

# 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° 105 / Janvier 2026 (1er trimestre) / 0,50 €



## SOMMAIRE

● **ÉDITORIAL** P3

### ● **SECTEURS**

- Négociation des appointements P5

minimaux des cadres du Bâtiment

- Reprise des travaux conventionnels P7

dans la branche de la convention  
collective nationale des géomètres.

### ● **JURIDIQUE**

- Une entreprise doit consulter son P9

CSE préalablement au déploiement

d'outils d'intelligence artificielle (IA)

- Emploi des séniors P11

### ● **DIVERS**

- Jeux P13

- Info pratiques/Adhésion P14

# NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC DONNE LA PAROLE AUX SALARIÉS DE L'ARTISANAT !

## SALARIÉS DE L'ARTISANAT OUVREZ-VOUS À LA NÉGOCIATION !

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, avec d'autres partenaires sociaux, a contribué à la création de l'Association paritaire nationale pour le développement de la négociation collective dans l'artisanat du bâtiment (APNAB).

Cette association a pour objet de permettre aux salariés des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés, qui ne sont pas dotées de représentation du personnel, d'être représentés au niveau régional ou départemental dans les commissions paritaires.

Vous, salariés qui représentez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans les entreprises artisanales du bâtiment, si vous souhaitez participer aux négociations, nous assurons votre formation et nous vous adresserons les informations nécessaires.

**Fédération BATI-MAT-TP CFTC**  
**251 rue du faubourg Saint-Martin**  
**75010 PARIS**



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

En ce début d'année, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC adresse à l'ensemble de ses adhérents ses vœux les plus sincères de santé, de solidarité et de réussite. Plus que jamais en 2026, nous resterons mobilisés pour défendre l'emploi, la formation professionnelle, le pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail.

Dans un contexte économique et social incertain, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, réaffirme son engagement syndical pour porter et soutenir vos revendications, pour agir afin de sécuriser les emplois, les parcours professionnels des salariés et pour construire un dialogue social juste et équilibré avec les employeurs, au service de tous, entreprises et salariés.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'avenir des métiers et des professions repose sur les nouvelles générations, qui s'engagent dans le monde du travail et contribuent aux transformations de la société.

Les jeunes affirment une forte conscience environnementale et s'inscrivent dans un meilleur équilibre de vie et ils considèrent qu'il leur revient de porter ces préoccupations au sein des entreprises.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'investit aux côtés des jeunes pour les soutenir dans ce rôle déterminant de l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux au cœur du dialogue social des branches professionnelles et des entreprises.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC entretient cette dynamique de progrès, en accompagnant la formation des salariés, leur insertion professionnelle, le développement de parcours professionnels choisis et l'intégration durable de pratiques responsables dans le BTP et dans nos secteurs professionnels.

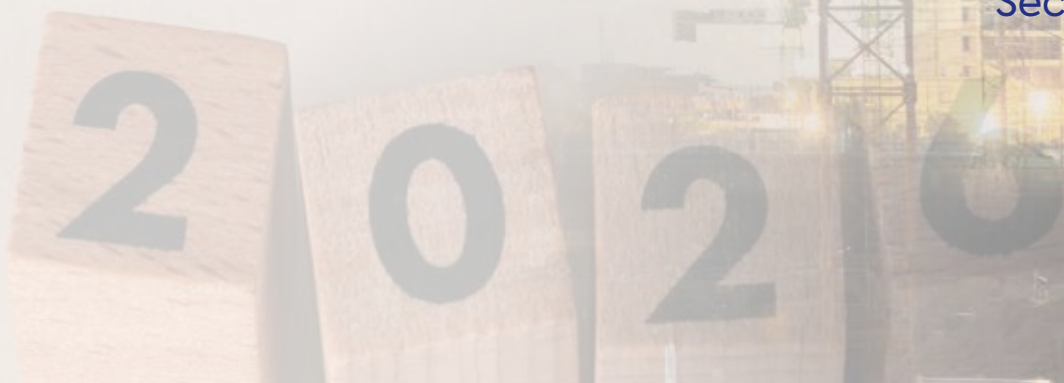
Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète qu'au 1er janvier 2026, l'aide exceptionnelle à l'apprentissage soit suspendue faute de loi de finances. Seule l'aide pérenne est maintenue pour les entreprises de moins de 250 salariés recrutant des apprentis jusqu'au niveau bac, tandis qu'une nouvelle aide exceptionnelle pourra être définie ultérieurement, mais sans rétroactivité.

