

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° 99 / Novembre 2024 (4e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

- **ÉDITORIAL** P3
- **SECTEURS**
 - Les élections TPE P10
 - La Branche des Économistes de la Construction, pionnière dans la reconnaissance des besoins particuliers des femmes P12
- **JURIDIQUE**
 - La contre-visite employeur P5
- **DIVERS**
 - 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 :

Salariés, restons vigilants et solidaires face aux défis à venir.

Au 1er novembre 2024, le SMIC horaire sera relevé à 11,88 euros, contre 11,65 euros précédemment. Cette augmentation anticipée de 2 % répond en partie à l'inflation qui pèse toujours plus sur le pouvoir d'achat des salariés. Parallèlement, le minimum garanti progresse de 1,6 %. Si ces mesures apportent une légère bouffée d'oxygène, elles ne suffisent pas à répondre aux besoins croissants des salariés les plus fragiles face à un contexte économique instable.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tire la sonnette d'alarme : dans trop de branches d'activité du secteur de la construction, les fédérations patronales pratiquent un alignement systématique des salaires minima des premiers niveaux de qualifications sur le SMIC. Ce constat, regrettable et préoccupant, appelle une réaction urgente pour mieux reconnaître les compétences des salariés et renforcer l'attractivité des métiers.

Aligner les premiers niveaux de rémunération sur le SMIC envoie un signal négatif aux salariés, notamment ceux qui possèdent des qualifications spécifiques. Une telle pratique revient à dévaloriser leur savoir-faire, leurs compétences et les efforts fournis pour se former. Les métiers du bâtiment et de la construction exigent des compétences variées et pointues, indispensables à la réalisation d'ouvrages complexes et à la sécurité des chantiers.

Or, rémunérer au SMIC les salariés des premiers niveaux de qualification efface la reconnaissance de ces compétences et décourage ceux qui souhaitent progresser ou se perfectionner. Cette tendance alimente un sentiment d'injustice et de démotivation, qui pèse sur le moral et la fidélisation des salariés du secteur.

Dans un contexte où la construction peine à recruter, aligner systématiquement les minima sur le SMIC contribue à affaiblir l'attractivité de ce secteur essentiel à l'économie française. Face à d'autres métiers offrant des rémunérations plus attractives, la construction risque de voir ses effectifs diminuer encore davantage.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est impératif de proposer des salaires à la hauteur des qualifications exigées. Maintenir des minima salariaux trop bas décourage les jeunes générations d'entrer dans ces métiers et freine les reconversions professionnelles, pourtant essentielles dans un secteur en pleine mutation (défis environnementaux, nouvelles technologies de construction).

Par ailleurs, pendant que le SMIC augmente, d'autres décisions pourraient venir fragiliser certaines populations de salariés. Les projets de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) et de finances (PLF) pour 2025 prévoient des mesures inquiétantes :

- La réduction des exonérations sur les bas salaires, qui pourrait peser sur l'emploi dans les petites entreprises.
- L'augmentation des charges salariales pour les apprentis, fragilisant l'accès à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.
- Le report de l'indexation des pensions de retraite, qui risque de pénaliser encore davantage nos retraités déjà impactés par la baisse de leur pouvoir d'achat.

Ces décisions, si elles sont confirmées, pèseront directement sur les salariés et leurs familles, creusant un peu plus les inégalités sociales.

À cela s'ajoute une instabilité politique préoccupante. Les tensions institutionnelles et économiques fragilisent l'avenir et menacent la cohésion sociale. Les salariés, en première ligne, risquent de payer le prix fort de ces turbulences. Dans un tel climat, nous devons rester unis, informés et mobilisés pour défendre nos droits.

Face à ces défis, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC sera présente à vos côtés. Nous continuerons à vous défendre avec détermination, à exiger des mesures justes et équitables pour les salariés, et à privilégier le dialogue social pour construire des solutions durables.

Ensemble, restons vigilants et solidaires pour préparer un avenir où chaque salarié sera respecté et protégé.



