

# 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° 96 / 2e trimestre / 0,50 €



## SOMMAIRE

• **ÉDITORIAL** P3

### • **SECTEURS**

- Extension des salaires minima dans la branche FIAC P5

- Interview de la section syndicale de TSO P6

- Avancement du rapprochement carrière et matériaux - tuiles et briques. P12

### • **JURIDIQUE**

- Des congés pour les proches aidants P10

### • **DIVERS**

- Jeux P13

- Info pratiques/Adhésion P14

**AMÉLIORONS**

**NOS CONDITIONS DE TRAVAIL**

# 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

Concernant la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, qui accorde aux salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle le droit d'acquiescer des congés payés pendant leur absence, notre fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de cette avancée sociale significative.

Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime des préoccupations quant aux répercussions potentielles du principe de rétroactivité des congés payés sur les droits conventionnels établis à partir de l'équilibre initial de la législation sur les congés payés.

En effet, certaines entreprises pourraient être tentées de revoir à la baisse des avantages conventionnels, tels que les jours de congés supplémentaires ou des primes négociées par accord d'entreprise. Afin de prévenir de tels reculs sociaux, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage le dialogue social et la négociation collective pour permettre une mise en œuvre harmonieuse de ce nouveau droit. L'objectif est de favoriser les intérêts de tous les salariés tout en préservant la stabilité et la pérennité de l'entreprise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a établi le bilan 2023-2024 des négociations collectives relatives aux augmentations des minima salariaux dans les branches professionnelles de la construction et ce bilan s'avère plus que mitigé voire décevant dans la branche des travaux publics.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ses revendications salariales s'établissent au regard de la hausse du coût de la vie qui a considérablement augmentée suite à l'inflation persistante des dernières années et notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique des augmentations en considération des salaires les plus bas, car ils touchent les salariés les plus vulnérables.

D'autre part, lors des négociations, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a mis en avant auprès des Fédérations patronales la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur de la construction pour les jeunes et les salariés en reconversion professionnelle. Cette démarche vise notamment à anticiper les départs à la retraite des salariés issus de la génération du baby-boom.

Face à la colère des agriculteurs, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'engage résolument en faveur d'une agriculture responsable et durable, tant sur le plan environnemental que social. Notre ambition est que chaque agriculteur, chaque salarié de ce secteur économique puisse bénéficier d'une rémunération juste et puisse vivre dignement de son travail. Tout comme notre industrie, le secteur agricole doit évoluer pour répondre aux nouveaux défis qui se présentent. Cette transition demande du temps et exige un dialogue social constructif et de qualité pour que les transformations des modèles d'agriculture soient bénéfiques à long terme pour l'ensemble des parties prenantes et préservent l'indépendance alimentaire de la France.

*Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime sa préoccupation face aux répercussions sociales et économiques en France et en Europe découlant de la situation de guerre prolongée en Ukraine, qui dure depuis plus de deux ans, ainsi que de l'aggravation du conflit au Moyen-Orient. Elle appelle à des négociations et à un recours à la diplomatie internationale pour parvenir à une résolution pacifique de ces conflits. Notre Fédération constate amèrement que ce sont toujours les populations civiles et les enfants les premières victimes des conflits armés.*



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](http://www.probtp.com)



## EXTENSION DES SALAIRES MINIMA DANS LA BRANCHE FIIAC

**L'arrêté d'extension de l'accord du 10 janvier 2024 portant sur les salaires minimum conventionnels 2024 dans la branche filière de l'ingénierie de l'immobilier de l'aménagement et de la construction (FIIAC) a été publié le 30 mars 2024.**

Cette information est importante pour l'application de l'accord, car les accords collectifs non étendus ne lient :

- directement que les organisations syndicales qui les ont signés;
- indirectement que les employeurs membres d'une organisation syndicale signataire.

L'extension permet de rendre obligatoire les dispositions de l'accord conclu à TOUS les salariés et employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel. Une fois l'accord étendu, les entreprises et leurs salariés qui ne sont pas adhérentes à une organisation syndicale signataire de l'accord doivent donc appliquer l'accord.