L'apprentissage reste un levier essentiel d'accès à l'emploi et de transmission des savoir-faire. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est indispensable de sécuriser et de renforcer durablement les aides financières vers l'alternance professionnelle afin de garantir l'égalité d'accès à la formation et l'avenir des jeunes, notamment dans les secteurs en tension comme le BTP.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC place sa confiance dans les jeunes générations pour relever les défis de demain, tout en s'appuyant sur l'expérience des seniors pour transmettre savoir-faire, savoir-être et valeurs, contribuant ainsi à façonner une société plus responsable, respectueuse de la dignité humaine et durable pour tous.

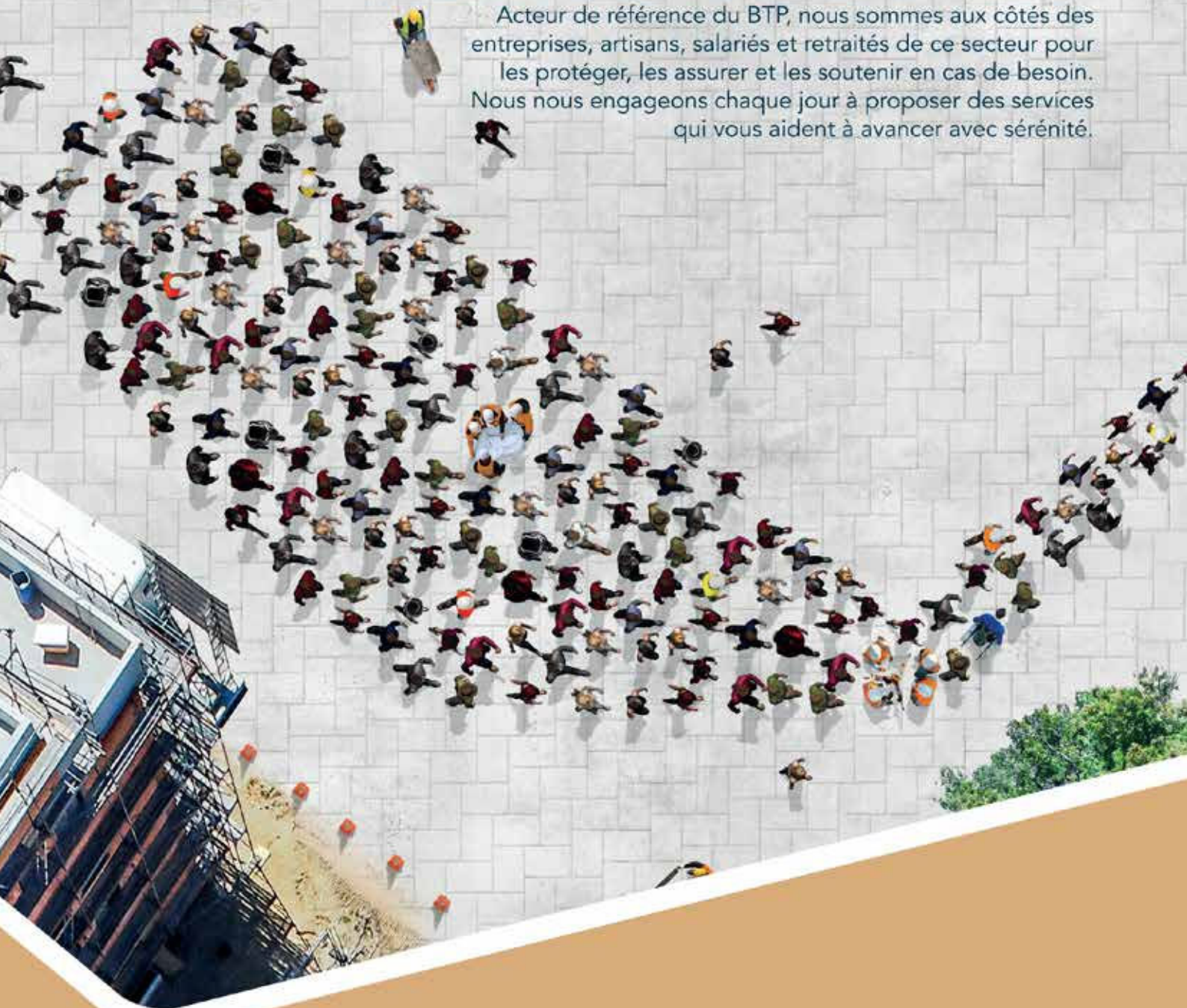


Caroline TYKOCZINSKY,  
Secrétaire Générale



# 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)

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



# NÉGOCIATION DES APPOINTEMENTS MINIMAUX DES CADRES DU BÂTIMENT

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC défend l'attractivité du secteur et la justice salariale.**

Le 19 janvier 2026, la première Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du Bâtiment s'est réunie au siège de la Fédération Française du Bâtiment pour ouvrir les discussions relatives aux appointements minimaux des Cadres.

