

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° 94 / Octobre 2023 (4e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3

- **SECTEURS**
Enjeux et Défis des Négociations
Salariales dans les Travaux Publics P4

- **JURIDIQUE**
 - La loi retraite P6
 - Les étapes pour reconnaître
l'inaptitude P8
 - Les enjeux environnementaux dans
le dialogue social P10

- **DIVERS**
 - 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



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 :



Fédération BATI-MAT-TP

ÉDITORIAL

Alors que l'année tire à sa fin et que les festivités de fin d'année rassemblent les familles, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite rappeler l'importance de la prévoyance pour les travailleurs, offrant une protection essentielle contre les risques personnels.

La prévoyance intervient particulièrement dans les situations délicates. Toutefois l'institution paritaire PRO BTP est un organisme créé par les partenaires sociaux du BTP.

En premier lieu, choisir PRO BTP assure que les contrats respectent les normes des conventions collectives du BTP et les obligations légales.

Depuis les ordonnances Macron, notre Fédération dénonce la pression exercée sur les entreprises sous-traitantes par les donneurs d'ordre, les obligeant à réduire les coûts, y compris les primes conventionnelles des salariés. Les conséquences de cette pratique se font sentir sur la santé des travailleurs en raison des conditions de travail dégradées, alimentées par la dépendance entre le donneur d'ordre et ses sous-traitants.

Le développement de la sous-traitance en cascade aggrave la situation, où une entreprise principale sous-traite à une autre, créant une chaîne d'acteurs impliqués dans un projet.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est convaincue que l'harmonisation des conditions de travail dans le BTP nécessite la mise en place d'un accord conventionnel, pouvant également contribuer à prévenir la concurrence déloyale.

En conclusion, la prévoyance et la gestion des enjeux liés à la sous-traitance sont des aspects essentiels du bien-être des travailleurs du BTP. Nous appelons à une réflexion collective et à des actions concrètes pour garantir un secteur prospère et équitable.

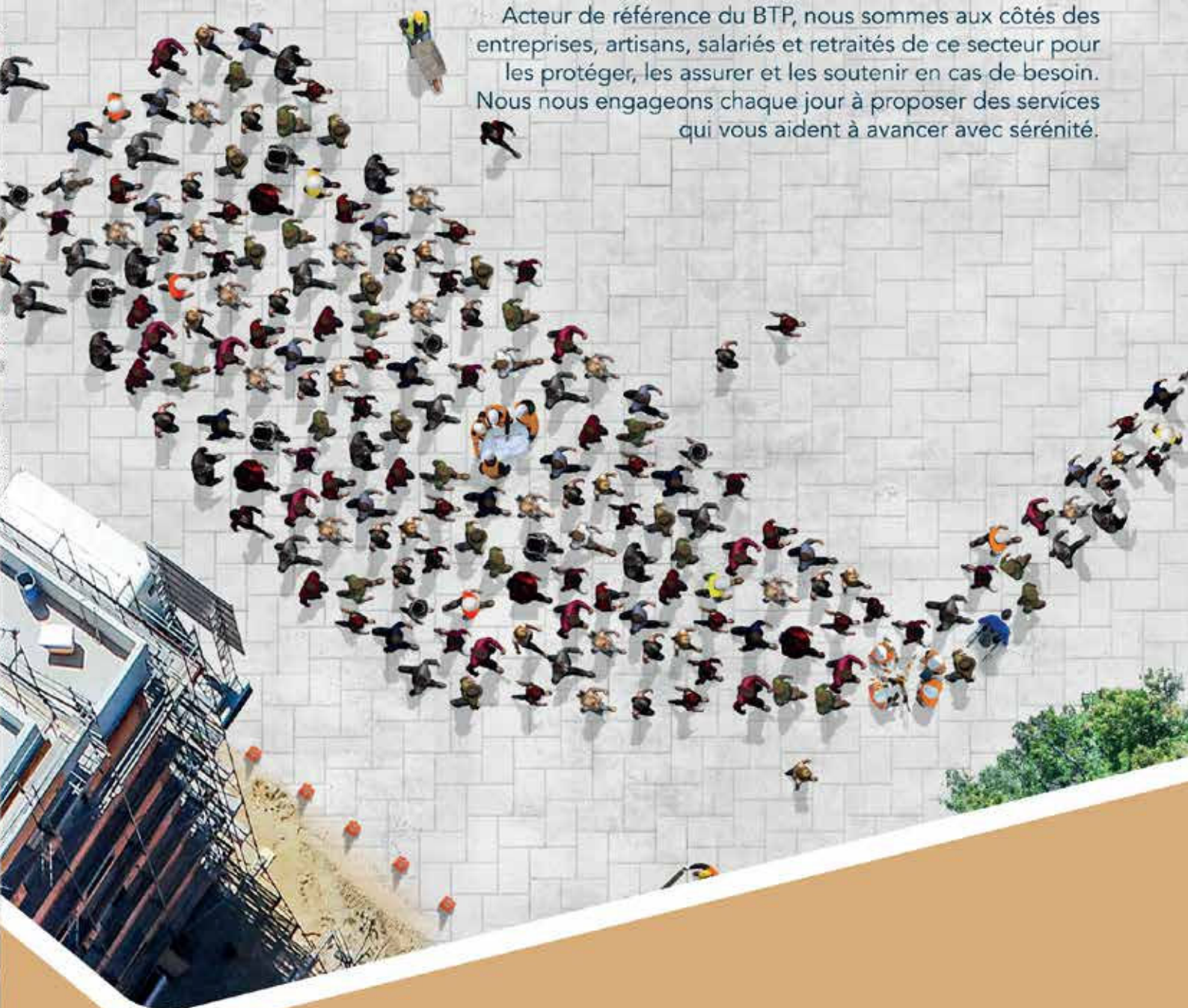
Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année.

Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale



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





ENJEUX ET DÉFIS DES NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES TRAVAUX PUBLICS

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a récemment participé aux négociations salariales en cours dans la branche professionnelle des travaux publics (TP).

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** met en exergue plusieurs points cruciaux qui nécessitent une attention particulière pour assurer l'équité et une juste progression dans le domaine des rémunérations.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** souligne que les augmentations salariales varient significativement entre les catégories professionnelles. Alors que les ouvriers et les ETAM ont bénéficié d'une augmentation de 4,6%, les cadres ont été augmentés de seulement 4,00%, notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** appelle à une égalité professionnelle dans l'augmentation des salaires pour toutes les catégories.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** note une stagnation du Plafond de la Sécurité Sociale pendant deux années consécutives, suivie d'une hausse notable de 6,9% en 2023, avec une prévision supplémentaire de 5,4% au 1er janvier 2024. Cette évolution a des conséquences significatives sur les cotisations de retraite et l'équilibre des régimes complémentaires des institutions de retraite et de prévoyance.

Avec une inflation de 6,00% en 2023 notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** souligne l'importance de cette donnée pour la revalorisation des salaires, en particulier pour les cadres. Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** appelle à une prise en compte de ces chiffres dans les négociations salariales.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** plaide en faveur d'une politique de revalorisation salariale par le haut dans les régions. Elle propose un processus visant à harmoniser les salaires en régions en se basant sur les données des régions ayant les minima les plus élevés. Le départ des négociations salariales des cadres

est identifié comme un moment crucial ayant un impact sur les négociations des salaires pour les ouvriers et les ETAM dans toutes les régions de France. Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** insiste sur l'importance d'améliorer l'attractivité de la profession, en particulier pour les jeunes diplômés et les travailleurs en reconversion.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** propose une augmentation de 5,5% et suggère des ajustements positifs sur les coefficients B1, B2 et B3, qui concentrent la majorité des cadres dans les travaux publics. Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** met en garde contre les salaires réels négociés en entreprise qui ne reflètent pas toujours les hausses de l'inflation et désormais les salaires réels d'un nombre grandissant de salariés son impactés par les minima de branche.

