

ÉCHO

BATI-MAT-TP



cftc

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 107 / Juin 2026 (2e trimestre) / 0,50 €

Spécial Autour du Salarié !

SOMMAIRE

• ÉDITORIAL P4

• SPÉCIAL

- Comprendre l'écosystème autour du salarié P6
- La formation initiale de notre Fédération P8
- PRO BTP : au coeur de la vie des salariés et des apprentis P10
- OPP BTP : prévenir pour protéger P12
- La formation initiale dans les métiers du BTP P14
- L'apprentissage P16
- PRO BTP : les aides pour les apprentis P22
- La formation continue: se former tout au long de sa vie P24
- Pour aller plus loin sur les apprentis P26
- Pour aller plus loin sur la formation continue P34

• DIVERS

- Jeux P37
- Info pratiques/Adhésion P38



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 :

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



ÉDITORIAL

NOTRE FÉDÉRATION ŒUVRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR VIE DANS LE BTP

Dans les métiers du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction, rien ne se construit seul. Derrière chaque chantier, chaque ouvrage, chaque route, chaque immeuble ou chaque usine de matériaux, il y a des femmes et des hommes qui donnent de leur temps, de leur énergie et souvent une part d'eux-mêmes pour bâtir le quotidien de tous. Et depuis plus de quarante ans, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) accompagne ces salariés avec une conviction simple : défendre le travail, c'est avant tout défendre l'humain.

Créée en 1983, [notre Fédération](#) s'est construite autour d'un syndicalisme de proximité, profondément ancré dans les réalités du terrain. Elle représente aujourd'hui les salariés du bâtiment, des travaux publics et des industries des matériaux de construction à travers toute la France, en s'appuyant sur un réseau de syndicats départementaux, de sections syndicales d'entreprise et de militants engagés au plus près des travailleurs.

Au fil des années, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) n'a jamais cessé de faire vivre un syndicalisme à la fois réformiste, responsable et humain. Un syndicalisme qui privilégie le dialogue social, la négociation collective et la recherche de solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail, protéger les droits des salariés et faire progresser les garanties sociales dans les branches professionnelles du secteur.

Mais [notre Fédération](#), ce n'est pas uniquement une organisation nationale présente dans les négociations de branche ou les grandes instances paritaires. C'est aussi une présence quotidienne dans les entreprises, sur les chantiers, dans les ateliers, auprès des salariés qui ont besoin d'être écoutés, accompagnés ou défendus. Derrière chaque représentant de [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), il y a cette volonté d'être utile concrètement : expliquer un droit, accompagner un salarié lors d'un entretien disciplinaire, défendre un dossier individuel, soutenir un élu du personnel ou encore aider à comprendre une convention collective parfois complexe.

Dans un secteur où les conditions de travail restent exigeantes, où la sécurité est un enjeu permanent et où les évolutions économiques bouleversent régulièrement les métiers, cet accompagnement humain prend une importance particulière. [Notre Fédération](#) agit ainsi pour que les salariés ne soient jamais seuls face aux difficultés professionnelles, aux accidents de la vie ou aux transformations du monde du travail.

Cet engagement se traduit également par un important travail de formation. Former les militants, transmettre les connaissances juridiques, renforcer les compétences syndicales et permettre à chacun de mieux comprendre ses droits font partie intégrante de l'action fédérale. Parce qu'un salarié bien informé est un salarié mieux protégé, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) investit depuis longtemps dans la formation syndicale et professionnelle afin de donner à ses équipes les moyens d'agir efficacement sur le terrain.

L'histoire de notre Fédération est aussi intimement liée au dialogue entre partenaires sociaux. Au fil des décennies, les représentants de **notre BATI-MAT-TP CFTC** ont participé activement à la construction de nombreux dispositifs aujourd'hui essentiels pour les salariés du BTP. Protection sociale, prévention des risques professionnels, formation des apprentis, évolution des compétences, amélioration des conditions de travail ou encore accompagnement des parcours professionnels : autant de domaines dans lesquels le travail paritaire a permis de bâtir des outils durables au service des travailleurs.