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



CONTRE-VISITE EMPLOYEUR

Attendu depuis la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation, le décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 précisant les conditions dans lesquelles un employeur peut organiser une contre-visite médicale est paru au Journal Officiel du 6 juillet 2024. Il reprend en partie les nombreuses jurisprudences sur ce sujet.

Il crée ainsi, trois nouveaux articles dans le Code du travail (articles R.1226-10 à R.1226-12).

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 7 juillet 2024.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la procédure de contre-visite médicale est réservée aux salariés bénéficiant d'un maintien de salaire pendant leur arrêt maladie et que cette procédure peut conduire à la perte de ce droit à indemnisation.

Rappels sur la contre-visite médicale de l'employeur.

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, il peut, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées par l'Assurance-maladie.

Dans certains cas, ces indemnités peuvent être complétées par une indemnité supplémentaire versée par l'employeur – le maintien de salaire.

Selon le Code du travail, ce maintien de salaire est soumis à plusieurs conditions : une ancienneté d'au moins un an, la justification de l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, et le fait d'être soigné en France ou dans un autre pays de l'Espace économique européen (art. L. 1226-1).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère comme essentiel de consulter les conventions applicables dans votre entreprise, car elles peuvent prévoir des conditions et modalités d'indemnisation différentes.

Lorsqu'il doit verser cette indemnité complémentaire, l'employeur a la possibilité de faire réaliser une contre-visite médicale. Les conclusions de cette contre-visite peuvent alors entraîner la suspension du versement de l'indemnité complémentaire.

Détail des nouvelles dispositions relatives à la contre-visite médicale de l'employeur.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que l'objectif de cet acte réglementaire est de renforcer le contrôle des arrêts de travail.

Notre Fédération rappelle que le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 avait cherché à durcir les conséquences de la contre-visite médicale organisée par l'employeur sur le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Toutefois, dans une décision du 21 décembre 2023, le Conseil constitutionnel avait invalidé cette disposition.

• JURIDIQUE •

1

LA COMMUNICATION OBLIGATOIRE DE LA DOMICILIATION DU SALARIÉ

Les dispositions de l'article R.1226-10 du Code du travail prévoient que le salarié est tenu de communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt de travail :

- Son lieu de repos, s'il est différent de son domicile. De même, que tout changement dudit lieu de repos en cours d'arrêt devra être notifié à l'employeur.
- Les horaires auxquels la contre-visite médicale peut s'effectuer, si l'arrêt de travail porte la mention « sortie libre ».

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que les modalités de communication de ces éléments à l'employeur ne sont pas précisées par le décret.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que si des difficultés surviennent concernant le lieu et/ou les horaires de la contre-visite médicale, il revient au salarié de prouver qu'il a bien transmis ces informations à son employeur (par email ou courrier recommandé).

En l'absence de précisions fournies par le salarié concernant les horaires de la contre-visite médicale en cas d'arrêt de travail avec la mention « sortie libre », on pourrait considérer que la visite médicale peut être organisée à n'importe quel moment, étant donné que c'est au salarié de communiquer ces horaires.

À défaut, les dispositions de l'article R.323-11-1 du Code de la sécurité sociale prévoient que la contre-visite est organisée aux horaires de présence fixés par les textes en l'absence de « sortie libre » soit de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h devrait être considérée comme opposable au salarié.

2

LE LIEU ET LE MOMENT DE LA CONTRE-VISITE MÉDICALE

La contre-visite médicale peut s'effectuer à tout moment de l'arrêt de travail.

Le médecin contrôleur détermine le lieu du rendez-vous de contrôle.

Le décret souligne d'ailleurs que ce rendez-vous n'a pas nécessairement à se tenir au domicile du salarié. Ainsi, la contre-visite peut se dérouler, selon le choix du médecin :

- soit au domicile du salarié ou à son lieu de repos.
- soit au cabinet du médecin, sur convocation de ce dernier par tout moyen. Aucun délai de prévenance n'est prévu par le décret. Toutefois, si le salarié ne peut se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il doit en informer le médecin en précisant les raisons.