Malgré la proposition de la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP) qui inclut des augmentations pour différentes catégories, tous les syndicats de salariés, et en premier lieu notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, ont refusé l'offre patronale, soulignant ainsi les enjeux persistants pour que les négociations aboutissent à revaloriser d'une manière juste et équitable les minima des appointements des cadres des Travaux Publics.

En conclusion pour notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, les négociations salariales dans le secteur des travaux publics sont actuellement à un point crucial. Les enjeux de l'égalité, de l'attractivité professionnelle et de la stabilité financière des salariés nécessitent une approche équilibrée pour parvenir à des accords bénéfiques pour toutes les parties prenantes.



LA LOI RETRAITE

Plusieurs décrets liés à la réforme de notre système de retraite ont été publiés au cours de l'été 2023. Âge de départ, retraite minimale, départs anticipés, prévention de l'usure professionnelle...

Les décrets n° 2023-799 et n° 2023-800 du 21 août 2023, parus au journal officiel du 22 août 2023, déclinent un ensemble de dispositions de la réforme des retraites prenant en compte les interruptions de carrière et portant des mesures en faveur des mères de famille, des anciens contrats TUC, des périodes de stage et d'études et des sportifs de haut niveau.

Ce qui change à partir du 1er septembre 2023.

Recul progressif de l'âge de départ

L'âge légal de départ à la retraite passe progressivement de 62 à 64 ans et l'augmentation de la durée d'assurance issue de la réforme Touraine pour partir sans décote accélère.

Au 1er septembre :

1. L'âge légal augmente de 3 mois et la durée d'assurance d'un trimestre.
2. L'âge d'annulation de la décote reste à 67 ans.
3. Augmentation de la retraite minimale
Le montant de la retraite minimale augmente de 100 € par mois. Pour une carrière complète cotisée à taux plein au Smic, elle passe à 1 200 € bruts mensuels, soit 85 % du Smic net.
4. Accès facilité aux départs anticipés à la retraite

5. Pour les départs en carrières longues
Deux nouvelles bornes d'âge permettent de partir avant 64 ans, qui s'ajoutent aux bornes en vigueur. Ainsi les personnes ayant commencé à travailler avant 16, 18, 20 et 21 ans pourront partir en retraite respectivement à partir de 58, 60, 62 et 63 ans.

6. Pour les travailleurs en situation de handicap
Un départ à compter de 55 ans est toujours possible, et même facilité. La condition pour valider une durée minimale, en plus d'une durée cotisée, est supprimée. Par ailleurs, l'accès à la commission permettant de valider rétroactivement des périodes de handicap en l'absence de justificatifs est désormais ouvert à partir d'un taux d'incapacité de 50 %, au lieu de 80 % auparavant.

7. En cas d'inaptitude ou d'invalidité
Un départ anticipé à 62 ans est créé pour inaptitude ou invalidité.

8. En cas d'incapacité permanente ou de handicap
Les âges de départ anticipé pour handicap et pour incapacité permanente d'au moins 20 % sont maintenus.

9. Fermeture des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants
Les principaux régimes spéciaux de retraite sont fermés. À compter du 1er septembre 2023, les nouveaux agents de la RATP, de la Banque de France, des entreprises des industries électriques et gazières (comme EDF), ainsi que les Clercs de notaire et nouveaux membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) seront affiliés au régime général pour la retraite.