Aux côtés des organisations professionnelles et des organismes paritaires, **notre Fédération** contribue ainsi à faire vivre un modèle social propre au BTP, reconnu pour sa solidité et son efficacité. Des acteurs comme PRO BTP, Constructys, OPPBTP ou encore CCCA-BTP participent, avec les partenaires sociaux, à mettre en place des dispositifs concrets qui accompagnent les salariés tout au long de leur vie professionnelle : complémentaire santé, prévoyance, prévention des risques, aides sociales, accompagnement des familles, formation ou insertion des jeunes dans les métiers du BTP.

Cette capacité à construire collectivement fait partie de l'identité même de **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC**. Car défendre les salariés ne consiste pas uniquement à réagir face aux difficultés ; c'est aussi anticiper les évolutions du secteur, préparer l'avenir des métiers et construire des solutions durables pour les générations futures.

Dans un monde du travail en constante mutation, où les transitions économiques, écologiques et technologiques transforment profondément les métiers du BTP, **notre Fédération** continue d'affirmer sa présence avec la même ligne de conduite : rester proche des salariés, défendre leurs intérêts avec responsabilité et placer la dignité humaine au cœur de chaque action.

Fidèle à sa devise, « La vie à défendre », **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** poursuit ainsi son engagement auprès des femmes et des hommes qui construisent chaque jour le pays, convaincue qu'aucun progrès économique ne peut exister sans progrès social.



Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale

COMPRENDRE L'ECOSYSTEME AUTOUR DU SALARIÉ

Dans le BTP, il y a un accompagnement tout au long de la vie professionnelle

Derrière chaque parcours professionnel dans toute nos branches, il y a bien plus qu'un simple contrat de travail. Il existe un véritable écosystème, structuré, souvent méconnu, mais essentiel, qui accompagne les salariés depuis leurs premiers pas dans le métier jusqu'à l'évolution de leur carrière. Un système où chaque acteur joue un rôle précis, complémentaire, au service d'un objectif commun : sécuriser les parcours et valoriser les compétences.

Tout commence souvent par l'apprentissage, porte d'entrée privilégiée dans les métiers du BTP. Le jeune apprenti s'inscrit dans un CFA BTP, où il acquiert les bases techniques et théoriques indispensables. Mais il ne se forme pas seul. En parallèle, l'entreprise l'accueille, le guide, lui transmet les gestes du métier et les réalités du terrain. Cette relation entre le centre de formation et l'entreprise constitue le socle même du modèle, fondé sur l'alternance entre savoir et savoir-faire.

Autour de ce binôme gravite un acteur central : Constructys, l'opérateur de compétences de la construction. C'est lui qui finance la formation, accompagne les entreprises, identifie les besoins en compétences et veille à ce que les dispositifs répondent aux évolutions du secteur. Son rôle est déterminant pour garantir l'accès à la formation, qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue.

Dans ce paysage, CCCA-BTP occupe une place particulière. Héritier d'une longue tradition de formation dans le BTP, il anime le réseau des CFA, contribue à la qualité pédagogique et accompagne les jeunes dans leur parcours. Il agit comme un trait d'union entre les centres de formation, les entreprises et les branches professionnelles, avec une ambition constante : adapter les formations aux besoins réels du terrain.

Mais la vie professionnelle ne se résume pas à la formation. Elle est aussi faite de droits, de protections et d'accompagnement social. C'est là qu'intervient PRO BTP. Acteur incontournable de la protection sociale dans le secteur, il accompagne les salariés tout au long de leur vie, en matière de santé, de prévoyance, de retraite, mais aussi à travers des aides concrètes : logement, mobilité, soutien en cas de difficulté. Cette dimension sociale est essentielle pour sécuriser les parcours, notamment dans un secteur où les conditions de travail peuvent être exigeantes.

