

ÉCHO

BATI - MAT - TP



Journal d'information trimestriel de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC - ISSN : 1955-5105

n° 102 / Juillet 2025 (3e trimestre) / 0,50 €



SOMMAIRE

• ÉDITORIAL	P3
• SECTEURS	
- Négociation d'un accord national relatif à l'APLD-R dans les industries du bois et de l'importation des bois	P5
- Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans l'industrie du Béton	P9
• JURIDIQUE	
- Quels moyens de communication pour nos sections syndicales	P7
- Canicules et fortes chaleurs au travail	P10
• 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**



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: 1 1 1 1 1 Ville :
Tél domicile : Tél portable :
Adresse Mail :



Fédération BATI-MAT-TP

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

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

Chaleur, apprentissage, conditions de travail : la Fédération BATI-MAT-TP CFTC tire la sonnette d'alarme

Face à la canicule : protéger, pas subir

Alors que les épisodes de chaleur extrême deviennent la norme estivale, une question essentielle s'impose : jusqu'à quand faudra-t-il tolérer l'intolérable ?

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC le réaffirme avec force : la santé des salariés ne peut être sacrifiée sur l'autel de l'adaptation climatique. Le décret n°2025-482 et l'arrêté ministériel du 27 mai 2025, publiés au Journal Officiel, marquent certes un progrès réglementaire. Mais la réalité du terrain, elle, reste souvent préoccupante : horaires rigides, équipements inadaptés, zones d'ombre inexistantes, accès à l'eau insuffisant.

Le récent élargissement du régime de chômage intempéries aux vagues de chaleur (décret n°2024-630) représente un premier pas, que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue. Ce mécanisme permet désormais d'indemniser les salariés contraints d'interrompre leur activité en cas de fortes chaleurs – à condition toutefois de respecter des critères très stricts.

Cependant un problème persiste : le chômage intempéries entraîne une baisse de rémunération pour les salariés concernés. Une double peine pour ceux qui subissent déjà des conditions de travail dégradées.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande une refonte ambitieuse de la prévention liée aux chaleurs extrêmes dans le BTP, avec :

- Encadrement clair des températures maximales de travail, au-delà des simples recommandations ;
- Droit de retrait facilité en cas de risque thermique avéré ;
- Inspections du travail renforcées sur les périodes à risque ;
- Revalorisation du chômage intempéries, pour garantir une indemnisation à 100 % du salaire net ;
- Création d'un fonds de prévention spécifique pour adapter les chantiers (zones d'ombre, pauses renforcées, équipements rafraîchissants...).

Travailler, oui. Risquer sa vie pour un chantier, jamais.

Apprentissage : ne pas sacrifier la jeunesse sur l'autel de l'économie

En parallèle, le décret n°2025-174 du 22 février 2025 modifie l'Aide unique à l'apprentissage. Désormais recentrée sur la première année de contrat et les niveaux de formation jusqu'au bac, cette réforme marque un recul en matière de soutien à l'alternance.

Si cette mesure peut paraître cohérente au regard de l'objectif de favoriser l'accès à la formation pour les publics les moins qualifiés, elle ne doit pas masquer l'essentiel : l'apprentissage est un investissement social, pas une simple dépense budgétaire.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défend une politique ambitieuse et équilibrée pour l'alternance :

- Maintien d'un soutien financier sur l'ensemble du parcours, au-delà de la première année ;
- Contrôle accru des employeurs, pour éviter les dérives de flexibilité ou les contrats jetables ;
- Accompagnement global des apprentis : logement, transport, soutien psychologique, accès à la santé ;
- Valorisation des initiatives vertueuses, comme le dispositif d'aide aux apprentis de PRO BTP, qui combine soutien financier et accompagnement social.

L'alternance ne doit pas être un sas précaire vers le marché du travail, mais un tremplin vers des carrières solides et choisies.

En conclusion : un syndicalisme de propositions et de vigilance

Chaleurs extrêmes, précarisation de l'alternance, tension sur les conditions de travail : les défis s'accumulent, mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste mobilisée.

