de la santé humaine a toujours été un principe fondamental pour notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC**.

Pour cette raison, notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** réaffirme sa volonté de dépasser la culture de la réparation pour atteindre une culture de prévention des atteintes à la santé causées par le travail. Une approche préventive de la santé et de la sécurité au travail est primordiale.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** enjoint les entreprises à s'acquitter de leurs obligations et responsabilités en matière de prévention.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** note un recul des conditions de travail depuis la crise sanitaire. Elle constate des charges de travail accrues et une augmentation de la durée du travail. Le recours aux horaires décalés et la mise en place du télétravail ont engendré un déséquilibre entre les temps de vie professionnelles et personnelles des travailleurs.

Le secteur de la construction n'est pas épargné : les salariés du BTP sont, plus que les autres, exposés à des risques élevés d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

C'est au sein des Comités Sociaux et Économiques (CSE) et dans les commissions dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (CSSCT) que doit s'établir un dialogue social constructif autour de ces questions relatives à la santé au travail.

Les enjeux en termes de santé et sécurité au travail sont primordiaux. On ne le répètera jamais assez. Il est essentiel pour les instances représentatives du personnel d'établir des diagnostics et de mettre en place des actions au plus près des situations de travail et des salariés.

D'ailleurs, je souhaite remercier nos représentants **BATI-MAT-TP CFTC** dans les entreprises pour leur engagement et leur mobilisation sur le sujet de la santé et la sécurité des salariés, ainsi que le soutien qu'ils apportent à leurs collègues.



Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale

LES SERVICES ET LES INDUSTRIES NAUTIQUES VERS UNE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DES MÉTIERS

Pénibilité dans les services et industries nautiques : l'opportunisme patronal ne tient pas la route !

La délégation patronale de la Fédération des Services et des Industries Nautiques (FIN) fait preuve d'un opportunisme marqué sur le sujet de la pénibilité. Plutôt que de réellement s'atteler à cette question, elle semble davantage soucieuse de maintenir l'illusion d'un dialogue social actif. Pour preuve, elle s'est empressée d'ouvrir ce dossier afin de respecter les délais fixés par la loi du 14 avril 2023.

En réalité, la [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#) de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 met en place un nouveau dispositif axé sur la prévention de l'usure professionnelle.

Ce mécanisme donne un rôle majeur aux branches professionnelles, les incitant à initier des négociations pour définir des listes de métiers ou activités particulièrement exposés à des facteurs ergonomiques.

Le [V de l'article 17](#) de la loi stipule que ces branches professionnelles ont deux mois, à compter de la promulgation de la loi, pour commencer les négociations et aboutir à la création desdites listes, centrées sur les risques ergonomiques. Cette disposition est entrée en vigueur dès la promulgation de la loi.

Respecter ce délai permettra de rendre les orientations du fonds dédié pertinentes et opérationnelles, en prenant en compte les métiers et activités concernés. Cela assurera également que les entreprises et les salariés des branches ayant conclu un accord bénéficient en premier lieu des financements.

De façon surprenante, la délégation patronale a décidé que la réunion de la CPPNI sur ce sujet devrait se tenir seulement 2 jours avant l'expiration du délai légal. Les salariés jugeront de l'efficacité d'une telle anticipation...

La Fédération des Industries Nautiques reconnaît l'importance et l'intérêt de ce sujet pour la branche. Cependant, la délégation patronale souligne que les ressources des entreprises varient d'une structure à l'autre au sein de la branche.



Notre Fédération [BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que cette première réunion doit être perçue comme une promesse mutuelle de parvenir à un accord de branche et non comme une simple formalité.

En effet, pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'enjeu réside dans la définition des listes de métiers ou activités fortement exposés aux facteurs ergonomiques. Car, une fois ces listes établies, des décisions financières seront prises pour prévenir la pénibilité. Or, ces financements dépendront de la conclusion effective d'un accord de branche.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette négociation vise à améliorer les conditions de travail des salariés. C'est pourquoi il est essentiel de soutenir tant les entreprises que les salariés dans cette démarche. Au-delà de la réalisation de diagnostics, il est impératif d'adopter une démarche de prévention et de faire de la santé au travail un pilier conventionnel.