Les ministres compétents ne peuvent prononcer l'extension de l'accord qu'après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective/ sous-commission des conventions et accords (SCCA).

L'accord des salaires minima pour l'année 2024 est donc enfin étendu par le Ministère du Travail. Il est donc désormais applicable à l'ensemble des cabinets ou entreprises des métiers de géomètres et d'économistes de la construction et à leurs salariés.

A l'occasion des réunions de négociation, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a revendiqué une juste et légitime augmentation des salaires en présentant aux représentants des délégations patronales les éléments chiffrés qui démontrent que les salariés subissent d'une part une baisse de leur pouvoir d'achat et d'autre part que les postes de dépenses essentiels comme l'alimentation et l'énergie ont considérablement alourdis le budget familial et impacté le coût de la vie.

Concrètement, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu que les salariés rémunérés aux minimas conventionnels voient leur salaire augmenter de 50€ brut à compter du 30 mars 2024.

La grille des salaires minima est alignée sur le temps de travail légal, soit 35h hebdomadaires. Si votre temps de travail n'est pas de 35h mais de 37h ou 39h, votre minima salariale sera bien sûr majoré au prorata de la durée effective de votre temps de travail en tenant compte de la différence des heures supplémentaires.

Compte tenu des chiffres de l'inflation encore élevés fin 2023 et début 2024, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC avait demandé lors des négociations à ce que l'accord soit appliqué rétroactivement au 1er janvier 2024 : les Fédérations patronales (UNGE, FENIGS et UNTEC) s'y sont opposées.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous encourage à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) de votre entreprise à demander une date d'application de l'accord au 1er janvier 2024.

Pour rappel, l'accord de branche concerne les salaires minima et cette grille devient la référence des salaires applicable dans la profession en fonction de votre coefficient.

Attention, si vous êtes rémunérés au-dessus des salaires minima, il est possible que votre employeur ne vous applique pas cette revalorisation. En effet, il n'a pas l'obligation de le faire mais il doit au minimum respecter les montants fixés dans l'accord de branche.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vous rappelle que par l'intermédiaire de vos représentants du personnel BATI-MAT-TP CFTC vous pouvez revendiquer une augmentation légitime des salaires pour tous au-delà de ce qui est fixé dans l'accord de branche.

Enfin, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se tient à votre disposition pour vous aider :

- à mettre en place des représentants du personnel;
- à porter avec vous vos revendications salariales dans votre entreprise;
- à vous soutenir pour l'amélioration de vos conditions de travail.



## INTERVIEW DE LA SECTION SYNDICALE BATI-MAT-TP CFTC DE TSO

**En France et dans le monde, les hommes et les femmes de NGE créent, construisent et rénovent les infrastructures et les bâtiments au service des territoires.**

La rencontre avec les membres de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC de TSO a été un moment intense d'échanges car ces salariés de l'entreprise TSO incarnent des personnalités fortes et impliquées. Ils sont reconnus comme des représentants du personnel dévoués au service de leurs collègues de travail.

Avec l'aide de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ils sont devenus, au fil des années, les partenaires sociaux indispensables du dialogue social au sein de leur entreprise avec la direction de TSO.

A l'occasion de cette interview, deux membres de cette section syndicale, Mohamed EL KHAYI et Nadine LAKNYTE nous ont confié leur parcours, les enjeux de leur responsabilité syndicale et la nature profonde de leur engagement pour les salariés de leur entreprise.

Incarnant les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce sont deux personnalités qui vivent le syndicalisme avec une entière conviction et avec bienveillance pour leurs collègues et pour leur entreprise.

**Leurs premiers mots de cet entretien furent pour les adhérents de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC de TSO :**

Nadine et Mohamed veulent d'abord remercier notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les élus BATI-MAT-TP CFTC et tous les membres de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC de TSO pour leur engagement commun. Pour eux l'action syndicale se définit comme *« un pouvoir collectif dont le siège se trouve dans la solidarité entre les individus. »*

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur propose de revenir sur la création de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC de TSO :**

Lors de l'implantation de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC au sein de l'entreprise TSO, les organisations syndicales étaient mal perçues par les salariés.