Notre vision est claire : un syndicalisme de solutions, ancré dans le réel, proche du terrain, capable de dire non quand c'est nécessaire, mais toujours porteur d'alternatives concrètes.



cftc
Fédération BATI-MAT-TP

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

PRO BTP Association de protection sociale du Bâtiment et des Travaux publics régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966

INSP 0546 - V2 - 07/2022



NÉGOCIATION D'UN ACCORD NATIONAL RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC partage l'analyse conjoncturelle défavorable liée à la dégradation économique durable de ce secteur d'activité directement en lien avec la crise que rencontre le secteur de la construction. Face à cette situation économique inquiétante à l'égard de la préservation de l'emploi des salariés, la Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'est engagée dans cette négociation collective avec des objectifs réalistes et des propositions claires pour répondre aux difficultés rencontrées par les salariés en matière d'emploi et de formation.

Au préalable, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a recueilli les éléments des études économiques menées par l'observatoire d'activité de la branche professionnelle et notre Fédération estime nécessaire d'anticiper les conséquences sociales en matière de perspectives de marché et de défaillance d'entreprise.

Malgré cela, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se déclare confiante dans la pérennité des entreprises en raison de l'utilisation et de la valorisation du matériau bois à travers notamment les politiques conduites en matière de gestion durable et environnementale, le bois étant une ressource durable, renouvelable et il est également une ressource énergétique.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC fait du développement des compétences des salariés l'atout des entreprises pour garantir leur pérennité. Notre Fédération propose une politique de formation professionnelle ambitieuse qui doit s'inscrire largement dans ce projet d'accord APLD-R concernant les industries du bois et de l'importation des bois.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC consciente du caractère supplémentaire de l'accord de branche par rapport aux accords d'entreprise sur le thème de l'APLD-R, rappelle qu'elle se tient à la disposition des négociateurs dans les entreprises, pour leur apporter l'expertise juridique nécessaire pour les assister, le cas échéant, dans les négociations au sein de leur entreprise.

Ainsi, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC veillera à analyser avec les acteurs de la négociation en entreprise, nos délégués syndicaux, le contenu des dispositions du document élaboré par l'employeur aux fins d'homologation et en particulier les éléments relatifs au diagnostic ainsi que les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel prévues à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R dans l'entreprise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite obtenir des engagements forts de la part des entreprises en termes de maintien de l'emploi, ainsi il convient de garantir que les entreprises ne devront pas procéder à des licenciements économiques, ne devront pas mettre en œuvre des ruptures conventionnelles collectives et ne devront pas négocier des accords de gestion des emplois qui aboutiraient à des suppressions de poste.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne l'importance de continuer à former les salariés pour d'une part préparer la relance de l'activité et d'autre part pour développer les compétences des salariés pour répondre aux défis technologiques et environnementaux des industries du bois.

• SECTEUR •

A ce jour, l'accord propose de cibler les actions de formation suivantes :

Actions de formation ou validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences ;

Actions de formations certifiantes en vue de former aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences ;

Actions concourant au développement des compétences visées à l'article L.6313-1 notamment celles au bénéfice de la population senior ;

Actions éligibles en application du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Pour une parfaite clarté du dispositif pour les salariés concernés, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a souhaité que soit inscrit, dans le détail de l'accord que les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée – rebond, bénéficient :

De l'acquisition des droits à congés payés ;

De l'ouverture des droits à pension de retraite ;

Des garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords les instituant ;

Des droits à la formation y compris en matière de CPF ;

De la participation et de l'intéressement dans le respect des accords les instituant ;

De l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

En matière d'indemnisation et d'allocation, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime qu'elle n'a pas été entendue par la délégation patronale, et ce malgré ses revendications pour améliorer le montant de l'indemnité horaire prévu par le décret du 14 avril 2025. Cette disposition reste un point bloquant pour notre Fédération. En effet, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'employeur reçoit de l'État une allocation équivalente à 60 % de cette rémunération (plafonnée à 4,5 SMIC), ce qui réduit fortement son reste à charge.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu que pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L.5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, l'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que le droit à la formation professionnelle doit impérativement être actionné au bénéfice des salariés qui en ont le plus besoin pour sécuriser leur parcours professionnel avec l'objectif de développer leurs compétences et de renforcer leur employabilité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que des actions de formation doivent être proposées à tous les salariés concernés en concertation avec eux et les instances représentatives du personnel si elles existent.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite ainsi que les obligations en termes d'information soient renforcées auprès des salariés pour que ceux-ci bénéficient d'un accompagnement professionnel effectif pour mieux appréhender les leviers que représentent la formation pour leur carrière professionnelle.