De nouveaux droits familiaux

1. Avec la surcote anticipée à partir de 63 ans pour les mères de famille ayant la durée d'assurance requise avant le nouvel âge légal
2. Avec la valorisation des congés parentaux : les trimestres d'Assurance vieillesse des parents au foyer compteront désormais dans l'éligibilité aux dispositifs « carrières longues » (dans la limite de quatre trimestres) et seront comptabilisés dans le calcul de la retraite minimale majorée (dans la limite de 24 trimestres)
3. Avec la création de l'assurance vieillesse des aidants (AVA) et l'ouverture de droits à l'assurance vieillesse aux parents d'enfants avec un taux d'incapacité de 50 à 80 % éligibles à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), et aux proches aidants de personnes en situation de handicap n'habitant pas avec la personne aidée
4. Avec la création d'une pension pour enfants orphelins. Les enfants ayant perdu leurs parents percevront une pension jusqu'à 21 ans, et sans limite d'âge pour les orphelins en situation de handicap
5. Avec la création de nouveaux droits pour les professions libérales. La majoration de 10 % de pension pour enfant dès le 3ème enfant est étendue aux professionnels libéraux et aux avocats, le taux de surcote au régime de base passe à 5 % par an contre 3 % par an auparavant, et les régimes de prestations complémentaires vieillesse des professionnels de santé exerçant une activité libérale sont ouverts à Mayotte.

Valorisation de l'activité et facilitation des départs à taux plein

1. Grâce à la reconnaissance des périodes de stages d'insertion professionnelle, et notamment de travaux d'utilité collective (TUC)
2. Grâce au rachat à tarif réduit des trimestres de stage jusqu'à 30 ans et des trimestres d'études jusqu'à 40 ans
3. Les élus locaux pourront plus aisément valider des trimestres pendant leur mandat. Ils pourront désormais cotiser volontairement quelle que soit leur indemnité et pourront racheter des trimestres en cas de faibles cotisations
4. Les sportifs de haut niveau pourront racheter des trimestres et valider jusqu'à 8 années de droits (32 trimestres) au titre de leur engagement sportif.

Amélioration des transitions activité-retraite

1. Avec la création de nouveaux droits à la retraite de base pour les personnes en cumul emploi-retraite
2. Avec l'ouverture de la retraite progressive du régime de base dès deux ans avant l'âge légal à l'ensemble des régimes, en particulier ceux de la fonction publique ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs non-salariés et aux professionnels libéraux et aux avocats.

Prévention de l'usure professionnelle : Création d'un fonds consacré à la prévention de l'usure professionnelle

- 1 milliard d'euros consacrés sur le quinquennat à la prévention de l'usure professionnelle
- Identification des métiers difficiles par les partenaires sociaux
- Financement de droits pour la formation et la reconversion des salariés et d'aides aux entreprises pour la prévention.

Renforcement du Compte professionnel de prévention (C2P)

1. Création d'un congé de reconversion comme nouvelle utilisation du C2P.
2. Suppression du plafond de 100 points.
3. Meilleure prise en compte de la poly-exposition : le nombre de points acquis est proportionnel au nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé.
4. Baisse du seuil d'acquisition de points, qui passe de 120 à 100 nuits pour le travail de nuit, et de 50 à 30 nuits pour le travail en équipe successives alternantes.
5. Prise en compte, pour le calcul de la pension de retraite, des trimestres de majoration d'assurance vieillesse acquis au titre du C2P dans le calcul du coefficient de proratisation.





LES ÉTAPES POUR RECONNAITRE L'INAPTITUDE

Définition de l'inaptitude

Selon le Code du travail, un salarié est déclaré inapte à son poste lorsque le médecin du travail détermine qu'aucun aménagement ou adaptation du poste actuel n'est possible en raison de l'état de santé du salarié, justifiant ainsi un changement de poste (C. trav., art. L. 4624-4). L'aptitude est évaluée par rapport au poste actuel du salarié.

Émetteur de l'avis d'inaptitude

C'est le médecin du travail qui est compétent pour déclarer l'inaptitude (C. trav., art. L. 4624-4). Cependant, un collaborateur médecin en formation pour devenir médecin du travail ou un interne en médecine du travail peut aussi émettre un avis d'inaptitude dans certaines conditions précises. À l'exception de ces cas, seul le médecin du travail est autorisé à le faire. L'avis d'un médecin non compétent rend le licenciement nul, car cela constitue une discrimination basée sur la santé (C. trav., art. L.1132-1 et L.1132-4).

Moment de constatation de l'inaptitude

L'inaptitude peut être constatée lors d'une demande de visite par l'employeur ou le salarié, lors d'une visite de reprise post-absence, ou lors d'un examen médical d'embauche ou son renouvellement pour des postes à risques. Elle ne peut pas être constatée lors des visites d'information et de prévention. Une visite de préreprise peut potentiellement conduire à une déclaration d'inaptitude.