Les salariés ne s'intéressaient pas à la vie syndicale. Leur engagement était freiné par la charge de travail supplémentaire de l'exercice du mandat d'élu du personnel et par la crainte des représailles.

Mohamed a pu réfuter toutes ces allégations sans fondement y compris celle selon laquelle le mot syndicat serait synonyme du mot *« emmerde »*.

Il témoigne ainsi des difficultés qu'il a rencontrées : *« Il a fallu remettre de l'ordre dans la section car quand un syndicat est mal vu ceux que tu amènes avec toi sont mal vus aussi. »*

Compte tenu des agissements déplorables des anciens délégués, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a décidé de mettre en place un nouveau délégué syndical avec une feuille de route ambitieuse : faire appliquer les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et imposer le principe du respect de la personne humaine.

Mohamed a développé la section syndicale avec la même ambition que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, celle de créer une nouvelle équipe, plus représentative des aspirations des salariés, plus moderne de l'image du syndicalisme et plus réaliste et concrète dans les actions syndicales.

Pour Nadine, la parité des listes de candidats de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC lors des élections ainsi que la représentation mixte des élus du personnel sont des exemples de la modernité attendue d'un Syndicat.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le succès du développement de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC de TSO se manifeste non seulement par une augmentation significative des adhésions, mais surtout par l'engagement des femmes, notamment à travers leurs adhésions et leurs candidatures aux élections professionnelles dans tous les collèges électoraux.

Au départ, le personnel féminin ne se projetait pas dans le syndicalisme et ne se présentait pas aux élections, car la plus-value du rôle du représentant syndical n'est pas toujours évidente ni mise en valeur.

Pour les convaincre Mohamed a mis en avant leurs compétences professionnelles et leur ancienneté dans l'entreprise en présentant ces qualités comme un accès potentiel à la participation directe aux décisions de l'entreprise, et ainsi à la reconnaissance de leur investissement professionnel.

Nadine nous confie avoir été sollicitée à plusieurs reprises par d'autres organisations syndicales pour se porter candidate aux élections, mais elle a toujours refusé. C'est finalement au sein de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) qu'elle a perçu l'intérêt de se présenter, voyant ainsi une réelle opportunité d'agir.

Nadine est sensibilisée à la question de la mixité dans son entreprise car elle est membre de la commission mixité au sein du groupe NGE.

Le projet de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) prévoit la parité homme-femme. Il intègre les salariés avec leur différence et organise l'inclusion des salariés dans l'entreprise. Pour Nadine c'est un projet en phase avec les attentes des salariés de l'entreprise TSO.

Si Mohamed et Nadine ont su convaincre les salariés de rejoindre [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) par leurs paroles, ils ont également prouvé, par des actions concrètes, l'importance du soutien et de l'assistance dont les salariés ont besoin dans leurs relations professionnelles.

Mohamed précise que le développement de la section syndicale a nécessité plusieurs années et qu'il s'agit d'un processus continu consistant à aller à la rencontre des salariés et à répondre à leurs besoins.

A l'occasion des élections professionnelles en 2024, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) a été largement plébiscitée ainsi que les candidats de sa liste. Notre section syndicale obtient la majorité au CSE et [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) affiche une représentativité de plus de 80% !

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur propose de dresser un état des lieux de la place occupée par la section syndicale dans le paysage de l'entreprise :**

Mohamed et Nadine s'accordent pour dire qu'au démarrage, la section syndicale a été mal accueillie par les autres syndicats.

*« C'était des conflits permanents, tout le monde te mettait des bâtons dans les roues. »*

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) a dû faire face à des communications agressives et à de la manipulation d'informations.

Pour Mohamed, en accord avec [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), il ne fallait pas attiser ce type de conflit. La meilleure réponse a été de démontrer que notre organisation syndicale pouvait trouver des solutions par la discussion et la négociation.

Fidèle à ses valeurs, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) soutient ses délégués et sa section syndicale pour qu'ils soient des moteurs de proposition au sein de l'entreprise. Ils sont encouragés à présenter leurs idées et projets dans une quête continue d'amélioration des conditions de travail et pour assurer la protection des droits des salariés.