QUELS MOYENS DE COMMUNICATION POUR NOS SECTIONS SYNDICALES

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite souligner l'importance du dynamisme des sections syndicales à travers la communication qu'elles doivent mettre en œuvre, à la fois pour se faire connaître et reconnaître auprès des salariés et également pour assurer la cohésion des adhérents et des sympathisants à notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reconnaît que s'il existe les moyens classiques de communication comme par exemple la distribution de tract et l'affichage sur les tableaux d'information de la section syndicale, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que les moyens numériques de communication sont délaissés par le législateur et que les négociations en entreprise peinent à aboutir à des accords novateurs et exemplaires.

Pourtant les dispositions de l'article L. 2142-6 du Code du travail renvoient à l'ouverture d'une négociation sur ce thème et ainsi les dispositions légales prévoient que « *Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. (...) »* »

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite mettre en exergue le droit reconnu aux sections syndicales de mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 mars 2025, rappelle avec fermeté que la communication syndicale n'est pas conditionnée par la représentativité, mais par l'existence d'une section syndicale. En l'espèce, un syndicat non représentatif avait contesté la validité de

dispositions conventionnelles qui octroyaient aux seules organisations syndicales représentatives des moyens de communication électronique renforcés, au motif qu'elles participaient aux négociations collectives. Débouté en appel, le syndicat a obtenu gain de cause devant la Haute juridiction, qui a annulé la décision pour atteinte au principe d'égalité.

La Cour souligne que les facilités de communication prévues par un accord collectif – telles que l'accès via l'intranet d'entreprise à un site syndical ou l'envoi de courriels aux salariés – doivent être ouvertes à l'ensemble des syndicats disposant d'une section syndicale. Il ne saurait être admis que la participation à la négociation collective justifie un traitement différencié.

Ce faisant, la Cour s'inscrit dans une jurisprudence constante (Cass. soc. 21 sept. 2011, 11 janv. 2012, 23 mai 2012) et confirme l'évolution législative opérée depuis la loi du 20 août 2008, laquelle a conféré aux syndicats non représentatifs des droits jusqu'alors réservés aux seuls syndicats représentatifs, notamment celui de constituer une section syndicale.

En vertu du principe d'égalité de traitement, tous les syndicats dotés d'une section syndicale doivent se voir garantir un accès équitable aux moyens de communication syndicale, sans distinction fondée sur la représentativité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du Code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux affectés aux membres du CSE.

Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

• JURIDIQUE •

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que conformément aux dispositions de l'article L. 2142-4 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Il est donc interdit de distribuer des tracts pendant le temps de travail et de pause des salariés (Cass. soc. 20/09/2018, n° 17-21.099).

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC invite les délégués syndicaux à élargir et à assouplir ce droit à diffusion par voie d'accord d'entreprise avec l'employeur.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par le syndicat, sous réserve de ne pas comporter d'injure ou de diffamation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que la diffusion des informations syndicale au moyen des outils numériques de l'entreprise soit bien mieux acceptée par les employeurs.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que selon l'effectif de l'entreprise considérée, l'utilisation des outils numériques de l'entreprise comme support de communication syndicale, devrait s'imposer aux partenaires sociaux, ne serait-ce que pour permettre de communiquer auprès des salariés éloignés géographiquement de leurs représentants syndicaux que ce soit en raison des agences de travail dispersées ou en raison du télétravail.

Là encore, si les dispositions de l'article L. 2142-6 du Code du travail prévoient que les modalités de diffusion peuvent être définies par accord d'entreprise, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que certains employeurs n'y voient qu'une simple faculté de négocier et qu'ils refusent d'ouvrir ce thème à la négociation en vue d'un accord sur un champ plus étendu comme celui du droit syndical.

Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, rappelle qu'à défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que les dispositions légales imposent que l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :

Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que les contours limites de ce nouveau droit d'accès au numérique sont les suivants :

L'accès à la messagerie n'est pas expressément visé par la loi, il reste soumis à l'autorisation de l'employeur ou à un accord d'entreprise.

La loi ne mentionne pas la nécessité pour l'organisation syndicale présente dans l'entreprise d'être représentative.

