

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° 92 / Juillet 2023 (3e trimestre) / 0,50 €

SOMMAIRE

● ÉDITORIAL P3

● SECTEURS

Négociation des salaires minima : P4
- branches des panneaux à base de bois et de l'ameublement

IDCC : 1411/2089

- géomètres et d'économistes de la construction P6

IDCC : 2543/3213

● L'ACTION SOCIALE PRO BTP P7

● JURIDIQUE

- LE CSP PROROGÉ P8

- LA CANICULE : ADAPTONS LE P11
SECTEUR

● 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

Le rapprochement de la branche professionnelle des tuiles et briques et de la branche professionnelle des carrières et matériaux continue d'alimenter les discussions entre les partenaires sociaux.

Ces branches professionnelles se sont engagées dans un processus de restructuration depuis la signature de l'accord de méthode du 8 septembre 2020 relatif au rapprochement des conventions collectives, accord étendu le 21 mai 2021 et publié au journal officiel le 12 juin 2021.

Pendant la période écoulée et dans l'attente de l'aboutissement des négociations d'harmonisation, notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** rappelle que la convention collective de branche applicable à l'entreprise demeure prépondérante puisque l'entreprise reste tenue – sauf accord d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes – d'appliquer la convention collective de branche dont elle dépend dans certains domaines tels que, par exemple, les classifications et les salaires minimaux.

L'accord d'harmonisation en cours de négociation doit prévoir l'articulation entre les anciennes et les nouvelles dispositions conventionnelles applicables. Les représentants de notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** aux négociations collectives procèdent à une analyse comparative des dispositions conventionnelles, ils s'emploient à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** revendique une harmonisation par le haut, en garantissant le maintien des dispositions les plus favorables de chacune des conventions collectives.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** demande des garanties afin de conserver les spécificités professionnelles de certains métiers afin de reconnaître les compétences professionnelles des salariés et ainsi de les valoriser.

Ces négociations relèvent d'un enjeu crucial pour notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** qui estime que ce type de rapprochement par le levier de la négociation collective garantit l'égalité de traitement entre les salariés ce qui n'est pas le cas lorsque le ministre du travail a recours à une fusion administrative.



Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale

NÉGOCIATION DES SALAIRES MINIMA DANS LES BRANCHES DES PANNEAUX À BASE DE BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT

**Printemps 2023 et négociation du 14 juin 2023,
« diviser pour mieux régner » au préjudice des
salariés ! Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC
réagit de facto !**

Contexte et climat social en tension dans ce secteur, les derniers accords collectifs de branche sur les salaires minima ont été conclus le 17 février 2021 pour la branche des panneaux à base de bois et le 06 décembre 2022 pour la branche de l'ameublement.

Mais depuis les délégations patronales ont enchaîné les échecs et n'ont pas été en capacité de proposer des réévaluations cohérentes avec l'augmentation du coût de la vie et des hausses successives de l'inflation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a largement reproché aux syndicats patronaux leur conduite inacceptable et le manque de responsabilité des montants d'augmentations qui ont été proposés aux organisations syndicales de salariés notamment eu égard aux augmentations successives du SMIC depuis 2021 !

Pire encore, les délégations patronales ont semé la division entre les organisations syndicales entraînant un report des négociations et beaucoup de temps perdu pour obtenir une date d'application des revalorisations salariales plus tôt dans l'année 2023.

Et la délégation patronale de l'ameublement cherche à nouveau à gagner du temps et elle prétend de rechercher un mandat auprès des entreprises du secteur, avant de proposer des nouvelles grilles prochainement.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fera le nécessaire pour se faire entendre. D'ores et déjà, elle donne des propositions réalistes et cohérentes pour aboutir à une juste et légitime revalorisation des

salaires minima de la branche de l'ameublement et de celle des panneaux à base de bois.

Ainsi, pour rattraper tous les coefficients de la grille des salaires minima de l'ameublement et ce en rapport avec l'inflation cumulée sur les années 2022 à 2023, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose une hausse de tous les coefficients hiérarchiques.

C'est pourquoi, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC affirme sa position de revendiquer une augmentation constante de 4,73% de tous les coefficients car chaque salarié, sur chaque coefficient, à œuvrer à son niveau pour l'activité de l'entreprise. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC il n'est pas question de diminuer les augmentations de certains salariés et de risquer le tassement de la grille des classifications ce qui aurait pour conséquence de dévaloriser les métiers et les compétences des salariés concernés.