3

LA CONTRE-VISITE SUR LE LIEU DE REPOS

Dans le cadre d'une contre-visite à domicile, le médecin peut se présenter sans délai de prévenance, à tout moment, tant qu'il respecte les horaires de sortie autorisés par les textes (présence de 9 h à 11h et de 14 h à 16 h) ou les horaires communiqués par le salarié à l'employeur en cas de sortie libre autorisée.

4

LA CONTRE-VISITE AU CABINET DU MÉDECIN

Lorsque la contre-visite médicale se déroule au cabinet du médecin, le salarié doit recevoir une convocation par tout moyen. Le décret ne prévoit aucun délai de prévenance. Toutefois, si le salarié est dans l'incapacité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il doit en informer le médecin en précisant les motifs.

5

LES CONSÉQUENCES DE LA CONTRE-VISITE MÉDICALE

Les dispositions de l'article R.1226-12 du Code du travail rappelle qu'une fois la contre-visite effectuée, le médecin informe l'employeur, du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail ou de son impossibilité à réaliser le contrôle suite à un motif imputable au salarié.

L'employeur doit communiquer au salarié sans délai les conclusions du médecin.

Le médecin adresse également son rapport au médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Le caractère injustifié de l'arrêt peut donner lieu à la suspension du versement par l'employeur de l'indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

6

L'ARRÊT DU VERSEMENT DES INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES

Dès lors que le caractère injustifié de l'arrêt est établi, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires à compter de la date de contre-visite médicale.

7

LE RAPPORT DU MÉDECIN À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Conformément aux dispositions de l'article L.315-1 du Code de la sécurité sociale, après avoir effectué la contre-visite, si le médecin conclut à une absence de justification de l'arrêt de travail ou s'il est dans l'impossibilité de réaliser le contrôle, il doit transmettre son rapport au service médical de la CPAM dans un délai de 48 heures. Suite à ce rapport, le médecin-conseil de l'assurance maladie peut :

- Demander la suspension des indemnités journalières.
- Procéder à une nouvelle évaluation de la situation de l'assuré.

8

LA SUSPENSION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Conformément aux dispositions de l'article D. 315-4 du Code de la sécurité sociale, une fois le salarié averti de la suspension de ses indemnités journalières, celui-ci dispose d'un délai de 10 jours pour demander à la caisse de sécurité sociale un examen de sa situation par le médecin-conseil. Ce dernier dispose alors d'un délai de 4 jours à partir de la saisine du salarié pour se prononcer.

Le nouvel examen de l'assuré est un droit dans le cas où le rapport fait mention de l'impossibilité d'avoir effectué la visite de contrôle.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que l'accroissement des dépenses liées aux arrêts de travail résulte principalement des conditions de travail dégradées plutôt que d'un usage abusif des soins ou des prescriptions d'arrêts maladie.

Plutôt que de renforcer les dispositifs de contrôle des arrêts maladie, le syndicat plaide pour une approche axée sur la prévention.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé au sein des entreprises seraient des leviers plus efficaces pour maîtriser les coûts liés aux arrêts de travail.

Elle appelle donc à un investissement accru dans la prévention des risques professionnels, estimant que cela contribuerait non seulement à réduire les arrêts de travail, mais aussi à améliorer le bien-être des salariés.

Pour notre syndicat, c'est une question de priorités : il est préférable de s'attaquer aux causes profondes plutôt que de se focaliser sur les symptômes.

9

UN NOUVEL EXAMEN DE LA SITUATION DE L'ASSURÉ

Conformément aux dispositions de l'article R. 315-1-3 du Code de la sécurité sociale, si suite au nouvel examen du salarié, le médecin-conseil conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, il doit en informer immédiatement l'assuré et lui communiquer une date de reprise du travail.

Il doit également avertir les services administratifs de la caisse d'assurance maladie, ainsi que le médecin traitant.

10

LA CONTESTATION DES CONCLUSIONS DU MÉDECIN

Si l'assuré souhaite contester les conclusions du médecin contrôleur, il peut :

- Demander une autre contre-visite.
- Solliciter l'avis d'un expert judiciaire auprès du conseil des prud'hommes.