**« Être pro-actif face aux problématiques, pour faire bouger les choses ! »**

A titre d'exemple, Nadine mentionne la création et la mise en place d'une machine à eau 100% TSO pour répondre en partie aux difficultés rencontrées par les salariés sur les chantiers pendant les épisodes de fortes chaleurs, une proposition [100% BATI-MAT-TP CFTC](#) par accord avec la direction de l'entreprise.

Nadine et Mohamed s'accordent à dire que, lors des discussions, le rapport de force avec la direction n'est pas toujours productif. Il est essentiel de privilégier la résolution des conflits tout en défendant les droits des salariés.

Dans le cadre de leur mission de représentant du personnel, les élus de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) s'attachent à ne pas être dans le négatif. Nos élus développent une approche pragmatique : ils remontent les problématiques rencontrées par les salariés tout en apportant des propositions de solutions concertées avec eux.



## • SECTEUR •

Guidés par les valeurs de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, leur approche consiste d'abord à sensibiliser les parties prenantes aux aspects positifs préexistants de la situation conflictuelle, puis à échanger de bonne foi toutes les informations pertinentes identifiées, dans le but de résoudre le conflit de manière constructive..

La dynamique créée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC et son relai par les membres de la section syndicale ont suscité un intérêt croissant pour le rôle d'élu du personnel et pour le syndicalisme dans l'entreprise TSO.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur pose la question des compétences et des qualités qui vont selon eux devenir essentielles pour les membres de la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC dans les prochaines années ?**

Nadine place en priorité les compétences liées à la négociation et à la médiation.

Nadine précise que face à la problématique rencontrée par un salarié, le recours à la médiation permet de faire la part des choses, entre les interprétations personnelles et les véritables enjeux du conflit afin de préserver les relations professionnelles.

Mohamed et Nadine estiment également que les compétences en droit du travail sont indispensables pour protéger les droits des salariés et pour contribuer à un environnement de travail juste, équitable et respectueux.

Pour développer ces compétences, ils reconnaissent la nécessité de les approfondir par le biais des formations syndicales proposées par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Autre qualité essentielle d'un délégué, Nadine et Mohamed estiment que la capacité à écouter et à comprendre les problématiques des salariés est importante. Ils ajoutent que la disponibilité du représentant du personnel est un élément rassurant pour les salariés.

D'autant plus que les activités de l'entreprise exigent que les salariés soient en situation de déplacement professionnel, ils ont fréquemment besoin de l'aide et du soutien de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

A titre d'exemple, Nadine déclare qu'elle est récemment restée en ligne avec un collègue pendant 1h30 pour répondre à ses besoins.

*« C'est de la qualité de vie au travail d'avoir le soutien d'un représentant BATI-MAT-TP CFTC »*

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime son respect pour tout élu qui doit gérer ces problématiques professionnelles individuelles car il lui faut aussi s'inscrire dans une démarche pour résoudre les problématiques professionnelles des collègues qui le sollicitent.

Mohamed et Nadine indiquent que les rôles respectifs de chacun se sont définis naturellement en fonction des aptitudes et des sensibilités de chacun.

Selon les événements, certains des délégués BATI-MAT-TP CFTC disposeront d'une très bonne qualité d'écoute et d'analyse, et pour d'autres c'est leur qualité combative qui conviendra pour aborder la situation.

Avec notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est la force du collectif qui prime !

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur a demandé comment la direction de TSO percevait la présence de notre syndicat dans le paysage syndical de l'entreprise ?**

Mohamed indique que la dynamique de renouvellement décidée par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a permis de renouer un dialogue social constructif avec la direction de l'entreprise.





Il règne désormais une bonne entente avec la direction qui apprécie les valeurs de **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, notamment les valeurs humaines et les compétences des représentants du personnel BATI-MAT-TP CFTC de l'entreprise.

Le groupe NGE est une entreprise familiale avec une culture estimée du dialogue social. Les rapports avec la direction se sont améliorés et les espaces de dialogue et de négociation avec la direction permettent désormais de concilier la performance de l'entreprise et les intérêts légitimes des salariés.