Concernant la revalorisation de la grille des salaires minima de la branche des panneaux à base de bois, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique une augmentation constante de 15,17 % de l'ensemble de la grille, cette différence de pourcentage étant due à un retard de plus d'un an de revalorisation salariale et de l'absence d'accord collectif depuis février 2021 !

La considération de ce retard pris par la branche des panneaux à base de bois conduit notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC à réagir vigoureusement contre cette injustice et exige désormais une négociation portant sur la convergence rapide des deux grilles et ainsi harmoniser les grilles des salaires minima des deux branches professionnelles et ainsi couper court aux regrettables tentations des délégations patronales d'user de procédés dilatoires pour retarder les revalorisations salariales du secteur.

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



SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS : DU NOUVEAU POUR LES MÉTIERS DE GÉOMÈTRES ET D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION

L'accord du 8 février 2023 sur les salaires minima conventionnels est enfin étendu par le Ministère du Travail par un arrêté ministériel du 9 mai 2023. Par conséquent l'accord est désormais applicable à l'ensemble des cabinets ou entreprises des métiers de géomètres et d'économistes de la construction ainsi qu'à l'ensemble des salariés de ces entreprises.

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

Concrètement, les salariés rémunérés aux minima conventionnels verront leur salaire augmenter de 90 € brut sur leur fiche de paie du mois de juin 2023. Malgré les pertes de pouvoirs d'achat successives, le patronat (UNGE, FENIGS et UNTEC) demeure opposé à une application rétroactive de cet accord dès le début de l'année 2023 comme notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC l'avait demandé. Bien évidemment, rien n'interdit de négocier de façon plus favorable dans votre entreprise.

L'accord de branche concerne les salaires minima et cette grille des salaires devient la référence.

Si votre salaire réel est au-dessus des salaires minima, il est possible que votre employeur ne vous applique pas cette revalorisation. Là encore, n'hésitez pas via votre représentant syndical et vos représentants du personnel à revendiquer une augmentation pour tous.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est là pour vous aider à mettre en place des représentants du personnel et à porter avec vous vos revendications salariales dans votre entreprise.

La grille des salaires minima est alignée sur le temps de travail légal, soit 35h hebdomadaires. Si votre temps de travail est au-delà, 37h voire 39h, il convient bien sûr de majorer la différence en heures supplémentaires.

Enfin, le SMIC a été revalorisé de 2.22% à compter du 1er mai : il est maintenant de 1 747.20 € brut. Ce montant se situe au-dessus de la rémunération du niveau I échelon 1 de la grille.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande dès à présent l'ouverture de nouvelles négociations sur les minima conventionnels et ceci dès le mois de juin 2023.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il s'agit de maintenir l'attractivité du secteur dans un contexte particulier où les prix à la consommation accélèrent. Nous vous tiendrons informés.



LES VACANCES ET LE DISPOSITIF AIDANT DE BTP VACANCES

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'au cours de l'année 2000, les partenaires sociaux du BTP ont décidé, au sein de PRO BTP de la création de BTP-VACANCES : une association précurseur de tourisme social du Groupe PRO BTP proposant aux salariés et retraités du BTP des réductions tarifaires pour les séjours vacances.

Dès lors, le Groupe PRO BTP au travers de cette véritable institution sociale « PRO BTP VACANCES » propose des séjours de vacances en France et à l'étranger pour les salariés et retraités du Bâtiment et des Travaux Publics et leur fait bénéficier de réductions selon leur situation sociale et professionnelle pour leur permettre de partir en vacances en famille ou entre amis à des conditions avantageuses.

Ainsi, PRO BTP VACANCES applique des tarifs « BTP » aux Adhérents de l'Institution de Prévoyance, et/ou aux Allocataires de l'Institution de Retraite, il s'agit de tarifs qui correspondent à moins 20 % du tarif public catalogue habituel.

Pour bénéficier du Tarif BTP, les ouvriers du BTP Adhérent, Cotisant ou Allocataire (y compris les apprentis), doivent justifier de leur revenu fiscal de référence (RFR) et du nombre de part du foyer fiscal.