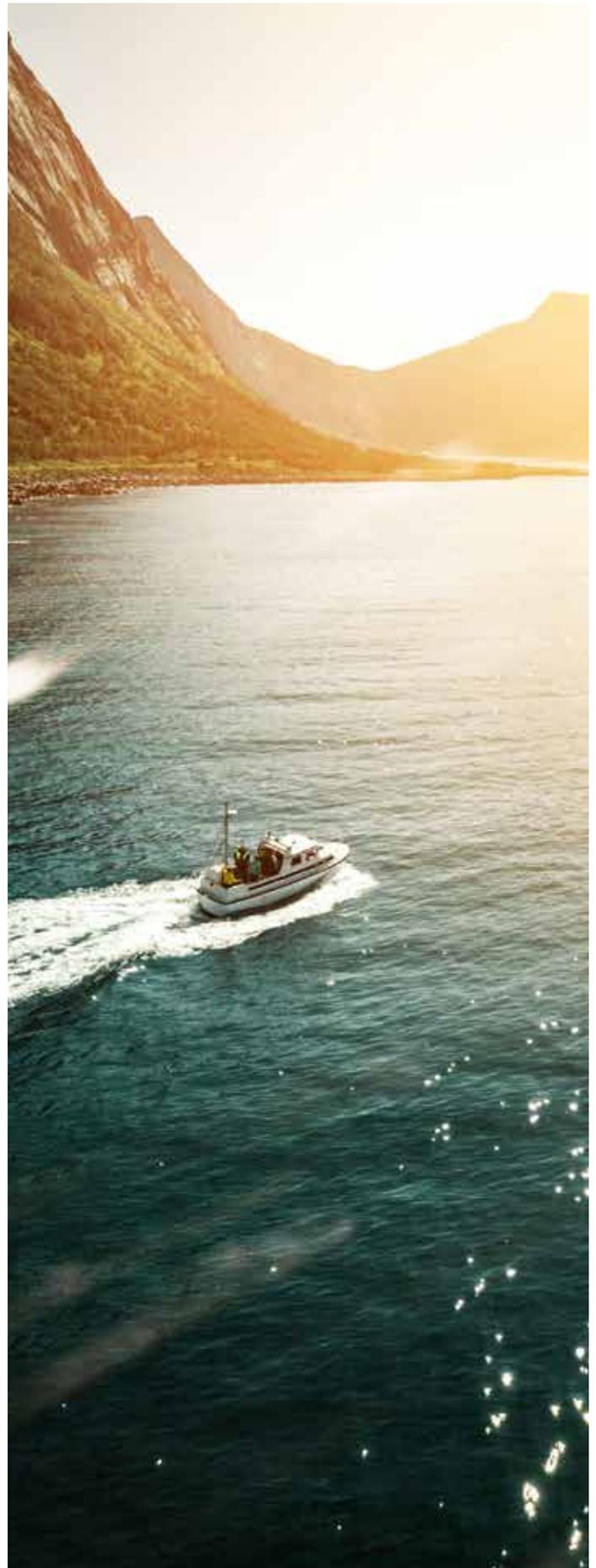
La Fédération des Industries Nautiques reconnaît l'importance et l'intérêt de ce sujet pour la branche. Toutefois, elle précise n'avoir pas encore obtenu les mandats nécessaires pour cette négociation, la rendant ainsi peu encline à en dire davantage. Elle signale d'ailleurs son intention de clore la réunion rapidement.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime son mécontentement face à cette conclusion hâtive. Nous sommes profondément choqués par le déroulement de la réunion et par l'absence manifeste de méthode constructive pour parvenir à un accord. Cette situation plonge la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans la perplexité quant à la réelle intention du patronat.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC critique vivement la superficialité de la réunion et insiste pour que davantage de points soient abordés dès à présent. Elle souhaite notamment un éclaircissement sur la méthode envisagée pour réussir, la définition d'un calendrier de rencontres et la clarification de la position patronale sur ce sujet, ou à tout le moins de sa philosophie vis-à-vis de celui-ci.