Mohamed considère actuellement qu'il y a une confiance réciproque entre la direction de TSO et la section syndicale BATI-MAT-TP CFTC. Cette dynamique initiée par **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** doit perdurer dans l'intérêt de toutes et tous.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC leur a posé la question de savoir quels étaient les impacts de leur engagement syndical sur leur vie personnelle :**

Nadine et Mohamed reconnaissent que le mandat de représentant du personnel rend plus difficile l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle car il faut être disponible tous les jours et il n'est pas rare de recevoir des appels des salariés à toute heure du jour et de la nuit quand la situation l'exige.

Mohamed et Nadine ajoutent que leur engagement leur prend du temps et de l'énergie mais qu'ils reçoivent beaucoup sur le plan humain et de la reconnaissance de la part des salariés.

Nadine nous confie que le développement de ses compétences syndicales lui permet d'aborder plus sereinement des situations de tension et renforce son développement personnel.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC remercie vivement Mohamed et Nadine pour cet entretien.



La Fédération BATI-MAT-TP CFTC est reconnaissante de l'engagement syndical des membres.



## DES CONGÉS POUR LES PROCHES AIDANTS

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que les aidants familiaux sont une composante essentielle de la solidarité sociale dont ils contribuent à travers un véritable temps de travail familial.**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que face au grand âge et à la perte d'autonomie, il est nécessaire d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des salariés aidants, garantissant ainsi une prise en charge plus équitable et efficace des personnes en situation de dépendance.

Le congé de proche aidant permet à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Ce dispositif est conçu pour offrir un soutien aux aidants familiaux, leur permettant de concilier leurs responsabilités professionnelles et leur rôle d'aidant.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC suggère que le temps consacré par les aidants à leurs proches fasse l'objet d'une reconnaissance officielle de leur rôle d'aidants familiaux dans le système de protection sociale.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ce sont des femmes âgées de 50 à 64 ans, qui représentent la majorité des aidants et qui subissent des répercussions économiques importantes sur leur carrière et leurs droits à la retraite.

Le congé de proche aidant est encadré par les dispositions des articles L. 3142-16 à L. 3142-27 et D. 3142-7 à D. 3142-13 du Code du travail. Il est ouvert à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, souhaitant suspendre leur activité professionnelle pour assumer la responsabilité d'assister un proche en situation de handicap ou de dépendance. Les

proches concernés peuvent être le conjoint, le concubin, le partenaire de PACS, un ascendant, un enfant à charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré, ou toute autre personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié entretient des liens étroits et réguliers.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, le dialogue social est essentiel pour améliorer les conditions de travail des salariés aidants.

Au niveau des branches professionnelles, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle à la conclusion d'accords collectifs intégrant la question des aidants familiaux dans un cadre plus large, incluant la qualité de vie au travail, la santé et l'égalité professionnelle.

Ces accords doivent prévoir des solutions variées et personnalisées pour les aidants, afin de répondre aux différentes situations individuelles.





## Durée et Renouvellement du Congé

La durée maximale du congé est initialement fixée par une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'un tel accord, la durée est limitée à trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. En cas de nécessité, le salarié peut mettre fin au congé de manière anticipée, notamment en cas de décès de la personne aidée, de son admission en établissement, ou si un autre membre de la famille prend en charge l'aide.

## Prise du Congé et Formalités

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé doit informer son employeur au moins un mois à l'avance, en précisant la date de début du congé, et en joignant les justificatifs nécessaires. En cas d'urgence, comme une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, le congé peut débuter immédiatement, sur présentation d'un certificat médical.

Le congé peut être fractionné ou transformé en temps partiel avec l'accord de l'employeur, permettant ainsi une plus grande flexibilité. Chaque période de congé fractionné doit être d'une durée minimale d'une demi-journée, et le salarié doit informer son employeur 48 heures à l'avance pour chaque période.

## Droits et Statut du Salarié

Pendant le congé, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, sauf disposition plus favorable dans une convention collective.

Toutefois, depuis le 30 septembre 2020, le salarié peut percevoir l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), dont le montant est aligné sur le SMIC journalier, fixé à 64,54 € par jour depuis le 1er janvier 2024.