Notre Fédération BATI-MAT TP CFTC a fait plusieurs constats préoccupants et en premier lieu un ralentissement inquiétant des augmentations de salaire.

Notre Fédération regrette une persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes et des remontées fréquentes relative à l'exigence croissante de justice salariale exprimée par les sections syndicales présentes sur le terrain, proches des salariés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a relevé que la rémunération annuelle médiane des cadres en France s'élève à 55 000 € et que les offres d'emploi actuelles pour un ingénieur qui a 5 ans d'expérience se situent entre 55 000€ et 60 000€.

Notre Fédération rappelle ainsi la réalité du marché de l'emploi qui doit être pris en compte pour améliorer l'attractivité de la branche du bâtiment.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC alerte sur une tendance préoccupante : le détournement progressif des entreprises du statut cadre au profit de salarié au profil de technicien qui ne bénéficie pas du même statut mais avec des responsabilités professionnelles importantes propres à l'encadrement.

En parallèle, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate, à travers une étude récente de l'OPMQ BTP sur l'encadrement de chantier, qu'il existe des difficultés persistantes de recrutement concernant les conducteurs de travaux, chefs de chantier, chefs d'équipe et responsables d'affaires.

Pour notre Fédération, la revalorisation salariale

est indissociable de la réponse à apporter pour répondre aux difficultés de recrutement.



**Dans le souci de rendre le débat objectif et afin que chaque partenaire social dispose du même degré d'information, notre Fédération a demandé que la FFB réalise un diagnostic partagé de la réalité des classifications des emplois dans les entreprises.**



## • SECTEUR •

Ainsi, **notre Fédération** a demandé la transmission:

- du bilan économique et social de la branche
- du détail des données sur la population salariée par coefficient hiérarchique
- des moyennes nationales des salaires réels, du nombre de salariés de moins de 30 ans classés au coefficient A1
- de l'identification des paliers et plafonds du coefficient B2
- de la moyenne d'âge
- de la proportion d'effectifs et de leur évolution par coefficient sur les années N et N-1

Pour **notre Fédération**, ces éléments sont indispensables pour mesurer les écarts, comprendre les dynamiques de carrière et adapter les grilles aux réalités du terrain.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** souhaite également renforcer l'attractivité des premiers niveaux de classification et sécuriser les parcours des jeunes entrants dans la profession.

Dans ce contexte, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a proposé une augmentation de 1,5% des appointements des Cadres du Bâtiment.

Au terme des négociations, une grille prévoyant une augmentation moyenne de 1,2% pour une application au 1er février 2026 a été ouverte à signature.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** en tant qu'organisation syndicale représentative et responsable a été signataire en 2025 de l'avenant 77 du 16 janvier 2025 sur les appointements des Cadres du Bâtiment.



**Et aujourd'hui encore, même si le niveau retenu est inférieur à sa proposition initiale, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a décidé d'être signataire de l'accord 2026, pour ne pas pénaliser les salariés cadres du Bâtiment.**



# REPRISE DES TRAVAUX CONVENTIONNELS DANS LA BRANCHE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GÉOMÈTRES

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande le respect du droit de négocier.**

**Notre Fédération rappelle que ce droit s'appuie sur un principe constitutionnel issu du Préambule de la constitution de 1946 selon lequel « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ».**

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'appuie également sur la loi Auroux du 13 novembre 1982 pour que la négociation soit la règle normale de la vie professionnelle au sein des branches et des entreprises.

Et c'est une victoire pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC qui a obtenu du Ministre du travail, la publication le 26 décembre 2025 de l'arrêté fixant la représentativité des organisations syndicales dans la branche professionnelle des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers. (IDCC 2543)

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se positionne largement en tête des autres organisations syndicales, plébiscitée par les salariés, notre Fédération affiche une audience ultra-majoritaire de 69,42% dans la branche.