Le droit d'accès n'est pas prévu pour les instances de représentation du personnel, l'accord de l'employeur reste donc indispensable.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue la modernité des employeurs qui s'engagent dans la négociation d'accords permettant la diffusion des communications syndicales via les outils numériques de l'entreprise. Ces démarches illustrent une vision contemporaine du dialogue social, adaptée aux nouveaux modes de travail et aux réalités du terrain.



PRISE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC DANS L'INDUSTRIE DU BÉTON.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC signe l'avenant n°1 à l'accord d'harmonisation du 11 avril 2024 relatif aux salaires minimaux garantis des Ouvriers et ETAM dans la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est une avancée concrète vers l'égalité de traitement des salariés du secteur: notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC vient de signer l'avenant n°1 à l'accord d'harmonisation salariale du 11 avril 2024, qui encadre la convergence progressive des salaires minimaux garantis des Ouvriers et des ETAM dans la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, incluant désormais pleinement les entreprises du périmètre de la FIB (Fédération de l'Industrie du Béton).

Cet avenant s'inscrit dans la trajectoire définie par l'accord signé à l'unanimité en avril 2024, après plusieurs années d'absence de la FIB des négociations régionales sur les salaires minima conventionnels.

Ce premier avenant ouvre officiellement la phase opérationnelle du rattrapage salarial progressif, visant à aligner d'ici le 1er juillet 2027 les grilles salariales des entreprises de la FIB sur celles en vigueur dans les autres secteurs de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction.

Une avancée concrète pour les salariés des entreprises relevant des Industries du Béton

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, signataire de ce texte, cet avenant n°1 marque une avancée essentielle : il valide le principe d'ajouter, chaque année jusqu'en 2027, une revalorisation salariale spécifique pour les niveaux III à VII, en plus des augmentations régionales négociées lors des réunions de négociation paritaires régionales organisées par l'UNICEM.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'avenant apporte également une avancée significative en prévoyant que les évolutions en pourcentage issues des négociations régionales des années 2026 et 2027 seront intégrées dans le calcul des grilles de salaires minimaux. Cette mécanique permettra, région par région, de parvenir à une grille salariale unique au sein de chaque territoire de la branche au plus tard le 1er juillet 2027. Ces nouvelles grilles régionales, issues d'une convergence transparente et négociée, deviendront alors les références officielles pour finaliser le

rattrapage des salaires minima applicables dans les entreprises de la FIB.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cette disposition garantit aux salariés du périmètre FIB une véritable dynamique de rattrapage des salaires minima, respectueuse du calendrier fixé et basée sur des critères transparents. Ce processus sera suivi chaque année par la négociation d'un nouvel avenant permettant un ajustement progressif, clair et équitable.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue la concrétisation de l'accord du 11 avril 2024 par la signature de l'avenant n°1 qui traduit un engagement réel vers l'équité de traitement dans l'ensemble de la branche. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce texte répond à une attente forte des salariés de la FIB, trop longtemps exclus des dynamiques salariales conventionnelles.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, ce premier avenant vient clarifier le droit applicable dans les entreprises de la FIB, en établissant une convergence salariale fondée sur les grilles existantes et reconnues dans le reste de la branche.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, en harmonisant les niveaux de rémunération, l'accord et son avenant posent les bases d'un cadre conventionnel plus juste, plus cohérent et plus protecteur pour les salariés.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la signature de cet avenant n'est qu'une étape, qu'elle continuera à suivre attentivement la mise en œuvre du calendrier de rattrapage et veillera à ce que les engagements pris se traduisent de manière concrète sur les bulletins de paie.

Face aux enjeux de pouvoir d'achat et de reconnaissance du travail, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC réaffirme que le dialogue social, lorsqu'il est sincère, porte ses fruits. Ce premier avenant en est la démonstration.

CANICULES ET FORTES CHALEURS AU TRAVAIL : NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC MONTE EN TEMPÉRATURE !

Enfin, un décret (décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des salariés contre les risques liés à la chaleur) et un arrêté ministériel (du 27 mai 2025, publiés au Journal officiel du 1er juin) introduisent de nouvelles obligations à la charge de l'employeur en matière de prévention des risques liés aux fortes chaleurs.