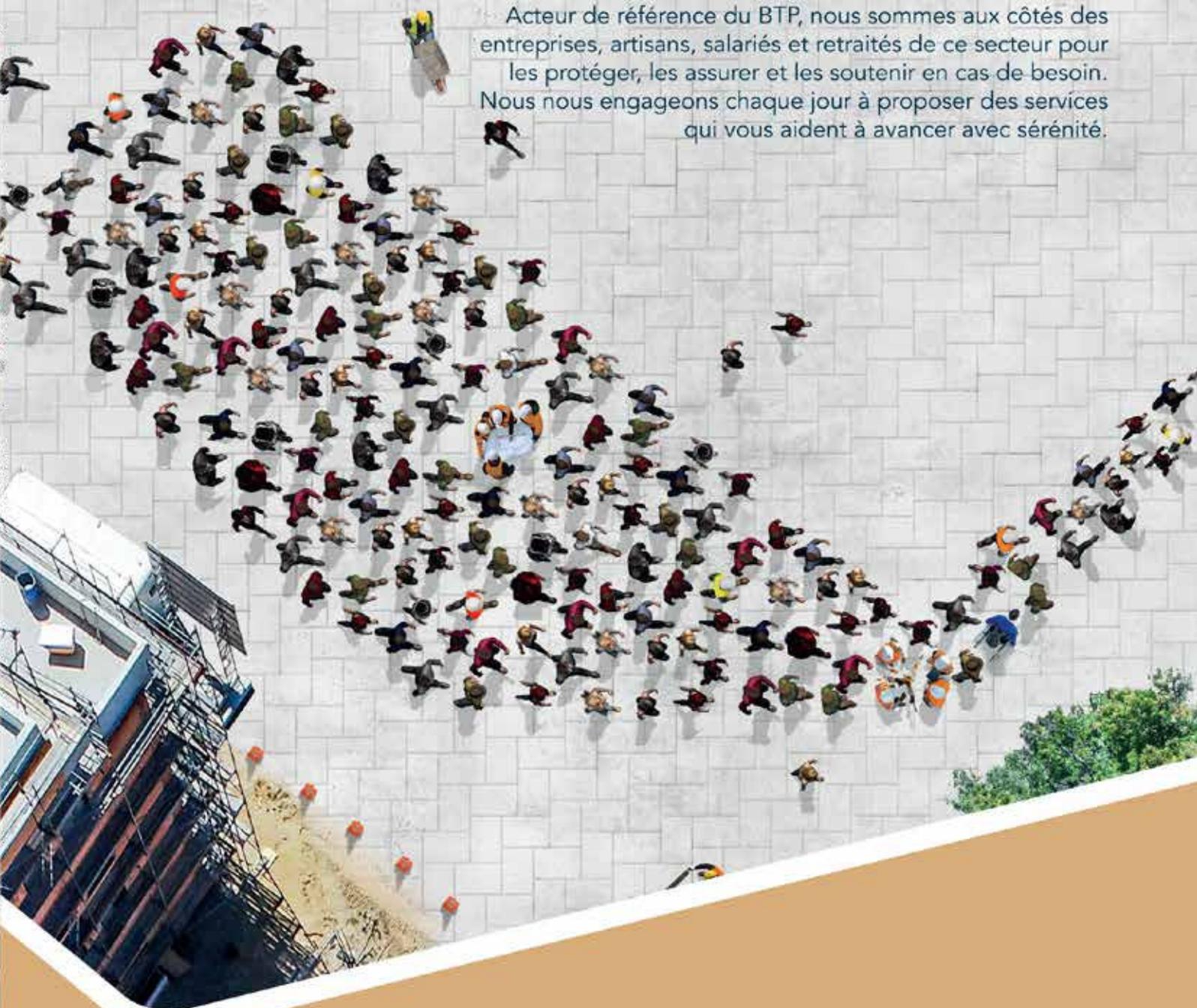
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne que le simple diagnostic n'est pas suffisant. Il est question ici d'un enjeu majeur relatif à la santé au travail. Il est nécessaire de se baser sur des données statistiques et sur des études portant sur les conditions de travail réelles des salariés de la branche.