En revanche, si le salarié souhaite contester la décision prise par la CPAM, il peut saisir la commission de recours amiable de sa caisse d'assurance maladie.

PRÉCISIONS UTILES DE LA JURISPRUDENCE

- **Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-18.937**

La visite du médecin contrôleur ne peut avoir lieu pendant les heures de sorties autorisées du salarié. Si tel est le cas, l'absence du salarié lors de la visite de contrôle effectuée pendant les heures de sorties n'autorise pas l'employeur à suspendre le maintien de salaire.

- **Cass. soc., 2 juill. 1980, n° 79-40.263 : Bull. civ. V, n° 587**

L'employeur est libre de faire pratiquer la contre - visite par le médecin de son choix et le salarié ne peut substituer aucune autre mesure de son choix, telle une visite par un médecin expert.

- **Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-41.672 : Bull. civ. V, n° 599**

Le médecin visiteur doit décliner au salarié sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur.

A défaut, le refus du salarié de recevoir le médecin ne peut pas s'analyser en un refus, donné en connaissance de cause, de se soumettre au contrôle médical.

- **Cass. soc., 22 juill. 1986, n° 84-41.588 : Bull. civ. V, n° 463**

Le salarié ne peut exiger ni la présence du médecin traitant ni la présence du médecin de la Sécurité sociale si cette présence n'est pas prévue par la convention collective.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que l'accroissement des dépenses liées aux arrêts de travail résulte principalement des conditions de travail dégradées plutôt que d'un usage abusif des soins ou des prescriptions d'arrêts maladie.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, plutôt que de renforcer les dispositifs de contrôle des arrêts maladie, notre organisation syndicale plaide pour une approche axée sur la prévention.

Selon notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé au sein des entreprises seraient des leviers plus efficaces pour maîtriser les coûts liés aux arrêts de travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle à un investissement plus important dans la prévention des risques professionnels, estimant que cela contribuerait non seulement à réduire les arrêts de travail, mais aussi à améliorer le bien-être des salariés.

- **Cass. soc., 28 avr. 1981, n° 79-41.806 : Bull. civ. V, n° 344 Cass. soc., 25 mars 1982, n° 80-40.588 : Bull. civ. V, n° 226 Cass. soc., 27 avr. 1983, n° 81-40.387 : Bull. civ. V, n° 209**

Le salarié perd le bénéfice des indemnités complémentaires si, absent de son domicile, il n'a pu se soumettre à la contre - visite et n'a pas été en mesure, à la demande de son employeur, de justifier des motifs de son absence.

- **Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-16.043 Cass. soc., 20 nov. 1986, n° 84-40.217 : Bull. civ. V, n° 551 Cass. soc., 5 déc. 1990, n° 87-41.375, n° 4501 P : Bull. civ. V, n° 617**

Si l'absence du salarié de son domicile est justifiée parce que à l'heure de la contre - visite, il se trouvait en consultation chez un médecin pour une raison médicale liée à l'arrêt prescrit (par exemple séances de rééducation ou visite chez le médecin traitant), l'employeur ne peut pas suspendre le versement des indemnités complémentaires.

- **Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-24.250**

L'accusé de réception d'une demande de contre-visite médicale et le résultat de cette contre-visite indiquant la date et l'heure du passage du médecin contrôleur peuvent suffire à établir l'absence du salarié pendant ce contrôle.

- **Cass. soc., 10 nov. 1998, n° 96-42.969, n° 4511 P : Bull. civ. V, n° 486**

La Cour de cassation a également précisé que « si l'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite peut entraîner la perte du droit à indemnisation complémentaire, elle ne peut, en soi, constituer une cause de licenciement ».

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est une question de priorités : il est préférable de s'attaquer aux causes profondes plutôt que de se focaliser sur les symptômes.



LES ELECTIONS TPE 2024

**Salariés du Bâtiment et des Travaux Publics,
faites entendre votre voix avec la Fédération
BATI-MAT-TP CFTC !**

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, près de 5 millions de salariés des très petites entreprises (TPE) – celles de moins de 11 salariés – et des particuliers employeurs seront appelés aux urnes pour choisir l'organisation syndicale qui les représentera durant les quatre prochaines années. Si vous êtes salarié d'une entreprise artisanale du secteur du BTP, cette élection est essentielle pour vous !