**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC tient à remercier chaleureusement les nombreux salariés qui ont voté pour nos listes de candidats aux élections professionnelles, cette confiance que vous nous avez témoigné nous conforte dans nos objectifs et dans nos revendications.**

Les organisations patronales, l'UNGE et FENIGS tentent de remettre en cause la portée de l'arrêté ministériel, elles développent sciemment une confusion entre les notions de secteur et de branche.

Notre Fédération dénonce cette lecture sémantique et les intentions dilatoires qui y sont dissimulées. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC préfère leur opposer un raisonnement juridique et des références à des textes juridiques du droit positif applicable.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les dispositions des articles L2121-1 à L2122-13 traitent expressément de la représentativité syndicale et que les dispositions des articles L2151-1 à L2152-7 précisent les contours des branches professionnelles et de la représentativité patronale.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que l'arrêté du 26 décembre 2025 vise très clairement le champ conventionnel de l'IDCC n° 2543 et il se présente explicitement comme une réponse à une demande paritaire portée par notre Fédération dans ce champ conventionnel.



Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'arrêté de représentativité n'a absolument pas vocation à modifier le champ d'application d'une Convention Collective Nationale mais simplement à permettre de déterminer le poids respectif des différentes Organisations syndicales et Organisations patronales dans ce champ.

Pour notre Fédération, la notion de branche désigne un ensemble d'entreprises exerçant une activité économique identique ou similaire et relevant d'un même champ professionnel, dans lequel est conclue une convention collective.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il faut rester réaliste, efficace et pragmatique. La finalité attendue par les entreprises et leurs salariés est de disposer d'un champ conventionnel pour bénéficier d'un périmètre utile support de la négociation collective en vue de conclure des conventions et des accords collectifs.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que dans les deux derniers arrêtés de représentativité du 27 novembre 2025 et du 18 décembre 2025, le ministre du Travail désigne les organisations patronales et syndicales représentatives « dans le secteur des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres et experts-fonciers ».

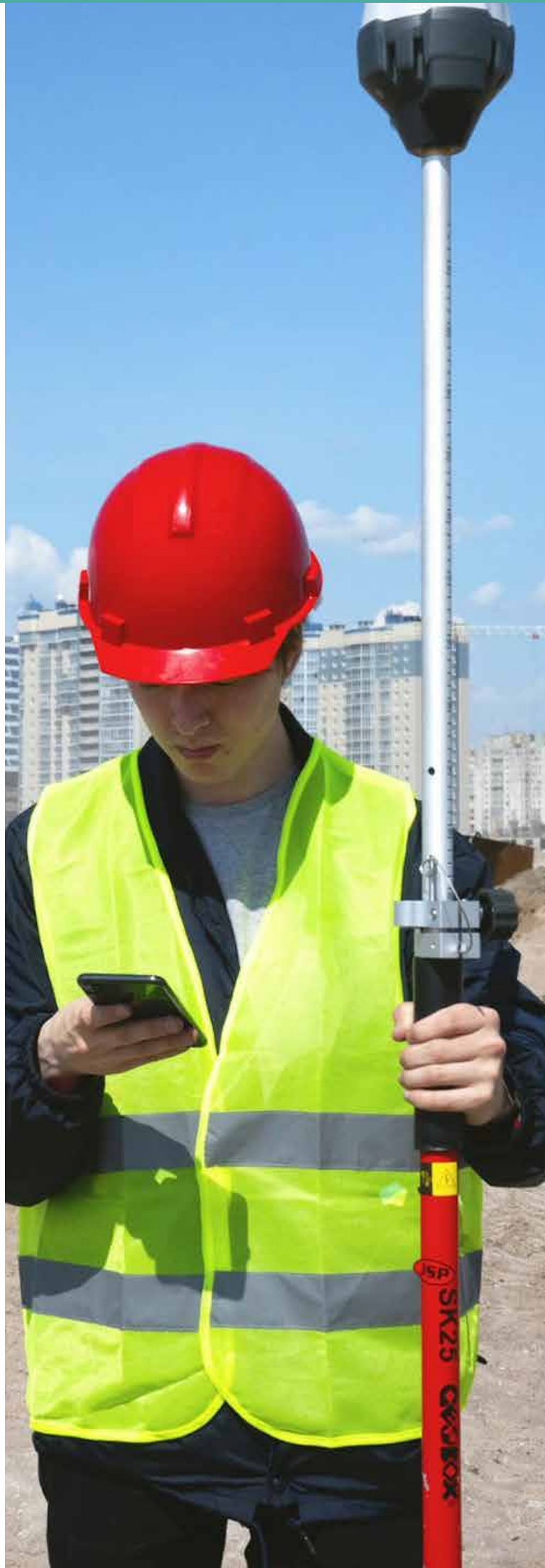
L'arrêté du Ministre du travail du 26 décembre 2025 vise donc expressément le champ de la convention collective identifiée selon l'IDCC n° 2543, il rappelle d'ailleurs, dans les visas de sa décision, la demande de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC du 13 octobre 2025, rejointe par les autres partenaires sociaux, d'ouvrir les négociations dans ce champ conventionnel.