Il est à noter qu'un médecin traitant peut fournir un «certificat d'inaptitude». Bien qu'il n'ait pas les mêmes effets que l'avis d'inaptitude, il oblige l'employeur à organiser une visite médicale pour le salarié auprès du médecin du travail.

Étapes de la procédure de constatation de l'inaptitude

1. Réforme de la procédure

La loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016 a modifié la procédure de reconnaissance de l'inaptitude. Deux visites médicales espacées de 15 jours ne sont plus obligatoires. Une collaboration est requise entre le médecin du travail, le salarié, et l'employeur.

2. Examen médical

Pour constater l'inaptitude, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié, accompagné, si nécessaire, d'examen complémentaires. Si un second examen est jugé nécessaire, il doit être réalisé dans les 15 jours suivant le premier.

3. Étude de poste

Avant de déclarer un salarié inapte, le médecin du travail doit étudier son poste actuel et les conditions de travail au sein de l'entreprise.

4. Échanges et communication

Avant de conclure à l'inaptitude, des échanges entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur sont nécessaires. Le médecin doit rencontrer physiquement le salarié, tandis que la communication avec l'employeur peut se faire par divers moyens (e-mail, téléphone, etc.).

5. Notification de l'inaptitude

L'avis médical d'inaptitude doit être notifié au plus tard 15 jours après le premier examen médical. Il doit être transmis à l'employeur et au salarié d'une manière qui assure une date certaine.

6. Contenu de l'avis

L'avis d'inaptitude doit être détaillé et clair, incluant des indications sur le reclassement possible du salarié. Le médecin doit préciser les capacités du salarié à occuper un poste dans l'entreprise ou à suivre une formation. Dans certaines circonstances, le médecin peut indiquer qu'un reclassement ou un maintien en poste serait nocif pour la santé du salarié, ce qui dispense l'employeur de la recherche de reclassement.

Pour la Fédération BATI-MAT-TPCFTC, le reclassement doit être sérieux et loyal et l'employeur doit aller au bout de sa recherche.

7. Réponse de l'employeur

L'employeur doit tenir compte de l'avis du médecin du travail. S'il ne suit pas cet avis, il doit justifier par écrit ses raisons au salarié et au médecin.

8. Soutien supplémentaire

Le médecin du travail peut suggérer d'obtenir le soutien d'une équipe pluridisciplinaire ou d'une organisation spécialisée pour mettre en œuvre son avis et ses recommandations.

Il est également important de noter que, en cas d'inaptitude due à un accident ou une maladie professionnelle, le médecin du travail doit fournir au salarié un formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

Contestation de l'avis du médecin du travail

Le salarié et l'employeur ont le droit de contester les avis et autres indications médicales émis par le médecin du travail. Voici les étapes clés pour le faire :

1. Tribunal compétent

La contestation doit être portée devant le conseil de prud'hommes, en utilisant la procédure accélérée au fond.

2. Délai de contestation

L'avis du médecin doit être contesté dans un délai de 15 jours suivant sa notification. Tout retard rend la contestation irrecevable.

3. Médecin-Inspecteur du Travail

Le conseil de prud'hommes peut demander l'avis du médecin-inspecteur du travail pour obtenir un éclairage sur des questions spécifiques. Ce dernier peut également faire appel à un expert externe pour aider à sa mission.

4. Frais d'instruction

Ces frais sont généralement à la charge de la partie perdante, sauf décision contraire du conseil.

5. Effets du recours

Contester l'avis d'un médecin du travail n'arrête

pas l'exécution du contrat de travail. De même, l'employeur n'est pas dispensé de payer le salaire du salarié pendant la contestation.

6. Conséquences de la décision du conseil de prud'hommes

Si le conseil annule l'avis d'inaptitude, tout licenciement basé sur cet avis serait considéré sans cause réelle et sérieuse.