Pourquoi voter ? Une élection cruciale pour vos droits

Les élections TPE ont un impact direct sur votre quotidien professionnel. Elles permettent d'élire les représentants des salariés au niveau régional.

Ces élus sont vos interlocuteurs privilégiés pour vous accompagner dans la défense de vos droits et l'amélioration de vos conditions de travail. Négociations salariales, prise en charge des frais de transport, conseils juridiques..., vos représentants ont le pouvoir de vous soutenir dans de nombreuses situations :

- Demandes de hausse de salaire ou d'aménagements des conditions de travail ;
- Procédures juridiques : rupture conventionnelle, licenciement, conflits avec l'employeur ;
- Aide à la prise en charge de frais professionnels, notamment pour les transports et l'outillage ;
- Conseil et assistance pour vos frais de santé et votre prévoyance.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** vous accompagne et vous conseille dans toutes vos démarches liées à la santé et à la prévoyance. Que ce soit pour comprendre vos droits, accéder aux meilleures garanties ou faire face à des situations difficiles (maladie, accident, incapacité de travail), nous sommes là pour vous aider.

Nos engagements :

- Vous informer clairement sur vos dispositifs de santé et de prévoyance ;
- Vous accompagner dans vos démarches auprès des organismes concernés ;
- Vous soutenir activement pour que vous bénéficiiez de tous vos droits.

Avec notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, vous n'êtes pas seul face aux imprévus. Ensemble, nous veillons à votre sécurité et à votre bien-être.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC : un syndicat proche de vous.

Notre **Fédération BATI-MAT-TP CFTC** est engagée aux côtés des salariés du BTP pour être à la hauteur de leurs attentes. Proche du terrain et à l'écoute de vos réalités, nous avons conçu pour ce scrutin une offre de service gratuite et accessible à tous les électeurs.

Voici ce que nous vous proposons :

- Assistance juridique gratuite pour toutes vos questions relatives au droit du travail ;
- Bons plans et avantages spéciaux à travers l'accompagnement du Groupe PROBTP pour faciliter votre quotidien et votre travail ;
- Un syndicat humain, à votre écoute, qui place votre bien-être et vos intérêts au cœur de ses actions.





ELECTIONS TPE 2024

Du 25.11 au 09.12

BTP



Syndicat

"VOTEZ cftc

Fédération BATI-MAT-TP

NOUS SERONS À VOS CÔTÉS"

Ensemble, nous avons besoin de vous !

Ces élections TPE n'ont lieu que tous les 4 ans, et chaque vote compte pour faire de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC une force représentative capable de défendre vos droits et vos intérêts. Votre implication est essentielle pour toucher un maximum de salariés et porter haut nos valeurs de respect, de dialogue et de solidarité.

Comment vous mobiliser ?

1. Parlez-en autour de vous : partagez ce message à vos collègues, amis et proches qui travaillent dans des TPE.
2. Expliquez-leur l'importance de voter pour la CFTC : un syndicat qui comprend leurs besoins et agit concrètement pour les salariés.
3. Rappelez la date limite : chaque vote doit être exprimé avant le 9 décembre 2024.
4. Soyez les ambassadeurs de la CFTC : chaque discussion compte et peut changer la donne.

Voter CFTC, c'est choisir un syndicat qui vous ressemble.

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'engage à vos côtés pour améliorer votre quotidien, défendre vos droits et faire entendre votre voix. Avec vous, nous serons plus forts !

Alors, du 25 novembre au 9 décembre, faites le choix d'un syndicat proche des salariés :

Votez CFTC !