La mesure d'audience ainsi fixée correspond donc bien au périmètre choisi par les partenaires sociaux comme champ de la négociation collective.



Désormais, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC demande aux organisations d'employeurs que les négociations soient engagées sérieusement et loyalement.

A bon entendre !



# UNE ENTREPRISE DOIT CONSULTER SON CSE PRÉALABLEMENT AU DÉPLOIEMENT D'OUTILS D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA).

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que le déploiement des outils d'intelligence artificielle dans les entreprises nécessite d'associer le CSE aux expérimentations et à la généralisation de leur mise en œuvre au regard de leurs incidences sur les conditions de travail d'autant plus si la mise en œuvre modifie les conditions de santé et de sécurité des salariés.**

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, si le dispositif légal est clair sur le sujet, il s'agit avant tout de favoriser un dialogue social dans l'entreprise y compris avec les délégués syndicaux sur une thématique qui se développe de plus en plus largement dans les entreprises.

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 2312-8 du Code du travail imposent à l'employeur la consultation du CSE sur « l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a relevé dans le contentieux judiciaire récent des exemples d'outils IA ayant fait l'objet d'une mise en place dans les entreprises et dont le CSE a demandé la suspension du déploiement prétextant que celui-ci n'avait pas fait l'objet d'une procédure d'information consultation du CSE.

Globalement, le juge judiciaire confirme que le déploiement de nouvelles applications informatiques mettant en œuvre des procédés « d'intelligence artificielle » doit faire l'objet de la procédure d'information consultation.

A titre d'exemples, il a ainsi été jugé que les dispositifs suivants relevaient bien de l'introduction de nouvelles technologies :

« La généralisation d'une plateforme d'IA permettant, notamment, de créer des assistants virtuels personnalisés et programmables »

« L'implantation d'outils d'IA dans l'intranet et proposant un accès payant à ChatGPT, ces applications permettant, par un processus automatisé de créer du contenu par l'amélioration stylistique des articles, la transcription d'enregistrement audio, la synthèse de texte et la rédaction d'article à partir de ces transcriptions »

« L'installation d'un logiciel permettant d'identifier les compétences clés et de faire des recommandations personnalisées de la gestion des compétences et de suivi des parcours professionnels des salariés »

« L'installation d'un logiciel permettant *une gestion intelligente du staffing*, c'est-à-dire l'affectation des salariés, basée sur la disponibilité, les compétences et les souhaits des salariés, le tout optimisé par l'IA ».

Dans ces affaires, le juge a reconnu l'obligation de l'employeur et le droit pour le CSE de mettre en œuvre la procédure de l'information consultation prévue par le 4ème alinéa de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

## • JURIDIQUE •

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que de plus, le CSE peut faire appel à un expert au titre des dispositions de l'article L. 2315-94 du code du travail.

En effet, en cas d'introduction de nouvelle technologie ou de projet important ayant des conséquences sur les conditions de travail, le CSE peut s'adjoindre l'aide d'un expert habilité, conformément à l'article L. 2315-94 du Code du travail. Le recours à cet expert porte le délai de consultation à 2 mois. Ces expertises sont cofinancées à 80/20 % par l'employeur et le CSE

C'est pourquoi, si la situation se présente, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande les actions suivantes des membres élus du CSE :

- bien identifier que l'introduction de ces logiciels constitue une modification significative
- que cela représente l'introduction d'une nouvelle technologie affectant les conditions de travail,
- ou/et cela représente l'introduction d'une nouvelle technologie ayant un impact sur les conditions de santé et de sécurité des salariés.