La décision du conseil de prud'hommes remplace ainsi les propositions, avis, ou conclusions initialement contestées.

Non-respect de la procédure par le médecin du travail

Si le médecin du travail ne suit pas correctement les règles de procédure (comme la réalisation d'une étude de poste ou la communication avec le salarié et l'employeur), le conseil de prud'hommes ne peut pas considérer l'avis d'inaptitude comme inapplicable. Cependant, une simple violation de ces règles ne rend pas automatiquement l'avis invalide. Par exemple, dans une affaire où l'inaptitude était due à une détérioration des relations professionnelles et non aux conditions de travail, il a été jugé que l'absence d'études récentes n'avait pas influencé l'avis du médecin.

Lors d'une contestation de l'avis, le juge se concentre principalement sur la validité de la déclaration d'inaptitude du salarié. Pour cela, il peut examiner toutes les preuves et les fondements sur lesquels le médecin du travail s'est basé. Si les règles de forme ne sont pas respectées, elles peuvent influencer la décision : l'employeur ou le salarié doit montrer en quoi la violation de la procédure pourrait affecter l'avis. Dans certains cas, un vice de procédure pourrait même conduire le juge à ordonner une enquête supplémentaire.

La fédération BATI-MAT-TP CFTC porte un positionnement très novateur en tentant de renverser la logique de l'aptitude de la personne au poste de travail pour aller vers l'aptitude du poste de travail à accueillir tout travailleur et à préserver la santé. Nous sommes satisfait de tout avancement permettant la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).





LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Une urgence climatique dans un cadre juridique

L'augmentation de la réglementation juridique en France et en Europe fait face à l'urgence climatique. Depuis l'Accord de Paris de 2015, la France vise la neutralité carbone d'ici 2050, et une réduction de 50% de ses émissions de gaz à effet de serre entre 1990 et 2030. Ces objectifs impliquent une transformation majeure dans plusieurs secteurs tels que le transport, l'industrie, l'agriculture et l'énergie.

En 2022, les pouvoirs publics français ont présenté un premier plan de sobriété énergétique pour réduire la consommation d'énergie de 10% sur deux ans. Un deuxième volet a été présenté en 2023, axé sur la climatisation, le numérique et les carburants.

En parallèle, l'Union européenne construit une réglementation pour aligner les flux de capitaux sur ses objectifs climatiques. Parmi ces réglementations, le règlement Taxonomie, le règlement SFDR, et la directive CSRD visent à augmenter la responsabilité des entreprises en matière environnementale.

Les entreprises françaises sont également soumises à des lois nationales, comme la loi du devoir de vigilance, la loi Pacte et la loi Climat et Résilience, qui les obligent à prendre en compte les enjeux environnementaux.

Le texte met également l'accent sur l'importance du dialogue social dans la transition écologique des entreprises, citant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 qui rappelle les outils juridiques existants pour organiser le dialogue social en prenant en compte les enjeux environnementaux.

La CFTC a apposé sa signature à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023, lui conférant ainsi sa validité. En effet, grâce à cette signature, l'accord a atteint le seuil de validation requis, ayant été signé par des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui cumulent au moins 30% des suffrages exprimés.

En somme, face à l'urgence climatique, un nouveau droit des affaires durable émerge, poussant les entreprises à prendre davantage en compte les enjeux environnementaux dans leur stratégie et leur modèle d'affaires. Les directions des ressources humaines doivent donc s'adapter à cette nouvelle réalité, en évitant le greenwashing.

L'action pour le climat

Le rapport de Jean Pisani-Ferry et Selma Mahfouz, publié en mai 2023, analyse les conséquences macroéconomiques de l'action pour le climat. Les auteurs expliquent que la transition vers la neutralité carbone nécessitera une augmentation significative des investissements, une réorientation du progrès technique vers la sortie des énergies fossiles, et une sobriété dans les usages et consommations énergivores. Cependant, cette transition peut temporairement réduire la production potentielle et les gains de productivité du travail, ayant potentiellement un impact inflationniste.