Cependant, la Fédération des Industries Nautiques, manquant manifestement d'ambition sur ce dossier, ne souhaite pas aller plus loin pour le moment, laissant ainsi cette thématique de négociation en suspens et selon une méthode pour le moins discutable.



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



DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES RENOUVELÉES DANS LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a activement pris part aux négociations visant à établir un accord sur le déroulement dématérialisé des réunions paritaires au sein de la Fédération de l'industrie des tuiles et briques.

Face à l'essor de la vidéoconférence, surtout en réaction aux restrictions de déplacements pendant la pandémie, il est devenu impératif d'établir des règles claires pour les réunions virtuelles.

Bien que nous reconnaissons l'évolution des pratiques dématérialisées, nous croyons fermement que les réunions en présentiel doivent rester la norme. Toutefois, en fonction des situations, les réunions à distance peuvent être nécessaires pour assurer une communication constante et efficace.

La question majeure est de définir les conditions spécifiques de recours à ces réunions dématérialisées et les moyens techniques nécessaires pour leur bon déroulement. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que les entreprises doivent fournir les ressources nécessaires aux salariés mandatés pour participer à ces réunions, notamment un local adapté garantissant la confidentialité des discussions et des outils informatiques adéquats.

Si un local d'entreprise n'est pas disponible, l'employeur doit trouver une solution à proximité du domicile du salarié. De plus, toute demande formulée par un salarié mandaté doit obtenir une réponse de l'employeur dans un délai de 48 heures. Il est crucial de noter que la participation à ces réunions ne doit pas entraîner de perte de salaire pour le salarié. Ce dernier doit être rémunéré comme s'il avait travaillé sur son lieu habituel.

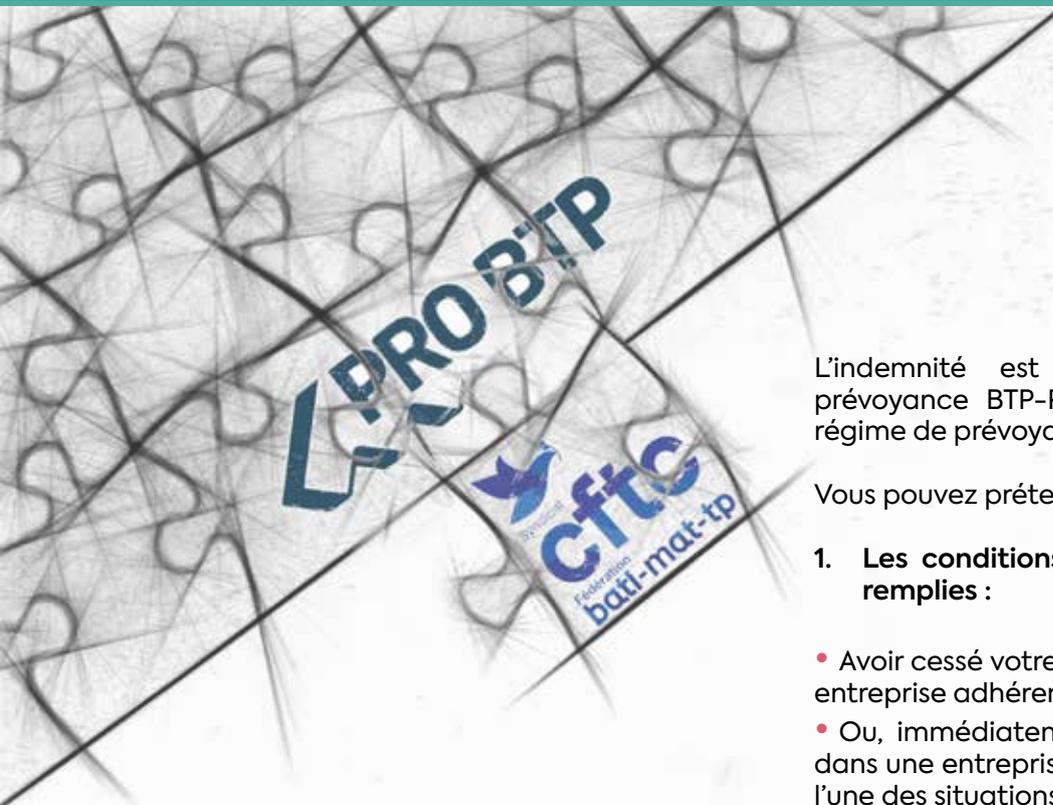
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC veillera à

ce que ces obligations soient respectées par les employeurs et soutiendra ses représentants en cas de besoin. Toutes nos demandes ont été prises en compte par la délégation patronale et sont incluses dans l'accord du 14 avril 2023 sur le fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires au sein de la Fédération Française des Tuiles et Briques.