Au cœur de cet ensemble, l'entreprise reste un acteur clé. C'est elle qui emploie, qui forme au quotidien, qui organise le travail et qui fait vivre concrètement les compétences. Elle est le lieu où s'exprime l'expérience, où se transmettent les savoir-faire, où se construisent les évolutions professionnelles. Mais elle n'est pas seule. Le dialogue social y joue un rôle fondamental.



**C'est dans ce cadre que
notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC
défend les salariés !**

Présente aux côtés des salariés, elle défend leurs droits, les accompagne dans leurs démarches et contribue à améliorer leurs conditions de travail. Mais notre rôle dépasse le cadre de l'entreprise.

À travers la gestion paritaire des organismes de branche, nous participons également à la définition des politiques de formation, de protection sociale et d'accompagnement. Une implication qui garantit que les décisions prises tiennent compte des réalités vécues sur le terrain.

Ainsi, qu'il soit apprenti, salarié en poste ou en évolution professionnelle, chacun bénéficie, souvent sans en avoir pleinement conscience, d'un réseau d'acteurs mobilisés à ses côtés. Un système qui repose sur la complémentarité, la coopération et la responsabilité partagée.

Pour notre Fédération BATI-MATP-TP CFTC, dans le BTP, accompagner un salarié, ce n'est pas seulement répondre à un besoin ponctuel. C'est construire, dans la durée, un parcours professionnel solide, sécurisé et évolutif. Et c'est précisément cette capacité collective à agir ensemble qui fait la force et la singularité du modèle de la branche.

En résumé :

Acteur	Rôle
France Compétences	Finance national
Constructys	OPCO (opérateur de compétence), finance la formation
CCCA-BTP	Anime l'apprentissage
CFA BTP	Forme les apprentis
PRO BTP	Accompagne
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC avec d'autres partenaires sociaux	Gouvernance
OPP BTP	Prévenir les risques

SE FORMER POUR S'ENGAGER : LA FORMATION INITIALE DE NOTRE FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC

La formation initiale de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, un passage essentiel pour agir utilement



S'engager avec notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne se résume pas à une adhésion : c'est entrer dans une histoire, porter des valeurs et prendre part à une action collective au service des salariés.

Pour accompagner cet engagement, la formation initiale constitue une étape incontournable. Pensée pour les adhérents, les mandatés et les élus, elle offre un cadre structurant pour comprendre, se situer et agir avec efficacité.

Dès les premiers instants, cette formation place les participants au cœur de leur futur rôle. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances, mais bien de construire une posture syndicale, éclairée par l'histoire du mouvement et nourrie par les réalités du terrain. À travers une pédagogie active, fondée sur l'échange, les mises en situation et le travail collectif, chacun est invité à s'approprier les enjeux pour mieux les traduire dans son entreprise ou son établissement.

Au fil des trois jours, les participants découvrent toute la richesse et la diversité des mandats syndicaux. Qu'il s'agisse des élus du comité social et économique, des délégués syndicaux, des représentants de section syndicale ou encore des mandats extérieurs liés à la défense prud'homale ou à la protection sociale, la formation permet de mieux comprendre les rôles, les responsabilités et les droits attachés à chaque fonction. Une attention particulière est portée à la protection des mandatés, condition indispensable à l'exercice serein de leurs missions.

Mais comprendre les mandats ne suffit pas : encore faut-il savoir agir. C'est pourquoi la formation

met également l'accent sur les ressources mises à disposition des militants. Des outils confédéraux aux relais territoriaux et professionnels, les participants apprennent à mobiliser l'ensemble des leviers dont ils disposent. Ils découvrent aussi les positions sociales de notre fédération BATI-MAT-TP CFTC et s'exercent à les adapter aux réalités de leur entreprise, dans une logique de conviction et de dialogue.