De plus tous les ouvriers du BTP Adhérent, Cotisant ou Allocataire (y compris les apprentis), et ce quel que soit le RFR divisé par le nombre de part du foyer fiscal, recevront un bon d'achat, à faire valoir sur un prochain séjour, d'une valeur de 10% du montant payé effectivement par l'ouvrier concerné lors de sa réservation.

Ensuite, dans une démarche de solidarité et de prévention, le Groupe 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.

D'autre part, le Groupe PRO BTP 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 et un concept innovant de vacances familiales « Vacances, Répit, Familles ».

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'en France, près de 8,3 millions de personnes aident quotidiennement un proche en perte d'autonomie.

Conscient du manque de soutien de cette population, PRO BTP a fait de cette problématique une priorité en apportant des solutions innovantes pour les aidants, construites à partir de l'écoute de leurs besoins :

- Le conseil Autonomie
- Le Café des aidants®
- Le réseau de bénévoles
- La carte d'urgence de l'aidant
- Des réunions d'information et de prévention
- Vivre le Répit en Famille®
- jesuisaidant.com





LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) PROROGÉ

Le 15 mars, deux avenants de prorogation du dispositif du CSP ont été signés par les partenaires sociaux pour prolonger la durée des conventions relatives au CSP jusqu'au 31 décembre 2023.

Destiné aux salariés visés par un licenciement économique, le CSP favorise leur reconversion par un accompagnement professionnel renforcé de Pôle emploi.

Un suivi personnalisé, une allocation plus élevée et sans différé : l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), ainsi qu'une protection sociale maintenue, pendant 12 mois.

Le détails des dispositions des articles [L. 1233-65 à 70 du Code du travail](#) traduisent les objectifs du CSP : faciliter et accélérer le retour à l'emploi après un licenciement économique.

Les entreprises de moins de 1000 salariés qui envisagent un licenciement collectif pour motif économique doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle aux salariés concernés. Cette obligation s'applique également en cas de licenciement individuel pour motif économique.

C'est lors de l'entretien préalable au licenciement que le salarié est informé, par la remise d'un document écrit, du contenu du CSP et de la possibilité d'en bénéficier.

Le salarié dispose de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP à compter de sa proposition par l'employeur. L'absence de réponse passé ce délai est assimilée à un refus.

Dès la conclusion du CSP, le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Cette rupture ne comporte pas de préavis et n'ouvre donc pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis. En revanche, l'indemnité de licenciement reste due ([article L. 1233-67 du Code du travail](#)).

Le salarié qui accepte un contrat de sécurisation professionnelle conserve son droit à la priorité de réembauche. Il conserve aussi le droit de contester son licenciement économique dans un délai de 12 mois, à condition que ce délai soit mentionné dans la proposition de CSP.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TPCFTC l'utilité du CSP réside dans les dispositions suivantes :

- Pendant toute la durée du CSP (12 mois ou 15 mois en cas de périodes d'activité professionnelle), le salarié licencié devient stagiaire de la formation professionnelle. Il est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et bénéficie d'un suivi individualisé renforcé (assuré par un conseiller Pôle emploi ou un opérateur partenaire).
- Il peut bénéficier d'actions de formation. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC aurait souhaité améliorer l'accès à la formation et affecter un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié licencié.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'engage par l'intermédiaire de ses représentants dans les instances des opérateurs de compétences (OPCO) pour améliorer, par un co-financement, les formations des bénéficiaires du CSP.

Le salarié licencié peut réaliser des périodes d'activité professionnelle rémunérées en entreprise, celles-ci doivent cependant prendre la forme de contrats précaires (CDD ou de contrat de travail temporaire). Ces périodes d'activité doivent avoir une durée minimale de 3 jours, sans pouvoir excéder 6 mois (durée totale cumulée), sans quoi le CSP prend fin.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cette disposition traduit les difficultés que peut rencontrer un salarié pour retrouver un emploi en contrat à durée indéterminée.

Quel est le montant de l'indemnité pendant le CSP ?

Les bénéficiaires justifiant d'un an d'ancienneté dans leur entreprise au moment du licenciement économique perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75% du salaire journalier brut.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 prévoyait une allocation égale à 80%

du salaire journalier brut. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que là encore le dispositif peut être amélioré.

Les salariés licenciés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté perçoivent l'ARE (l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi), égale à 57% du salaire journalier de référence.