En signant cet accord, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC démontre une fois de plus son engagement envers l'amélioration du dialogue social et le bien-être des négociateurs des fédérations de salariés.



L'INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE (IFC) OU PRIME DE DEPART EN RETRAITE POUR LES OUVRIERS DANS LE SECTEUR DU BTP



L'Indemnité de Fin de Carrière (IFC) est une prestation conventionnelle spécifique au BTP. À la demande des ouvriers, elle est versée par PRO BTP lors de leur départ en retraite sous forme d'un paiement unique.

Sont éligibles à cette indemnité :

- Les ouvriers qui concluent leur carrière salariale au sein d'une entreprise adhérant à un contrat de prévoyance proposé par PRO BTP.
- Ceux qui, à la suite d'une période d'emploi au sein d'une entreprise cotisante, se retrouvent en situation de maladie, invalidité ou chômage indemnité.

L'indemnité est délivrée par l'institution de prévoyance BTP-PRÉVOYANCE, dans le cadre du régime de prévoyance des ouvriers du Bâtiment.

Vous pouvez prétendre à cette indemnité si :

1. Les conditions liées à la fin de carrière sont remplies :

- Avoir cessé votre activité en tant que salarié d'une entreprise adhérente à PRO BTP.
- Ou, immédiatement après une période d'emploi dans une entreprise adhérente à PRO BTP, être dans l'une des situations suivantes :
 - En état de maladie ou d'invalidité ;
 - Bénéficiant d'indemnités du régime d'assurance chômage.

2. Les conditions concernant l'ancienneté et le montant de la prestation de base sont satisfaites :

- Avoir été affilié à PRO BTP pendant au moins 30 ans, avec une période d'activité après vos 50 ans.
- Avoir été affilié à PRO BTP entre 25 et 30 ans, avec une période d'activité après vos 50 ans.
- Avoir été affilié à PRO BTP durant 10 années consécutives précédant directement votre cessation d'activité.

Si vous avez exercé une activité à temps partiel, la durée de carrière est ajustée en fonction du temps de travail.

Le montant de l'indemnité calculé constitue un minimum garanti. Si vous pouvez prétendre à une indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, le montant le plus avantageux vous sera versé.

En cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, BTP-PRÉVOYANCE détermine également le montant de l'indemnité légale due. La plus élevée des deux indemnités sera alors versée.