Cette capacité à porter la parole de notre fédération BATI-MAT-TP CFTC prend tout son sens lorsqu'elle s'inscrit dans une histoire et des valeurs. La formation consacre ainsi un temps essentiel à la compréhension du syndicalisme, de ses grandes avancées et des spécificités de notre fédération BATI-MAT-TP CFTC.

Un syndicalisme attaché à la personne, fondé sur la responsabilité, le respect et la recherche de solutions concrètes. Une identité qui distingue notre fédération BATI-MAT-TP CFTC et guide l'action de ses militants au quotidien.

Dans des secteurs exigeants comme le Bâtiment et les Travaux Publics, où les enjeux humains, sociaux et économiques sont particulièrement forts, cette formation revêt une importance toute particulière. Elle permet aux militants de mieux appréhender leur environnement, de défendre plus efficacement les salariés et de s'inscrire pleinement dans les dynamiques de branche.

Au terme de ces trois jours, chacun repart avec bien plus que des connaissances : une vision claire de son rôle, des repères solides et des outils concrets pour agir. La formation initiale de notre fédération BATI-MAT-TP CFTC apparaît ainsi comme un véritable socle, à partir duquel se construit un engagement durable, utile et profondément humain.





AU CŒUR DE LA VIE DES SALARIÉS ...

Un accompagnement global, de l'entrée dans le métier jusqu'à la retraite

Dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, la vie professionnelle ne se résume jamais à un contrat de travail ou à un bulletin de salaire. Elle s'inscrit dans un parcours souvent long, fait de mobilité, de contraintes de chantier, d'évolutions de métiers, mais aussi de projets personnels, de moments de vie et parfois d'imprévus. C'est précisément pour répondre à cette réalité que PRO BTP occupe une place singulière : celle d'un acteur de protection sociale entièrement dédié aux salariés, aux apprentis et aux retraités du secteur.

Dès l'entrée dans la vie professionnelle, PRO BTP accompagne les jeunes qui font le choix de l'apprentissage. Dans un univers où les contraintes matérielles peuvent rapidement devenir un frein – logement éloigné, déplacements fréquents, premiers équipements professionnels à financer – cet accompagnement joue un rôle déterminant. L'objectif est simple, mais essentiel : permettre à chaque apprenti de se concentrer sur sa formation et son métier, sans que les difficultés du quotidien ne deviennent un obstacle.

Ainsi, l'aide au logement constitue souvent la première étape de cet accompagnement. Beaucoup de jeunes apprentis doivent quitter leur domicile familial pour rejoindre un CFA ou une entreprise située parfois à plusieurs dizaines ou centaines de kilomètres. PRO BTP propose alors des solutions concrètes : aides financières pour accéder à un logement, soutien au dépôt de garantie, accompagnement à l'installation ou encore accès à des résidences adaptées aux jeunes du BTP. Derrière ces dispositifs, il y a une réalité très simple : permettre aux apprentis de se loger correctement, à proximité de leur lieu de formation ou de leur chantier.

La mobilité constitue un autre enjeu majeur dans les métiers du BTP. Les chantiers changent, les déplacements sont fréquents, et l'accès au permis

de conduire devient souvent indispensable. PRO BTP intervient ici encore en proposant des aides au financement du permis, à l'achat de véhicule ou aux frais de transport. Pour un jeune apprenti, ces dispositifs ne sont pas accessoires : ils conditionnent souvent l'accès à l'emploi, la capacité à rejoindre une entreprise ou à accepter une mission sur un chantier éloigné.

À ces aides s'ajoutent des dispositifs très concrets liés à l'entrée dans le métier. Les premiers équipements professionnels représentent un coût réel : vêtements de travail, chaussures de sécurité, outillage de base. PRO BTP propose des aides matérielles qui viennent alléger cette charge, en permettant aux jeunes d'être rapidement opérationnels sur les chantiers. Dans un secteur où l'équipement est indispensable dès le premier jour, cet accompagnement est particulièrement structurant.