Le CSE doit dès lors solliciter expressément auprès de l'employeur l'ouverture d'une véritable procédure d'information-consultation prévue par le 4ème alinéa de l'article L. 2312-8 du Code du travail sur

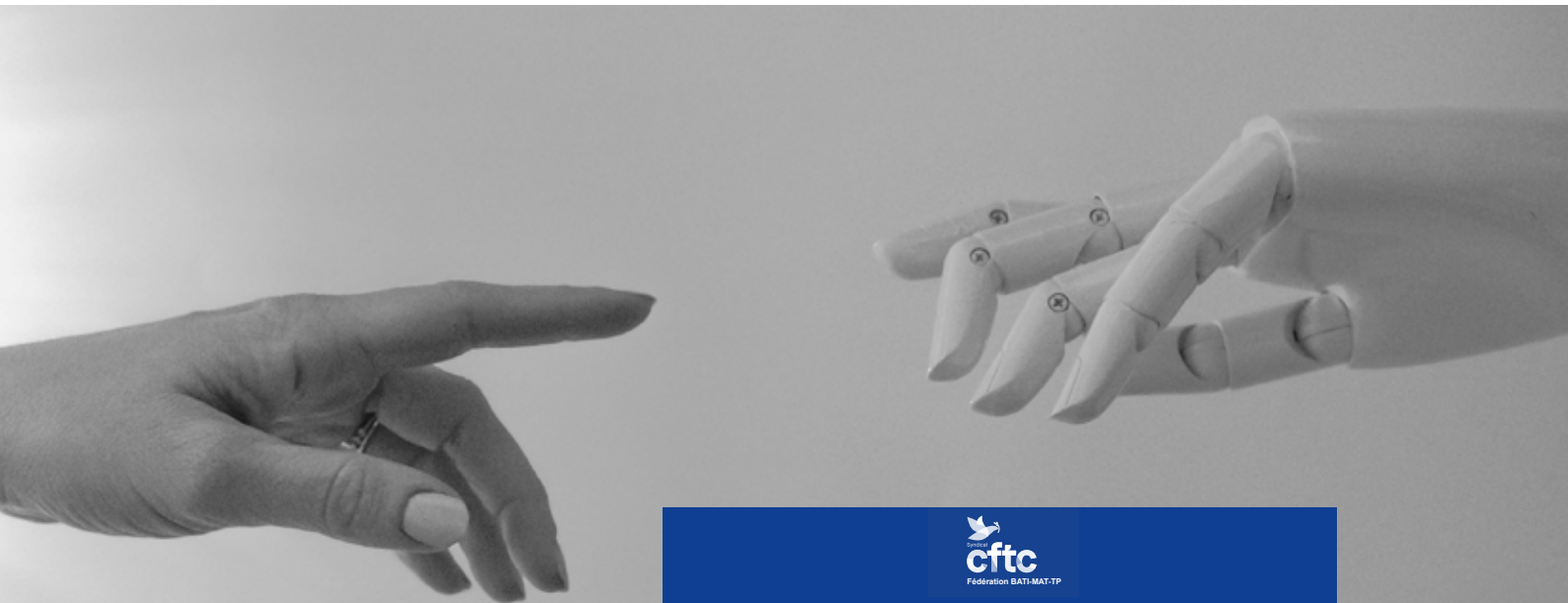
l'introduction de ces outils et leurs conséquences.

En corollaire de la consultation, le CSE peut inscrire à l'ordre du jour le vote d'une expertise sur le sujet de la désignation et de l'intervention d'un expert judiciaire pour faire remettre par la société au CSE tous documents utiles sur les logiciels visant notamment à déterminer si les logiciels recourent à des procédés d'intelligence artificielle et leurs impacts sur les salariés et l'organisation du travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que en cas de persistance de l'employeur dans le déploiement des outils d'intelligence artificielle sans la mise en œuvre de la procédure d'information consultation et le cas échéant sans attendre les conclusions de l'expert, le CSE peut invoquer en justice le trouble manifestement illicite causé par l'absence de consultation du CSE préalablement au déploiement des logiciels.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime qu'il est manifeste qu'une technologie faisant appel à l'IA est une technologie nouvelle.

Cependant notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne conclut à aucune généralisation : le droit à consultation du CSE dépendant de la nature du projet et de ses conséquences.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC reste à votre écoute pour vous accompagner dans vos missions de représentants du personnel lors de l'introduction de nouvelles technologies dans votre entreprise pour procéder à une analyse juridique et vous apporter les conseils adéquats pour gérer cette situation.