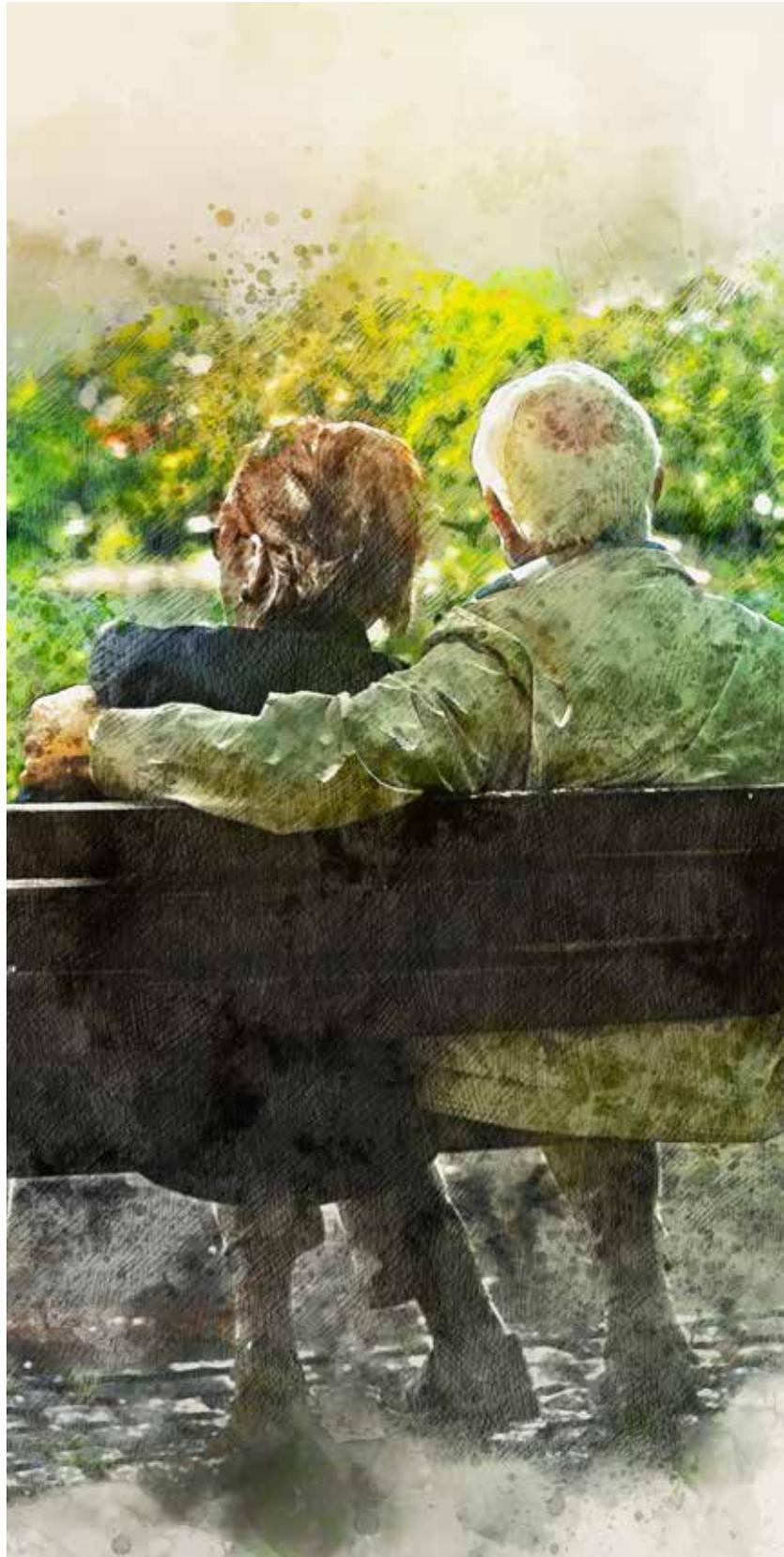
Montant brut de l'indemnité de fin de carrière :

- a. 10 ans continus précédant directement la cessation d'activité : 300 SR*
- b. De 20 à 24 ans, avec au moins une période d'activité après 50 ans : 700 SR*
- c. De 25 à 29 ans, avec au moins une période d'activité après 50 ans : 1 050 SR*
- d. 30 ans et plus, avec au moins une période d'activité après 50 ans : 1 400 SR*

*SR signifie «Salaire de Référence». Le montant de l'indemnité de fin de carrière est basé sur cette valeur, qui est révisée chaque année au 1er juillet.

Pour les ouvriers bénéficiant d'au moins 30 ans d'affiliation à BTP-PRÉVOYANCE, une reprise d'activité en dehors du BTP ne devant pas dépasser 90 jours en fin de carrière est possible. Cela n'entravera pas le versement de leur indemnité.

En cas de licenciement, une indemnité minimale de fin de carrière équivalente à 300 SR leur sera accordée, indépendamment du montant de l'indemnité de licenciement.





VERS UN CSEE : COMITÉ SOCIAL, ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTAL

ENRICHISSEMENT DE L'INTERVENTION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

La problématique climatique suscite de nouveaux enjeux économiques et sociaux que les salariés et leurs représentants doivent appréhender.