Le bénéficiaire qui retrouve avant le terme du CSP un emploi moins bien rémunéré que son ancienne activité peut percevoir une indemnité compensant cette baisse de rémunération. Il s'agit de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR). Son montant ne peut toutefois pas excéder 50 % des droits ASP en cours.

Le bénéficiaire qui sort du dispositif pour reprise d'activité (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois) peut percevoir une prime de reclassement, à condition de justifier d'un an d'ancienneté au moment du licenciement économique et d'avoir retrouvé un emploi avant la fin du 10e mois de CSP. La prime de reclassement est équivalente à la moitié des droits en cours au titre de l'ASP et est versée en deux fois (à la reprise d'activité, puis trois mois plus tard si le salarié est toujours en poste).



• JURIDIQUE •



Le salarié accepte le CSP :	Le salarié refuse le CSP :
Le contrat de travail est rompu d'un commun accord dès acceptation du salarié.	La procédure de licenciement économique suit son cours.
Le salarié n'effectue pas de préavis et ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.	Le salarié effectue sa période de préavis ou perçoit l'indemnité compensatrice de préavis.
Le salarié licencié devient stagiaire de la formation professionnelle pour une durée de 12 mois.	Il ne bénéficie pas des mesures d'accompagnement renforcé prévues dans le CSP.
Il bénéficie d'un suivi renforcé et s'engage à suivre les actions proposées (entretiens réguliers avec un conseiller, bilan de compétences, formations, etc.).	Il ne perçoit pas l'ASP.
Il peut percevoir l'ASP (sans délai d'attente ni différé d'indemnisation) égale à 75% de son salaire journalier brut de référence.	Il peut percevoir l'ARE égale à 57 % de son salaire journalier de référence.
Ses droits de salarié en matière de protection sociale sont maintenus pendant la durée du CSP.	

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce dispositif permet l'accompagnement des salariés victimes de licenciement économique et il nécessite dans un délai d'un an, la mise en œuvre de véritables actions de formation pour permettre aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel et de bénéficier d'une reconversion

professionnelle efficace ou d'un développement significatif des compétences pour leur permettre de se relancer avec des ambitions professionnelles sur le marché de l'emploi.

LA CANICULE : ADAPTONS LE SECTEUR

Après une période estivale 2022 qui a connu des records de températures, les entreprises du BTP doivent impérativement adapter l'organisation du travail en prévision de périodes de fortes chaleurs plus longues et plus intenses..

Et pour l'avenir, les études scientifiques publiées récemment annoncent au moins un doublement des fréquences des épisodes caniculaires d'ici 2050.

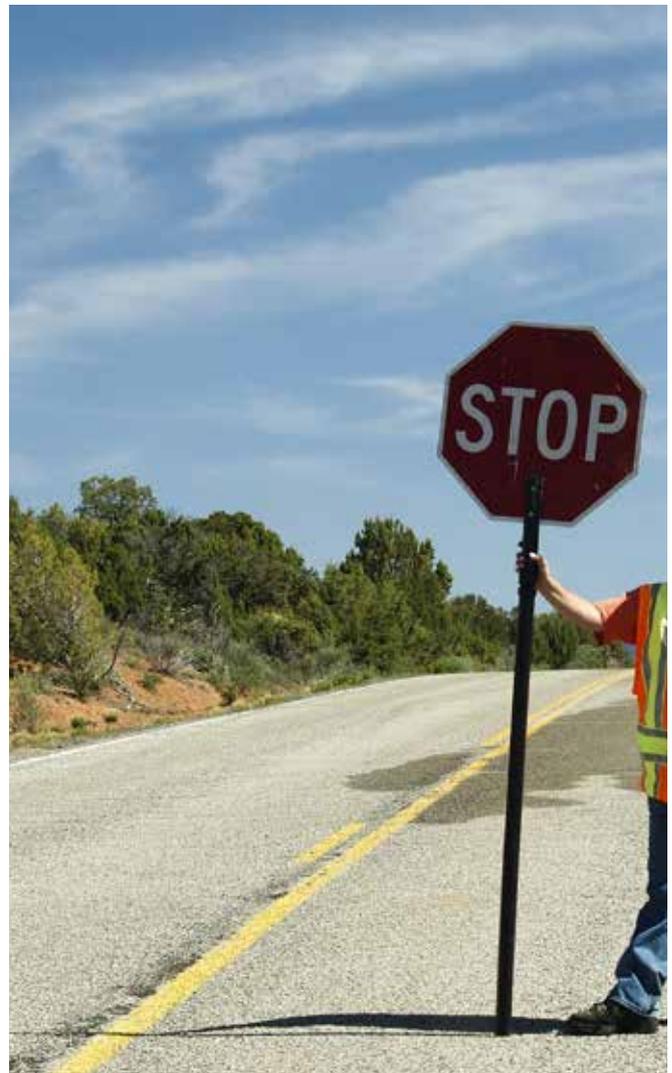
Or, la chaleur a des effets immédiats sur le risque d'accident du travail indépendamment du risque direct d'insolation des salariés exposés.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il y a urgence à agir pour protéger la santé des salariés et en particulier les plus exposés.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC toutes les entreprises doivent désormais prendre en considération ce risque et agir en conséquence. C'est pourquoi notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ce que le risque climatique incluant le risque d'exposition à la chaleur figure dans le document unique d'évaluation des risques des entreprises.