Mais PRO BTP ne s'adresse pas uniquement aux apprentis. Il accompagne également les salariés tout au long de leur vie professionnelle, dans un secteur où les parcours sont souvent marqués par la diversité des expériences et l'évolution des compétences. La protection sociale constitue ici un pilier fondamental. Santé, prévoyance, couverture des aléas de la vie, accompagnement en cas d'accident ou d'arrêt de travail : autant de garanties qui sécurisent les parcours et permettent aux salariés d'exercer leur métier avec plus de sérénité.

Dans un univers comme celui du BTP, où les risques professionnels sont bien réels et les conditions de travail parfois exigeantes, cette protection prend tout son sens. Elle ne se limite pas à une indemnisation : elle participe à la stabilité des parcours professionnels, en assurant une continuité de droits et un accompagnement dans les moments difficiles.



... ET DES APPRENTIS DU BTP

Au-delà de la protection, PRO BTP joue également un rôle dans la préparation de l'avenir. La retraite, souvent perçue comme une échéance lointaine, fait pourtant partie intégrante du parcours professionnel. En accompagnant les salariés dans la constitution de leurs droits et en assurant la gestion des régimes de retraite complémentaire du secteur, PRO BTP contribue à sécuriser cette dernière étape de la vie active.

Mais réduire PRO BTP à ses seules missions techniques serait incomplet. Son rôle s'inscrit dans une logique plus large d'accompagnement humain. Dans de nombreuses situations de la vie quotidienne – difficultés financières ponctuelles, événements familiaux, situations de fragilité – des dispositifs d'aide sociale peuvent être mobilisés. Cette dimension plus discrète, mais essentielle, traduit une volonté forte : ne laisser aucun salarié ni aucun apprenti seul face aux aléas de la vie.

Ce modèle repose sur une particularité fondamentale du secteur du BTP : la gestion paritaire. Les décisions, les orientations et les dispositifs sont construits conjointement par les organisations syndicales et les organisations professionnelles. Cette gouvernance partagée garantit une proximité avec les réalités du terrain et une adaptation permanente des réponses apportées. Elle permet également de faire évoluer les dispositifs en fonction des transformations du secteur et des besoins des salariés.

Dans cette logique, PRO BTP n'est pas un simple organisme administratif. Il est un acteur de terrain, un partenaire du quotidien, qui accompagne les trajectoires professionnelles dans leur globalité. De l'apprenti qui découvre son métier au salarié expérimenté qui prépare sa retraite, en passant par les moments de transition ou de difficulté, il intervient à chaque étape de la vie professionnelle. Ainsi, dans le BTP, travailler ne signifie pas seulement exercer un métier : c'est évoluer dans un écosystème structuré, où la protection sociale joue un rôle central. PRO BTP en est l'un des piliers essentiels, en apportant des réponses concrètes,

humaines et adaptées aux réalités du secteur. Un accompagnement qui dépasse la simple gestion administrative pour s'inscrire dans une logique de solidarité professionnelle, au service des femmes et des hommes qui font vivre chaque jour le Bâtiment et les Travaux Publics.

À ces aides s'ajoutent des dispositifs très concrets liés à l'entrée dans le métier. Les premiers équipements professionnels représentent un coût réel : vêtements de travail, chaussures de sécurité, outillage de base. PRO BTP propose des aides matérielles qui viennent alléger cette charge, en permettant aux jeunes d'être rapidement opérationnels sur les chantiers. Dans un secteur où l'équipement est indispensable dès le premier jour, cet accompagnement est particulièrement structurant.

Mais PRO BTP ne s'adresse pas uniquement aux apprentis. Il accompagne également les salariés tout au long de leur vie professionnelle, dans un secteur où les parcours sont souvent marqués par la diversité des expériences et l'évolution des compétences. La protection sociale constitue ici un pilier fondamental. Santé, prévoyance, couverture des aléas de la vie, accompagnement en cas d'accident ou d'arrêt de travail : autant de garanties qui sécurisent les parcours et permettent aux salariés d'exercer leur métier avec plus de sérénité.