La reconnaissance des répercussions des activités des entreprises sur l'environnement incite les représentants des salariés à s'impliquer dans la définition, l'organisation et le suivi de la stratégie environnementale de leur entreprise.

Les cadres légaux et réglementaires se sont renforcés ces dernières années concernant la responsabilité environnementale des entreprises. De plus, des moyens ont été confiés aux représentants du personnel pour qu'ils soient associés aux décisions en la matière.

C'est dans cette optique que la loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, a modifié l'[article 1833 du Code civil](#). Elle stipule désormais qu'une société « est gérée dans son intérêt social, tout en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

Avec la [loi Climat et Résilience du 22 août 2021](#), le comité social et économique (CSE) s'est vu attribuer des prérogatives en matière environnementale.

PRISE EN COMPTE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX PAR LE CSE

La considération des enjeux environnementaux s'intègre désormais dans toutes les consultations, qu'elles soient récurrentes ou ponctuelles, du comité social et économique.

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le CSE ne se prononce plus uniquement sur les répercussions des décisions de l'employeur sur la situation des salariés. Il évalue également les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'[article L.2312-8,1 du Code du travail](#) prévoit que : « Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. »

Un nouvel alinéa a été introduit par la loi Climat à cet article. Il souligne l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter le CSE sur les conséquences environnementales de toutes les décisions relevant de la compétence du comité. Cela concerne les décisions influençant ou modifiant l'organisation de l'entreprise, les effectifs, ou encore les conditions d'emploi, de travail, de santé et de sécurité.

De plus, le Code du travail impose l'information du CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des consultations obligatoires (stipulées par l'article L. 2312-17 du Code du travail). Ces consultations abordent les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique, sa politique sociale, ainsi que les conditions de travail et d'emploi.

INAUGURATION DE LA BDESE : LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Qu'elle soit mise en œuvre suite à un accord d'entreprise, conformément à l'article L.2312-21 du Code du travail, ou en application des dispositions supplétives de l'article R. 2312-9 du même code en l'absence de cadre conventionnel, la finalité est d'enrichir l'information transmise au CSE. Ainsi, le législateur a intégré un volet environnemental à la Base de Données Économiques et Sociales (BDES).

Avec l'ajout du 10ème thème intitulé «conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise», la BDES évolue et prend le nom de « Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales » (BDESE).

Mise en place par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, la BDESE constitue une source d'informations déterminante pour le CSE dans le cadre des informations récurrentes, consultations et négociations. Elle rassemble toutes les données liées à la situation sociale, économique, financière et environnementale de l'entreprise, mises à disposition par l'employeur.

Instituée par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, la BDESE représente une source d'informations essentielles pour le CSE, en matière d'informations récurrentes, de consultations et de négociations. Elle compile l'ensemble des données relatives à la situation sociale, économique, financière et environnementale de l'entreprise, fournies par l'employeur.

LA FORMATION DES ÉLUS AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Pour accomplir efficacement leur mission, les membres titulaires du CSE ont droit à une formation économique pendant leur premier mandat, comme mentionné à l'article L2315-63 du Code du travail.

Cette formation, d'une durée de cinq jours, peut désormais intégrer un volet sur les impacts environnementaux des entreprises.

Grâce à la loi Climat, l'offre de formation s'est étoffée, couvrant maintenant les enjeux environnementaux. L'article L.2145-5 du Code du travail prévoit que chaque salarié peut solliciter un ou plusieurs congés pour participer à des formations économiques, sociales et environnementales ou syndicales, organisées notamment par la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

IMPACTS DE LA LOI CLIMAT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE A TRAVERS LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'article L2241-12 du Code du travail stipule que « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail. (...) »

Ces dispositions encouragent les négociateurs à se pencher sur les compétences nécessaires des salariés au vu de la transition écologique de leur secteur. Durant ces négociations GPEC/GEPP, les partenaires sociaux auront l'occasion d'aborder des sujets tels que la formation professionnelle, les abondements au compte personnel de formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, la Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a introduit une nouvelle obligation : négocier sur la mobilité durable des salariés pour les trajets domicile-travail. Cela élargit la négociation annuelle obligatoire concernant l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

LA CRÉATION D'UNE COMMISSION ENVIRONNEMENT AU SEIN DU CSE

Grâce à la négociation collective et via un accord d'entreprise, selon l'article L.2315-45 du Code du travail, les partenaires sociaux peuvent instaurer au sein du CSE une commission dédiée aux conséquences environnementales. Cette commission peut prendre diverses appellations, telles que « commission environnementale » ou « commission transition écologique ».