Les jours de congé donnés par d'autres salariés peuvent également permettre au proche aidant de maintenir une partie de sa rémunération. Le salarié conserve par ailleurs tous les avantages acquis avant le début du congé, et cette période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Au niveau de l'entreprise, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC encourage les employeurs à intégrer la problématique des aidants dans leurs politiques de gestion des ressources humaines. Cela inclut la création de dispositifs flexibles (télétravail, horaires aménagés), la désignation de référents pour accompagner les aidants et une souplesse administrative dans les procédures d'accès au congé de proche aidant.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la négociation d'accord d'entreprise doit permettre : la mise en place de dispositifs de soutien psychologique, la création de points de conseil et d'orientation et l'adaptation des horaires de travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC propose de promouvoir et de généraliser les bonnes pratiques en entreprise à travers des incitations législatives et fiscales. Les entreprises qui s'engagent activement dans le soutien aux aidants devraient bénéficier d'avantages fiscaux, tandis que des standards minimums de soutien devraient être imposés à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son poste ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Si le salarié souhaite reprendre son travail avant la fin du congé, il doit en informer l'employeur au moins un mois à l'avance, sauf en cas de décès de la personne aidée, où le préavis est réduit à deux semaines.

Enfin, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC met en garde contre les pratiques qui risquent de nuire aux aidants, telles que des procédures trop rigides, des demandes d'informations intrusives, ou la réduction de l'aide aux seuls aspects financiers. Elle défend une approche respectueuse des besoins individuels des aidants, garantissant le bien-être global de l'aidant, le respect de leur dignité et leur bien-être.



## AVANCEMENT DU RAPPROCHEMENT CARRIÈRES ET MATÉRIAUX – TUILES ET BRIQUES

Nous dressons la vue d'ensemble détaillée des actions de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC autour des enjeux des négociations et des défis rencontrés dans le cadre du rapprochement de la branche des industries de carrières et matériaux de construction (IDCC 3249) et de la branche de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris plusieurs initiatives pour se tenir informée et intervenir activement dans les négociations en cours concernant la convention collective des Industries de Carrières et Matériaux de construction et les négociations relatives au rapprochement de la branche de l'industrie des Tuiles et Briques.

À cet effet, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a adressé un courrier recommandé avec accusé de réception aux organisations patronales représentatives de la branche, afin de recevoir toutes les informations pertinentes relatives aux négociations menées à l'échelle nationale et régionale.

Engagée dans ces discussions, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a participé aux négociations nationales qui se sont déroulées avec L'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM). Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a activement pris part aux négociations régionales et elle a également pris soin de communiquer avec les structures régionales patronales de la branche ainsi qu'avec ses représentants régionaux BATI-MAT-TP CFTC, afin de partager les positions qu'elle défendait dans le cadre des négociations sur les salaires minima régionaux.

L'actualité de ce secteur est actuellement dominée par des négociations collectives majeures portant sur la fusion des champs professionnels du secteur des Tuiles et Briques avec celui des Carrières et Matériaux.

Ces négociations sont marquées par un blocage significatif, principalement dû aux divergences sur le traitement des avantages acquis issus des deux conventions collectives existantes.

Les grandes entreprises du secteur, particulièrement attachées à la préservation de leurs accords d'entreprise actuels, adoptent des positions fermes qui freinent les avancées des discussions.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC soutient activement ce projet de rapprochement des branches, dont la concrétisation est attendue prochainement.

Il convient de souligner que ces travaux de fusion durent depuis maintenant trois ans, et que les négociations se sont déroulées avec minutie, article par article.

Cependant, les autres organisations syndicales, en adoptant des postures dogmatiques, ont contribué à rallonger considérablement les débats, rendant le processus encore plus complexe.





# SUDOKU

Complétez toute la grille avec des chiffres allant de 1 à 9. Chacun ne doit être utilisé qu'une seule fois par ligne, par colonne et par carré de neuf cases.