Ces nouvelles dispositions, entrées en vigueur le 1er juillet 2025, imposent des mesures concrètes et renforcent très nettement les obligations de l'employeur en matière de prévention du risque chaleur.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les dispositions de l'article R.4463-2 du Code du travail prévoient que l'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des salariés à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et prendre les mesures ou les actions de prévention dès qu'un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés est identifié.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne que les mesures de prévention, définies notamment en référence à l'article R.4463-3 du Code du travail, doivent être intégrées dans les outils réglementaires de l'entreprise. Il s'agit, selon la taille de l'entreprise, du programme annuel de prévention des risques professionnels ou du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que le rôle des représentants du personnel soit plus que jamais déterminant. Les élus doivent s'assurer que les risques liés à la chaleur soient effectivement pris en compte, que les mesures prévues soient adaptées aux réalités du terrain et appliquées sans délai.

L'arrêté ministériel du 27 mai 2025 définit plusieurs seuils de vigilance météorologique fixés par Météo-France (vigilance verte, jaune, orange, rouge). C'est un "épisode de chaleur intense", correspondant à un seuil de vigilance jaune, orange ou rouge, qui déclenche les obligations de l'employeur.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est regrettable que le Code du travail ne prévoit toujours pas un seuil de température clairement défini au-delà duquel le salarié pourrait cesser son activité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que la mise en œuvre du droit de retrait en cas de forte chaleur s'avère délicate, autant pour le salarié que pour l'employeur. En effet, l'appréciation d'une situation présentant un danger grave et imminent pour la santé nécessite davantage de repères objectifs clairement reconnus par la loi.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint que l'appréciation de l'employeur soit bien différente de celle du salarié.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande à ses élus de porter la voix des salariés, d'alerter en cas de situation dangereuse et de formuler des propositions concrètes pour renforcer la protection des salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le régime de chômage intempéries se caractérise par une interruption des travaux décidée par l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Le décret n° 2024-630 du 28 juin 2024 a étendu ce régime aux épisodes de canicule. L'arrêté du 27 mai 2025 officialise ce principe en précisant que les périodes de canicule couvertes par le chômage intempéries correspondent aux vigilances orange et rouge.



Les dispositions des articles L.5424-6 à L.5424-19 et D.5424-7 à D.5424-49 du Code du travail en précisent le régime juridique.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que les salariés placés en intempéries perçoivent une indemnité versée par l'employeur via la paie.

La Caisse CIBTP effectue un remboursement provisoire des indemnités déclarées, ajusté en fin de campagne selon la masse salariale. Les arrêts liés à la canicule font l'objet d'un remboursement spécifique, avec un coefficient propre et une possibilité de réévaluation en cours d'année.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que l'indemnisation pour canicule par la CIBTP ouvre droit à un niveau d'indemnisation moindre que les autres intempéries couvertes.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC prend acte de l'ajustement du niveau de remboursement, en cohérence avec les capacités financières du régime, mais s'inquiète du maintien d'une protection moindre sur les risques climatiques.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette mesure, bien que présentée comme un mécanisme d'équilibre, soulève une question de gouvernance : celle de la gestion des caisses CIBTP.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ces caisses ne sont pas gérées paritairement, ce qui prive les organisations syndicales de tout pouvoir d'intervention réel, notamment sur les prestations exceptionnelles liées au climat.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle également que les salariés percevant des indemnités d'intempéries conservent leurs droits à congés, ainsi qu'une prise en charge de leur retraite complémentaire (ouvriers).

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les représentants du personnel doivent faire vivre le dialogue social au quotidien. Ils sont essentiels pour que les nouvelles obligations patronales ne restent pas lettre morte.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC appelle à la plus grande vigilance pour garantir la mise en œuvre des principes de prévention sur les chantiers du BTP. Les postes de travail extérieurs doivent désormais être aménagés pour protéger les salariés contre les effets de la chaleur. La formulation précédente – « dans la mesure du possible » – n'est plus suffisante.

En tout état de cause, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC préconise, selon les circonstances :

- un aménagement des horaires ou des cadences de travail ;
- le report de certaines tâches ;
- la rotation du personnel sur les postes exposés ;
- l'usage de dispositifs filtrants ou occultants ;
- une surveillance des températures ;
- l'organisation de pauses supplémentaires ;
- la mise à disposition de ventilateurs, brumisateurs, etc.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'employeur doit fournir des équipements adaptés : vêtements respirants, rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...