Amitiés syndicales,

N 9 9¹¹
NOVEMBRE 2024

LA BRANCHE DES ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION, PIONNIÈRE DANS LA RECONNAISSANCE DES BESOINS PARTICULIERS DES FEMMES

Une première historique en France : notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC signe un accord majeur avec l'UNTEC

Dans une initiative inédite et saluée comme une avancée sociale majeure, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), première organisation syndicale représentative au sein de la branche des Économistes de la Construction, a signé un accord de branche historique avec l'UNTEC (Union Nationale des Économistes de la Construction), syndicat patronal, le 27 novembre 2024. Cet accord, intitulé « Accord relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires », marque un tournant dans la prise en considération des besoins spécifiques des salariées, et plus largement des salariés confrontés à des situations particulières.

Une reconnaissance inédite des besoins des salariées

À travers l'action syndicale de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), la Branche professionnelle des Économistes de la Construction devient ainsi la première en France à intégrer concrètement dans ses accords des mesures spécifiques pour les salariées concernées par des situations de santé ou personnelles particulières. Cette avancée inclut également les conjoint(e)s, lorsque la situation l'exige.

Les principaux cas pris en compte par cet accord ambitieux sont les suivants :

- Grossesse, avec des aménagements de poste et du temps de travail facilités ;
- Interruption spontanée de grossesse, qui permet aux salariées de bénéficier de jours de congé supplémentaires pour se rétablir ;
- Procréation Médicalement Assistée (PMA), avec la possibilité de recourir au télétravail ou à des congés adaptés ;
- Dysménorrhée (règles douloureuses) et endométriose, pathologies souvent invalidantes et pourtant longtemps ignorées dans le monde du travail ;
- Violences conjugales, avec un accompagnement renforcé pour permettre aux salariées concernées de se mettre à l'abri tout en préservant leur emploi.

Ces mesures concrètes se traduiront par des jours de congés supplémentaires, des possibilités accrues de télétravail et des aménagements de poste pour les salariées concernées.

Une avancée sociale portée par [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#).

Forte de son engagement pour les droits des salariés, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) est à l'origine de cette avancée sociale majeure. En prenant ses responsabilités, [notre Fédération](#) a initié une négociation qui pourrait transformer durablement les conditions de travail des femmes et des salariés confrontés à des situations personnelles ou de santé complexes.

« Cet accord est une reconnaissance essentielle des difficultés réelles que rencontrent les salariées dans leur quotidien. Il était urgent de leur offrir un cadre de travail adapté et bienveillant, qui prenne en compte leurs besoins particuliers, » a déclaré la Secrétaire Générale de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#).

Vers une généralisation de l'accord à l'échelle nationale

L'ambition de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) ne s'arrête pas à cette branche professionnelle. Forts de cette première historique, les représentants syndicaux de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) comptent proposer cet accord aux autres branches professionnelles où ils sont présents.

L'objectif ? Faire de la reconnaissance des besoins particuliers des femmes et des salariés une priorité nationale.

Un modèle pour l'avenir

Cet accord préfigure un modèle d'égalité et de bienveillance dans le monde du travail. En reconnaissant les spécificités des salariées et en offrant des solutions concrètes, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) ambitionne d'ouvrir la voie à une réelle évolution sociale.

Avec cette initiative, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) confirme son rôle de pionnière et montre que la prise en compte des besoins particuliers des femmes n'est pas une option, mais une nécessité. Une avancée sociale qui, espérons-le, inspirera d'autres secteurs d'activité à suivre le même chemin.



GAGNEZ

en prévention

en performance

Préparation des chantiers

Formation des équipes

Equipements innovants

Réussite de l'entreprise

Gain en efficacité

Bien-être au travail

Découvrez l'effet

Prévention Performance



OPPBTP

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Novembre 2024)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11.88 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	83.16 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1801.80 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	2059.20 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	21621.60 €

Au 1er janvier 2024, le taux horaire est passé de 11.52 euros à 11.65 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 1.13%.
Au 1er novembre, une nouvelle revalorisation anticipée a porté le SMIC à 11.88 euros ce qui correspond à une augmentation de 2%.

- 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 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 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	17.60 €	63.20 €	46.80 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	14.50 €	52.00 €	38.60 €

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)	7.30 €
2. Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement : 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)	13.11 €
Allocation minimale (ARE)	31.97 €
Seuil minimal ARE Formation	22.88 €
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