Le rapport souligne que la neutralité climatique est réalisable, mais implique une transformation d'une envergure comparable aux révolutions industrielles du passé.

Concernant l'emploi, les emplois directement affectés par la transition écologique ne représenteront qu'une petite partie de l'emploi total, mais les effets indirects pourraient être plus importants. Les politiques publiques devront donc être adaptées pour anticiper ces effets négatifs et accompagner la réallocation de la main-d'œuvre vers des secteurs plus porteurs.

Enfin, l'économiste Gilbert Cette identifie une «tragédie de l'horizon», car les bénéfices résultant de l'évitement des dommages liés au changement climatique sont négatifs à moyen terme mais positifs à long terme. Cette situation rend difficile l'engagement des États, des entreprises et des salariés dans la transition énergétique. Il est donc essentiel pour les partenaires sociaux de comprendre les conséquences économiques des politiques climatiques pour un dialogue social de qualité en entreprise.

Le dialogue social dans la transition écologique

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 propose une méthodologie pour identifier les leviers de changement dans le cadre du dialogue social pour la transition écologique. Il s'agit d'un outil destiné aux partenaires sociaux pour évaluer la situation de l'entreprise et hiérarchiser les priorités pour la transition écologique.

Le premier chapitre de l'ANI recommande de dresser un bilan de la situation de l'entreprise, qui pourrait s'appuyer sur les actions déjà entreprises et les obligations légales en matière environnementale. Ce bilan pourrait aussi identifier les risques principaux de greenwashing.

Après le bilan, l'ANI suggère d'identifier les priorités qui pourraient avoir un impact significatif sur l'entreprise et ses parties prenantes, compte tenu de l'impact de ses activités sur l'environnement.

Pour organiser le dialogue social relatif à la question environnementale, l'ANI propose, entre autres, un accord de méthode, ou une charte, qui définiraient les étapes principales des négociations. L'accord pourrait également prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques.

En particulier pour les entreprises qui seront prochainement soumises au reporting de durabilité en vertu de la directive CSRD, un accord de méthode sur la transition écologique peut permettre d'associer les représentants du personnel à la mise en œuvre des plans de l'entreprise pour assurer la compatibilité de son modèle commercial et de sa stratégie avec la transition vers une économie durable.

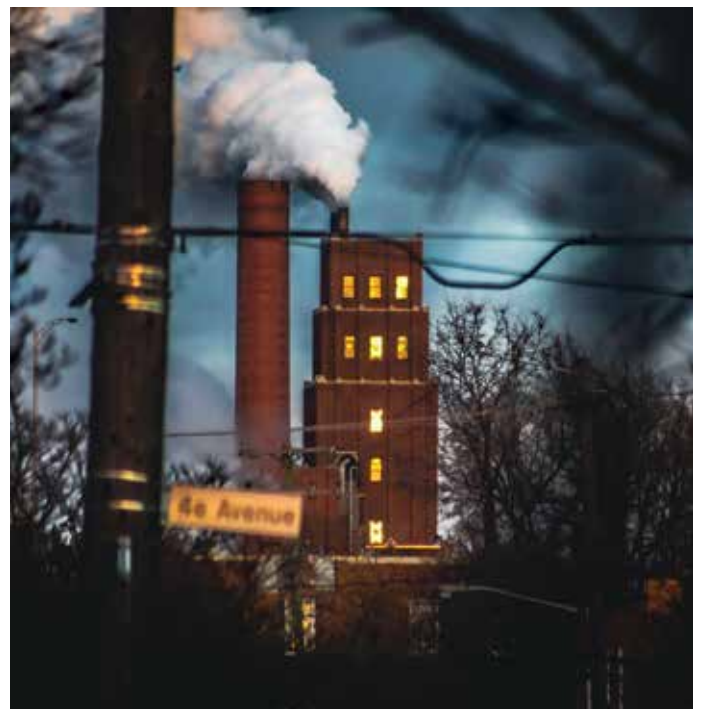
Le code du travail en pratique

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 offre des précisions sur la portée pratique de certaines dispositions du Code du travail concernant le dialogue social en matière environnementale. Ces précisions concernent principalement les compétences du Comité Social et Économique (CSE) en matière environnementale et les négociations collectives.