Lors d'un épisode de chaleur intense, l'employeur doit mettre en œuvre immédiatement les mesures prévues par l'article R.4463-3, et les adapter si la chaleur s'intensifie.



• JURIDIQUE •

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise, en particulier sur la protection des salariés vulnérables, notamment les femmes enceintes. Lorsque le salarié est, en raison de son âge ou de son état de santé, particulièrement vulnérable, l'employeur, informé de la situation, doit adapter les mesures de prévention avec le service de prévention et de santé au travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite que des formations et des informations précises soient dispensées aux salariés sur :

- les signes du coup de chaleur ;
- les gestes à adopter ;
- et que des protocoles de secours soient mis en place, notamment pour les personnes isolées.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que dans le BTP, lorsqu'il est impossible d'installer un point d'eau, la quantité d'eau mise à disposition des salariés doit être d'au moins trois litres par jour et par salarié.

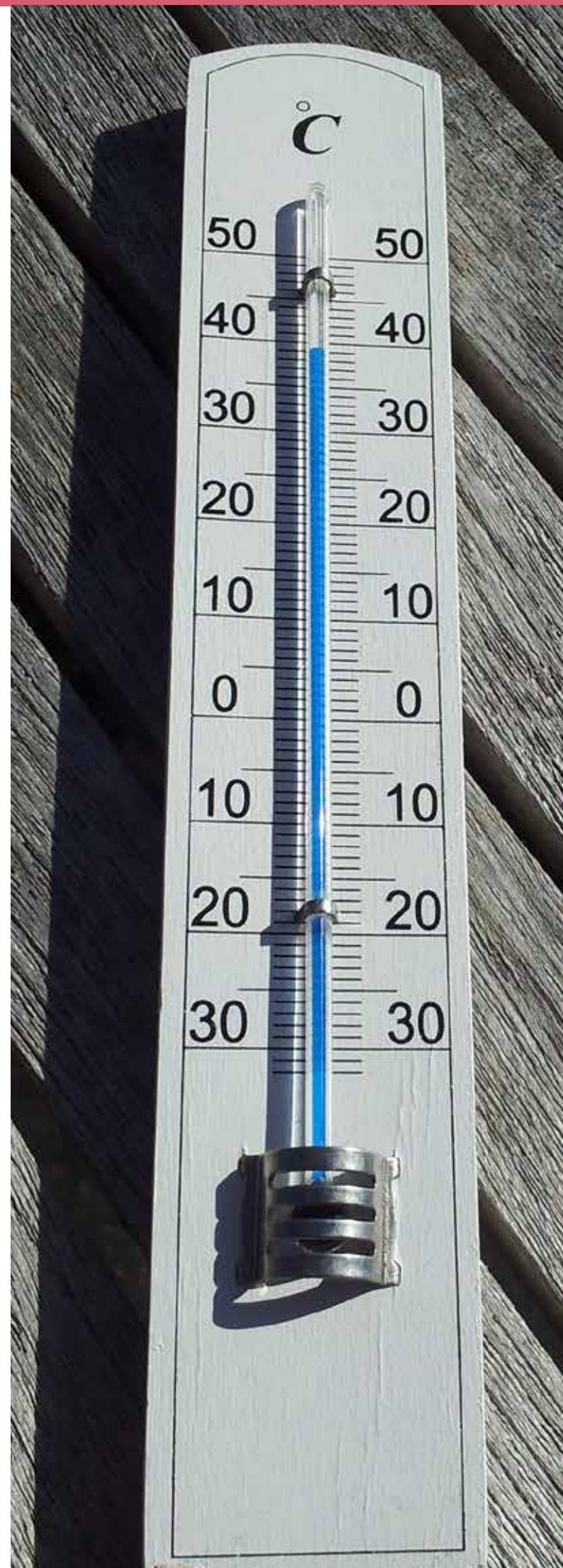
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que l'une des avancées du décret réside dans la possibilité pour l'inspection du travail de mettre l'entreprise en demeure d'exécuter ses obligations sous 8 jours. Passé ce délai, un procès-verbal pourra être dressé en cas d'inaction.

Mais notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que l'inspection du travail ne puisse toujours pas ordonner l'arrêt immédiat des travaux dangereux en cas de fortes chaleurs.