# EMPLOI DES SENIORS

**Le décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 est paru au Journal Officiel (JORF) du 28 décembre 2025, il détermine les modalités d'application de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant notamment sur l'emploi des salariés expérimentés et abroge le dispositif du « CDD Séniors ».**

Du point de vue des chiffres, dans sa publication du 2 décembre 2025, la Cour des Comptes établit que la part des individus en âge d'occuper un emploi devrait passer de 55,3 % de la population en 2023 à 50 % en 2070. Le taux d'emploi en France est freiné par un sous-emploi marqué des seniors, inférieur à la moyenne européenne.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ce recul réduit le nombre d'actifs susceptibles de financer les systèmes sociaux et en parallèle le vieillissement démographique exerce un effet mécanique sur l'offre de travail.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que l'accès à la formation continue pour les seniors est plus limité que pour le reste de la population, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète de cette situation qui constitue un frein à l'adaptation des seniors aux transformations technologiques et fait le lit de leur désinsertion professionnelle.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère qu'il est nécessaire de modifier les comportements à l'égard de l'emploi des seniors et qu'il convient d'impliquer les branches professionnelles et les entreprises pour faire reconnaître que l'expérience professionnelle peut compenser les effets de l'âge et contribuer directement à l'amélioration de la productivité.

Pour rappel, le dispositif législatif impose aux branches de négocier sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés de par leur âge au moins une fois tous les 4 ans. Et en l'absence d'accord, la périodicité fixée par le Code du travail est triennale et elle impose un diagnostic préalable.

Les dispositions de l'article L. 2242-2-1 du Code du travail prévoient que les entreprises d'au moins 300 salariés sont également soumises à une obligation

de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des seniors au moins une fois tous les 4 ans et à défaut d'accord d'entreprise sur ce thème, la négociation doit être engagée tous les 3 ans.

Le décret du 26 décembre 2025 vient préciser que les négociations dans les branches et dans les entreprises doivent être précédées d'un diagnostic préalable.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que le diagnostic doit porter sur des indicateurs présentant des éléments chiffrés et notamment porter sur les thèmes imposés de négociation :

- le recrutement des seniors
- leur maintien dans l'emploi
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que dans les entreprises, les dispositions de l'article D. 2242-17 du Code du travail prévoient que le diagnostic partagé doit être fondé sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDSE) et ceux du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).



## • JURIDIQUE •



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que les dispositions de l'article L2241-14-2 du Code du travail prévoient que la négociation prévue à l'article L. 2241-14-1 peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

1° Le développement des compétences et l'accès à la formation

2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers

3° Les modalités de management du personnel

4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés

5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels

6° L'organisation du travail et les conditions de travail.

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC, si ces thèmes sont facultatifs, il convient de bien mesurer qu'il sera essentiel pour les négociateurs de s'en emparer et de les porter au-devant des revendications.

Le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les salariés expérimentés en raison de l'âge en particulier considérant l'exigence physique nécessaire à l'exercice de nos métiers de terrain.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande fortement aux partenaires sociaux d'examiner les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que ce fonds permet pour les entreprises, le financement d'actions de sensibilisation et de prévention des facteurs de risques ergonomiques, à l'origine de troubles musculosquelettiques (TMS) et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC recommande les travaux de l'observatoire de santé PRO BTP à travers leur dossier « les réflexes pour bien vieillir ».

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souscrit à la mise en œuvre de cette nouvelle obligation de négocier. Les enjeux du vieillissement de la population doivent remettre sur le devant de la scène celles et ceux qui contribuent depuis tant d'années à l'effort collectif.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, il est essentiel de positionner les seniors dans un rôle prépondérant dans la transmission générationnelle à travers l'adaptation de leurs parcours professionnels et la prévention du risque de désinsertion professionnelle, tout en veillant à leur garantir une prévoyance adaptée à leurs profils de santé.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que les branches ne se soient pas suffisamment saisies de ces moyens d'action.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC précise que pour concrétiser effectivement cette négociation, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure - en l'absence de négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés un « malus » sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC participera aux négociations de branche et dans les entreprises à travers ses représentants syndicaux pour valoriser les salariés expérimentés et les protéger.