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

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

solutions sudoku Echo n°94

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

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

# MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ABCEDER • ABOU DHABI • ALANGUIRA • AUCUNE • AUTRUI • CRAQUELIN • DILUE • ECRETE •
- ENEE • EPAULEES • GASPI • GENITEURS • GUITOUNES • IEPER •
- LUSIN • MANEGES • MISTOUFLE • NAOS • NATUREL • ORTIE •
- POILU • RECUE • RETINES • SANTIAG • SERRE • SINE DIE •
- SPECTACLE • STENOS • SURGIR • SURTAXE • TOPAI •
- TORTS • TRAINEAUX • URANIE • UTILES • XENARTHRE •

RIEN DE GRAND NE S'EST ACCOMPLI DANS LE MONDE SANS PASSION

GEORG WILHELM FRIEDRICH HEGEL

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### - S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2024)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11.65 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	81.55 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1766.92 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	2019.33 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	21203.04 €

Au 1er mai 2023, une nouvelle revalorisation de 2.22% fait passer le smic de 11.27€ à 11.52€.  
Au 1er janvier 2024, ce taux horaire est passé de 11.52 euros à 11.65 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 1.13%.

### - 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 2024

1 repas : 5.35 € - 2 repas : 10.70 €

### - Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 4.15 euros.

### - Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2024 au 31/12/2024

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	46 368 €
Plafond trimestriel	11 592 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 864 €
Plafond hebdomadaire	892 €
Plafond journalier	213 €
Plafond horaire	29 €

### - 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 2024

Exonération maximale de la participation patronale : 7.18 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11.97 € et 14.36 €.

### - 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	20.70 €	74.30 €	55.10 €
Au-delà du 3 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>e</sup> mois	17.60 €	63.20 €	46.80 €
Au-delà du 24 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>e</sup> mois	14.50 €	52.00 €	38.60 €

Nature de l'indemnité :	Plafond :
<b>1 - Indemnité de restauration sur le lieu de travail :</b> 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)	7.30 €
<b>2 - Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :</b> Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	20.70 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant	10.10 €

## INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

### - Maternité ou paternité

(indemnité journalière maximale) : 100.36 €

### - 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	232.03 €
À partir du 29e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	309.37 €

(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 52.28 €.

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, RETRAITE ...

### - Allocation d'aide au retour à l'emploi

Montant de 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.

### - 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

### - Pension de retraite

Les pensions de retraite des régimes de bases sont revalorisées de 5.3% au 1er Janvier 2024.

## AIDANTS

### - Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

Au 1er Janvier 2024, le minimum vieillesse - est porté à 1012.02 € par mois pour les personnes seules et à 1571.16 € par mois pour les couples.

### - Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

64.54 € / jour - 32.27 € / demi-journée  
Complément mensuel de 126.20 € si dépenses liées >= au montant.

## BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

### - Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

- 448.42 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
  - 289.89 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
  - 167.22 € 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 448.42€ 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 2024/2025 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	416.40 €
11 à 14 ans	439.38 €
15 à 18 ans	454.59 €

### - Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1er avril 2024 est de :

195.86 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;  
261.06 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

### - Allocations familiales (AF)

148.52 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge  
338.80 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.  
190.29 euros par enfant en plus.

Tranche 1

### - Revenu de solidarité active (RSA)

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/2024 a été revalorisé à hauteur de 635.71 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	635.71 €	953.57 €
1 enfant	953.57 €	1144.28 €
2 enfants	1144.28 €	1334.99 €
Par enfant en plus	+ 254.28 €	+ 254.28 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	816.32 €
1 enfant	1088.43 €
2 enfants	1360.54 €
Par enfant en plus	+ 272.10 €

### - allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 149.26 euros. Son montant varie en fonction du niveau de handicap de l'enfant. Le montant de l'AEEH avec majoration pour personne isolée après la dernière augmentation figure dans le barème suivant.  
Complément AEEH : barème des montants en fonction du niveau de handicap de l'enfant. Les Montant de l'AEEH incluent le complément.

Décision	Base	Avec Majoration
Allocation de base	149.26 €	/
Complément cat 1	261.21 €	/
Complément cat 2	452.45 €	513.08 €
Complément cat 3	578.35 €	662.31 €
Complément cat 4	814.26 €	1080.13 €
Complément cat 5	999.16 €	1339.66 €
Complément cat 6	1360.16 €	1859.25 €

### - Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1119.46 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 93.29 € pour chaque enfant supplémentaire.

### - Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

64.54 € / jour - 32.27 / demi-journée

### - Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)

63.34 € Brut / jour - 21 jours maximums







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