En tout état de cause, si les précautions prises sont insuffisantes, le CSE ne doit pas hésiter à demander la suspension de l'activité auprès de l'employeur. Les entreprises peuvent alors recourir au dispositif de récupération des heures perdues.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que l'employeur peut décider la récupération des heures perdues pour intempéries. Selon l'article D.5424-17 du Code du travail, ces heures doivent être rémunérées en sus de l'indemnisation, sans tenir compte du fait qu'elles ont déjà donné lieu à versement d'indemnités.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne que l'employeur doit donc payer les heures récupérées, même si elles ont déjà été indemnisées au titre du chômage intempéries.



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.

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

solutions sudoku Echo n°100

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ADENT•AEDE•AMENE•ANNONCEUR•ATROPHIE•BATTLE•BEAT•CHENE•
- CUIR•DAUBE•EMPLOI•ENONCER•ENTE•IMPOT•MERCI•
- NUEE•ONCLE•OTARIE•PIETINER•PREAU•RESINE•
- RETRECIO•SALUBRE•SCAROLE•SCIANT•STRIDULER•
- TELEPHONE•TELLEMENT•THEIERE•TIRAILLER•TOUT•
- TRACT•TREIZE•TROMPETTE•URBAIN•VEHICULE•VERNIS•



L'EXPÉRIENCE EST UNE LANTERNE QUE L'ON PORTE SUR LE DOS
ET QUI N'ÉCLAIRE JAMAIS QUE LE CHEMIN PARCOURU.

CONFUCIUS

• INFOS PRATIQUES • CHIFFRES ET INDICES AU 1ER JUILLET 2025 •

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 révalorisation 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 2025

1 repas : 5,45 € - 2 repas : 10,90 €

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 4,22 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	47 100 €
Plafond trimestriel	11 775 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 925 €
Plafond hebdomadaire	906 €
Plafond journalier	216 €
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 2025

Exonération maximale de la participation patronale : 7,26 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 12,10 € 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	Plafond :
Pour les 3 premiers mois	21.10 €	75.60 €	56.10 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	17.90 €	64.30 €	47.70 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	14.80 €	52.90 €	39.30 €
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)			7.40 €
2. Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement:			
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant		21.10 €	
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant		10.30 €	

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

(Indemnité journalière maximale) : 101,94 €

- Accident du travail

Quel est le barème d'indemnisation pour accident du travail ?

Date de l'indemnisation	Pourcentage du salaire journalier de base	Montant maximum
28 premiers jours suivant l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base	235,69 €
À partir du 29 ^e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	314,25 €

(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 41,47 €.

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 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)	13,11 €
Allocation minimale (ARE)	31,97 €
Seul minimum 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)
- Rénumération 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, Acrc, Nacre et Cape.

- Arce : versement anticipé des allocations chômage
- Acrc : 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 2,2% au 1er Janvier 2025.

AIDANTS

- Allocation de solidarité aux personnes agées (ASPA)

Au 1er Janvier 2025, le minimum vieillesse - est porté à 1034,28 € par mois pour les personnes seules et à 1 605,73 € par mois pour les couples.

- Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

65,80 € / jour - 32,90 € / demi-journée

Complément mensuel de 126,20 € si dépenses liées >= au montant.

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

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

- 456,05 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;

- 294,81 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;

- 170,07 € 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 percevez maximum 456,05 € 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 2025/2026 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	423,48 €
11 à 14 ans	446,85 €
15 à 18 ans	462,32 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1er avril 2025 est de :

199,18 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ; 265,50 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

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	646,52 €	969,78 €
1 enfant	969,78 €	1163,74 €
2 enfants	1163,74 €	1357,70 €
Par enfant en plus	+ 258,61 €	+ 258,61 €

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 Montants de l'AEEH incluent le complément.

Décision	Base	Avec Majoration
Allocation de base	151,80 €	/
Complément cat 1	460,14 €	/
Complément cat 2	588,22 €	521,81 €
Complément cat 3	588,22 €	673,61 €
Complément cat 4	828,11 €	1098,50 €
Complément cat 5	1016,15 €	1362,44 €
Complément cat 6	1439,94 €	1947,51 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1138,49 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 94,87 € pour chaque enfant supplémentaire.

- Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

65,80 € / jour - 32,90 € / demi-journée

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

64,41 Brut / jour - 21 jours maximums (jusqu'au 01/04/26)



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