Dans un univers comme celui du BTP, où les risques professionnels sont bien réels et les conditions de travail parfois exigeantes, cette protection prend tout son sens. Elle ne se limite pas à une indemnisation : elle participe à la stabilité des parcours professionnels, en assurant une continuité de droits et un accompagnement dans les moments difficiles.



Dans le BTP, une culture de la sécurité au cœur des métiers

Dans les métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et des matériaux de construction, la prévention n'est ni une option, ni une contrainte administrative : elle est une condition essentielle du travail bien fait. Sur un chantier, dans un atelier ou sur une plateforme logistique, chaque geste compte, chaque situation peut présenter un risque, et chaque professionnel sait que la sécurité repose d'abord sur l'anticipation. C'est cette vigilance permanente, ancrée dans les pratiques quotidiennes, qui fonde la culture de prévention du secteur.

Travailler dans le BTP, c'est intervenir dans des environnements en constante évolution. Les conditions de travail changent au rythme des chantiers, les équipes se recomposent, les tâches s'enchaînent, parfois dans l'urgence. À cela s'ajoutent des risques multiples : travail en hauteur, manutention de charges lourdes, utilisation d'engins, exposition au bruit, à la poussière ou à des produits spécifiques. Dans ce contexte, la prévention ne peut se limiter à des règles affichées ; elle doit être intégrée à chaque étape du processus de travail, de la conception du projet jusqu'à sa réalisation.

C'est précisément dans cette logique qu'intervient **OPPBTP**, l'Organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux Publics. Acteur central de la sécurité dans la branche, il accompagne au quotidien les entreprises, les salariés et les apprentis pour faire de la prévention une réalité concrète. Son rôle ne se limite pas à rappeler les obligations réglementaires : il propose des outils, des méthodes, des formations et un appui technique adaptés aux réalités du terrain.

L'action de l'**OPPBTP** s'inscrit dans une démarche pragmatique. Sur les chantiers, ses conseillers interviennent pour analyser les situations de travail, identifier les risques et proposer des solutions opérationnelles. Ils contribuent à diffuser les bonnes pratiques, à sensibiliser les équipes et à

accompagner les entreprises, notamment les plus petites, souvent moins outillées face aux exigences en matière de sécurité. Cette proximité avec le terrain constitue l'une des forces de l'organisme.

La prévention passe également par la formation. Dès l'entrée dans le métier, les apprentis sont sensibilisés aux enjeux de sécurité, et cette exigence se poursuit tout au long de la vie professionnelle. Les habilitations, les formations spécifiques et les actions de sensibilisation permettent de maintenir un haut niveau de vigilance. Dans un secteur où les techniques évoluent rapidement, cette mise à jour régulière des compétences est indispensable pour garantir la sécurité de tous.

Mais au-delà des dispositifs et des outils, la prévention repose avant tout sur une responsabilité partagée. Employeurs, encadrants, salariés, représentants du personnel : chacun a un rôle à jouer. La qualité du dialogue social, l'implication des équipes et la capacité à faire remonter les situations à risque sont autant de facteurs déterminants. Dans cette dynamique, les organisations syndicales, et notamment **notre fédération BATI-MAT-TP CFTC**, contribuent à porter une vision exigeante de la prévention, centrée sur la protection des personnes et l'amélioration des conditions de travail.

Dans les métiers du BTP et des matériaux de construction, prévenir, c'est donc agir en amont, anticiper les risques, former, accompagner et responsabiliser. C'est aussi reconnaître que la sécurité est indissociable de la qualité du travail et du respect des femmes et des hommes qui font vivre le secteur. À travers l'action de l'**OPPBTP** et l'engagement de l'ensemble des acteurs, la prévention s'impose ainsi comme un pilier essentiel, au service d'un environnement de travail plus sûr et plus durable.