Concernant les compétences du CSE en matière environnementale, l'ANI met l'accent sur plusieurs aspects, y compris les consultations ponctuelles et récurrentes, le droit d'alerte en cas de risque grave pour l'environnement, les outils d'évaluation des conséquences environnementales des décisions soumises à la consultation du CSE, et la formation des représentants des salariés sur les questions environnementales.

L'ANI souligne également le rôle de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), qui rassemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, et l'importance d'inscrire ces informations dans une approche temporelle pour améliorer progressivement la performance environnementale de l'entreprise.

Concernant les négociations collectives, l'ANI invite les partenaires sociaux au niveau des entreprises à intégrer les enjeux environnementaux dans ces négociations. Il propose une réflexion systématique sur la possibilité de prendre en compte ces enjeux lors de chaque négociation.



• JURIDIQUE •

Enfin, l'ANI aborde les opportunités liées aux enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique, soulignant que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doit permettre de concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

L'ANI propose une méthodologie en trois étapes consistant à sensibiliser les salariés aux enjeux de la transition écologique, réaliser un bilan partagé et mettre en œuvre un plan d'actions.

Notre rôle

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 est un guide qui vise à aider les partenaires sociaux au niveau des entreprises à mener un dialogue économique, social et environnemental dans le cadre de la transition vers une économie à faible émission de carbone. Il appelle les employeurs à mettre en place une stratégie sociale durable, notamment en formant les représentants du personnel et les directions des ressources humaines au changement climatique et aux aspects économiques et juridiques du dialogue social environnemental.

Il suggère également d'identifier des thèmes prioritaires de dialogue social dans un accord de méthode sur la transition écologique de l'entreprise, de négocier sur la nature des informations environnementales figurant dans la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), et de négocier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les entreprises directement et indirectement impactées par la transition vers une économie durable.

En fin de compte, compte tenu des limites planétaires, la pérennité et la performance économique des entreprises dépendront de leur capacité à s'adapter à une économie à faible émission de carbone.

Les enjeux environnementaux doivent donc être intégrés de toute urgence dans le dialogue social en entreprise. Les relations sociales, auparavant limitées à un rapport entre le capital et le travail, se recomposent pour tenir compte de l'environnement.

Pour notre fédération BATI-MAT-TP CFTC, dans le futur, les relations sociales devront protéger les travailleurs face aux transitions énergétiques et climatiques. La transition juste se construira probablement dans le cadre du dialogue social en 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.

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

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

solutions sudoku Echo n°92

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ALIAS • ALIMENTAS • ANETHS • ANGELUS • ANORAK • APLATS • AROLLE • CEPEE • COLLECTES • EMESE • EPERON • FERLEE • FILMS • GALA • GALERIENS • ILLEGAL • ILMEN • INCONNU • LE CAP • LIEVRES • LIGNEE • LOUVE • MALIN • MARKETING • MURIT • NEUF • PANONCEAU • PHENOMENE • PIRANHA • PRISEE • REER • RORQUAL • SILESIEN • SIMENON • THERMIQUE • UNISSANT • USITE

NOUS DEVONS APPRENDRE À VIVRE ENSEMBLE COMME DES FRERES, SINON NOUS ALLONS MOURIR TOUS ENSEMBLE COMME DES IDIOTS.

MARTIN LUTHER-KING

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 du 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 : 6.91 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11.52 € et 13.82 €.

- Frais professionnels

Frais de logement

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	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 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.

- Revenu de solidarité active (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 €

- allocation d'éducation de l'enfant handicapé (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 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 €	+57.97 €
Catégorie 3	552.95 €	+80.27 €
Catégorie 4	778.46 €	+254.18 €
Catégorie 5	955.23 €	+325.53 €
Catégorie 6	1353.60 €	+477.15 €

- 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 8919 € 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