L'accord peut également stipuler l'ajout d'experts et de techniciens de l'entreprise à ces commissions, ceux-ci étant choisis en dehors des membres du comité.

Une autre option serait de désigner au sein du CSE des « référents environnement » bénéficiant de moyens supplémentaires pour soutenir efficacement les travaux du comité.

LE DROIT D'ALERTE ENVIRONNEMENTAL

Auparavant, cette question était abordée exclusivement du point de vue du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, selon les [articles L.2312-60 et L.4133-1 du Code du travail](#).

L'[article L2312-60 du Code du travail](#) énonce : « Un membre de la délégation du personnel du comité social et économique exerce les droits d'alerte en cas de danger grave et imminent, ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement, selon les conditions énoncées aux [articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4](#). »

L'[article L.2315-27 du Code du travail](#) prévoit également la tenue d'une réunion du CSE en cas d'événement grave associé à l'activité de l'entreprise ayant eu ou pouvant avoir un impact sur la santé publique ou l'environnement.

Quant à l'[article L.4133-1 du Code du travail](#), il établit un droit d'alerte environnemental pouvant être activé par n'importe quel salarié, sous certaines conditions.

Il précise : « sans préjudice du droit de recourir, si les conditions en sont remplies, au dispositif de signalement ou de divulgation publique prévu au chapitre II du titre Ier de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie

économique, le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci. »

BUSINESS ÉTHIQUE

La participation et l'information des salariés aux stratégies environnementales de leur entreprise sont essentielles.

Lors des négociations obligatoires portant sur les plans d'épargne salariale, les représentants des salariés ont la capacité d'orienter les fonds vers des placements responsables.

Les entreprises soumises à l'obligation de déclaration de performance extra-financière doivent, dans cette déclaration annuelle, inclure diverses rubriques. Celles-ci traitent essentiellement de « la manière dont la société considère les impacts sociaux et environnementaux de son activité ».

Le comité social et économique (CSE) peut également émettre un avis sur les indicateurs de progrès du rapport extra-financier et du bilan carbone.

Ceci intervient lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La [loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre](#) contraint les sociétés de plus de 5000 salariés en France à élaborer et publier un plan de vigilance. Ce dernier doit aborder les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

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.

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

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

solutions sudoku Echo n°89

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ACCORDEON • APPUI • AQABA • ARRIVE • ASEPTISA • AUTOS • AVOUEE • AVRE •
- BREFS • CHOPE • CORRIDA • COURSAS • ENDIVE • ENFONCEE • EVACUE • FAVORITES •
- GENER • LOTISSEUR • MAFIA • MECHOU • MONTESPAN • OCARINAS • ODEONS • PIECE •
- RAREFIES • REBUFFADE • SECHEMENT • SEOUL • SITARS • TECH •
- TENTE • TONDS • TRAVEE • TUFFEAU • VITRIFIES •

UNE ERREUR, FÛT-ELLE VIEILLE DE CENT MILLE ANS, PAR CELA MÊME QU'ELLE EST VIEILLE, NE CONSTITUE PAS UNE VÉRITÉ ! LA FOULE INVARIABLEMENT SUIT LA ROUTINE. C'EST AU CONTRAIRE, LE PETIT NOMBRE QUI MÈNE LE PROGRÈS

GUSTAVE FLAUBERT

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Mai 2023)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11.52 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	80.64 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1747.20 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	1996.80 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	20966.40 €

Au 1er janvier 2023 ce taux horaire est passé de 11.07 euros à 11.27 euros, soit une augmentation des bruts mensuels de 1.81%. Au 1er mai 2023, une nouvelle revalorisation de 2.22% fait passer le smic de 11.27€ à 11.52€.

- 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.

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 4.10 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 29e 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 51.70 €.

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 598.54 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