Et ce afin d'anticiper ce risque sans attendre les épisodes caniculaires et de devoir malheureusement gérer dans l'urgence les situations dangereuses pour la santé des salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle qu'il doit être mis en œuvre des solutions directes et une démarche de prévention anticipée et aboutie :



Solutions directes	Prévention
Le décalage des horaires de travail.	Etablir un document unique d'évaluation des risques adapté.
De donner la priorité à des chantiers moins exposés à la chaleur directe.	Anticiper les plans d'action.
Augmenter les roulements de personnel.	Consulter le bulletin météo et prendre les mesures adaptées.
Eviter le travail isolé.	Mécaniser certaines tâches.
Prévoir des points d'eau fraîche.	Augmenter la fréquence des pauses de récupération dans des lieux frais.
Reporter les manutentions lourdes.	Prendre en compte la période d'acclimatation.
Adapter les Equipements de Protection Individuelle.	Former et informer les salariés sur les risques liés à la chaleur.
Moduler les journées de travail.	

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande que les caisses de congés intempéries prennent désormais pleinement en compte cet événement climatique au titre du régime de chômage intempéries afin de permettre aux entreprises de partager les risques et d'assurer une indemnisation aux salariés du BTP temporairement privés d'emploi en raison des conditions atmosphériques, et en particulier si l'interruption du travail est indispensable à leur sécurité et à la protection de leur santé.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage les pouvoirs publics à définir des seuils d'exposition et des systèmes d'alerte afin de verrouiller la réglementation sur les températures maximales et les taux d'humidité qui demeurent dans un cadre flou.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC remercie ses représentants au sein des instances de l'OPP BTP qui développent des plans d'action à destination des entreprises et des salariés pour protéger la santé des salariés et améliorer leurs conditions de travail – il convient également de favoriser le développement de solutions technologiques innovantes participant au déclenchement d'alerte avant tout risque pour la santé et la sécurité des salariés pendant les fortes chaleurs.



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.

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

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

solutions sudoku Echo n°90

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ANNALISTE • APSIDE • AUTRUI • BLAIREAU • CALIBRER • COCORICO • COGNEE • CUBE •
- DETENDEUR • EMPLOI • ICONE • IMMACULE • IMPOTENT • LEITMOTIV •
- LOMBRIC • LOUFIAT • LUGUBRE • MOSQUEE • OGRE • OUTIL •
- PIAULE • PUMA • REGLEMENT • SERIE • SIGNIFIER • STAGIAIRE •
- SULTAN • TAMBOURIN • TARLATANE • TUERIE • VELIN •

UNE SEULE HIRONDELLE NE FAIT PAS LE PRINTEMPS ;
UN SEUL ACTE MORAL NE FAIT PAS LA VERTU.

ARISTOTE

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 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 4.10 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)	12.95 €
Allocation minimale (ARE)	31.59 €
Seuil minimal ARE Formation	22.61 €
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 du 1er novembre 2022 au 31 mars 2023 est de :

184.41 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;
245.80 € 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 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	Avec Majoration
Catégorie 1	245.93 €	0 €
Catégorie 2	425.99 €	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