# 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.

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

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

solutions sudoku Echo n°103

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

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

# MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- AMORTI • ANGE • ATROCE • AMORTI • ANGE • ATROCE • BIMOTEUR • BISE • CERF • COHERENT •
- COMMERCE • COMPTANT • DISTANCE • ESCORTE • ESSORE • FACETIE • FAIT • FRAIT •
- HUNE • LAPONNE • MALOTRU • MATAMORE • MINER • MORATOIRE • MORTAISE •
- MOTORISER • MOUTARD • OBEIR • OGRESSSE • POINT • RINCEE •
- SESTERCE • SIROTER • SOTTISE • SOURIS •
- SUISSE • VOLET • VOYEUR •

LA LIBERTÉ APPARTIENT À CEUX QUI L'ONT CONQUISE.

ANDRÉ MALRAUX

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### - S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2026)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	12.02 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	84.14 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1823.03 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	2083.41 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	21876.40 €

Au 1er novembre 2024, une nouvelle revalorisation anticipée a porté le SMIC à **11.88 €** euros ce qui correspond à une augmentation de **2%**. Au 1er Janvier 2026, le SMIC a été revalorisé de **1.18%**, l'amenant à **12.02 €**.

### - 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% <b>492.00 €</b>	39% <b>711.00 €</b>	55% <b>1003.00 €</b>
18 ans à 20 ans	43% <b>784.00 €</b>	51% <b>930.00 €</b>	67% <b>1221.00 €</b>
21 ans à 25 ans	53% <b>966.00 €</b>	61% <b>1112.00 €</b>	78% <b>1422.00 €</b>
26 ans et plus	100% <b>1823.03 €</b>	100% <b>1823.03 €</b>	100% <b>1823.03 €</b>

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

### - Avantages en nature

Montants au 1er janvier 2026

1 repas : **5.50 €** - 2 repas : **11.00 €**

### - Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à **4.25 €**.

### - Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/26 au 31/12/26

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	48 060 €
Plafond trimestriel	12 015 €
Plafond mensuel (PMSS)	4 005 €
Plafond hebdomadaire	924 €
Plafond journalier	220 €
Plafond horaire	30 €

### - 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 2026

Exonération maximale de la participation patronale : **7.32 €**

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre **12.20 €** et **14.64 €**.

### - Frais professionnels

#### Frais de logement

Repos	Logement et petit déjeuner	
	Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	21.40 €	56.80 €
Au-delà du 3 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>e</sup> mois	18.20 €	48.30 €
Au-delà du 24 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>e</sup> mois	15.00 €	39.80 €

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)	<b>7.50 €</b>
<b>2. Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :</b> Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	<b>21.40 €</b>
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant	<b>10.40 €</b>

## INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

### - Maternité ou paternité

Indemnité journalière maximale : **104.02 €** - minimale : **11.12 €**

### - Accident de travail

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

Date de l'indemnisation	Pourcentage du salaire	Montant maximum
28 premiers jours suivant l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base	<b>240.49 €</b>
À partir du 29e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	<b>320.66 €</b>

(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 **41.95 €**.

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)	13.18 €
Allocation minimale (ARE)	32.13 €
Seuil minimal ARE Formation	22.99 €
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 **0.9%** au 1er Janvier 2026.

## AIDANTS

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

Au 1er Janvier 2026, le minimum vieillesse - est porté à **1043.59 €** par mois pour les personnes seules et à **1620.18 €** par mois pour les couples.

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

**66.64 €** / jour - **33.32 €** / demi-journée au 01/01/26  
Complément mensuel de **128.34 €** 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 percevrez 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 ;  
**256.50 €** par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

### - Allocations familiales (AF)

**151.05 €** maximum pour un couple avec deux enfants à charge  
**344.56 €** maximum pour un couple avec trois enfants à charge.  
**193.52 €** par enfant en plus.

Tranche 1

### - Revenu de solidarité active (RSA)

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/25 a été revalorisé à hauteur de **645.52 €**. 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)	830.21 €
1 enfant	1106.95 €
2 enfants	1383.69 €
Par enfant en plus	+ 276.74 €

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

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à **151.80 €**. 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 €	/
Niveau 1	265.35 €	/
Niveau 2	460.14 €	521.81 €
Niveau 3	588.22 €	673.61 €
Niveau 4	828.11 €	1098.50 €
Niveau 5	1016.15 €	1362.44 €
Niveau 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 au 01/04/25.

À ce plafond s'ajoute la somme de **94.87 €** pour chaque enfant supplémentaire.

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

**66.64 €** / jour - **33.32 €** / demi-journée au 01/01/26

### - 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