... POUR PROTÉGER



LA FORMATION INITIALE DANS LES METIERS DU BTP

FORMATION

Les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics offrent des parcours de formation accessibles à tous les niveaux de qualification, du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur.

La formation initiale constitue la porte d'entrée privilégiée pour acquérir les compétences techniques, pratiques et théoriques nécessaires à l'exercice de ces professions, tout en préparant progressivement son insertion dans le monde du travail.

Selon le diplôme visé, les jeunes peuvent suivre leur formation dans différents types d'établissements.

Pour les formations allant jusqu'au baccalauréat ou au brevet professionnel, plusieurs solutions existent :

- les centres de formation d'apprentis (CFA),
- les lycées professionnels
- ainsi que des organismes privés sous contrat avec l'État, parmi lesquels figurent notamment les Maisons Familiales et Rurales (MFR), les Compagnons du Devoir ou encore la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment.

Pour les formations de niveau supérieur, l'offre s'élargit aux instituts universitaires de technologie, aux universités, aux écoles d'ingénieurs, aux grandes écoles et aux établissements privés spécialisés, sans oublier les CFA qui proposent également de nombreux cursus post-baccalauréat.

Pour obtenir leur diplôme, les apprenants peuvent choisir entre deux modalités de

formation. La première est la voie scolaire classique, qui repose sur un enseignement à temps plein complété par des périodes de stage en entreprise. Ce parcours permet de consolider ses connaissances au sein de l'établissement de formation avant de s'engager pleinement dans la vie professionnelle.

La seconde est la voie de l'alternance, principalement à travers le contrat d'apprentissage, qui associe enseignement théorique et immersion en entreprise. Cette formule permet aux jeunes de développer très tôt leur expérience professionnelle tout en préparant leur diplôme.

Les études menées sur l'insertion des jeunes dans le secteur confirment la pertinence de ces parcours. Elles mettent en évidence l'excellente employabilité des diplômés du BTP, en particulier de ceux ayant suivi une formation en alternance, ainsi que les nombreuses perspectives d'évolution offertes par un secteur qui continue de recruter à tous les niveaux de qualification.

Thématique	Indicateur	Résultats
Devenir des jeunes formés en apprentissage (2024)	Taux d'emploi 24 mois après la fin du contrat d'apprentissage	63 % des apprentis du Bâtiment et 65 % des apprentis des Travaux Publics sont en emploi
	Emploi dans une entreprise du BTP	87 % des apprentis en emploi travaillent dans une entreprise du secteur
	Pérennité de l'emploi	92 % des apprentis en emploi 12 mois après leur formation le sont toujours 24 mois après
	Part des CDI parmi les apprentis en emploi à 24 mois	75%
	Maintien dans l'entreprise d'apprentissage	44 % continuent de travailler dans l'entreprise qui les a formés
	Principale motivation à rester dans le BTP	Plus de 60 % citent l'intérêt de l'activité et des missions
	Perspectives d'évolution comme facteur d'attractivité	40 % des anciens alternants les mettent en avant
Recrutement des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (2023)	Origine des diplômes recrutés	1 jeune recruté sur 2 est titulaire d'une formation technique courte (BTS)
	Diplômés de niveau Master ou Ingénieur	Plus d'1 jeune recruté sur 3
	Missions confiées dans le Bâtiment	Plus de 2 jeunes sur 5 occupent des fonctions d'encadrement de chantier ou travaillent en bureau d'études
	Missions confiées dans les Travaux Publics	Près de 8 jeunes sur 10 exercent des missions d'encadrement de chantier
	Part des CDI dans le Bâtiment	85 % des jeunes diplômés recrutés
	Part des CDI dans les Travaux Publics	91 % des jeunes diplômés recrutés

L'APPRENTISSAGE

Introduction

L'apprentissage constitue depuis toujours l'une des voies privilégiées d'entrée dans les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics. Dans un secteur confronté à des besoins importants de renouvellement des compétences, il représente à la fois une réponse aux difficultés de recrutement et un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Contrairement à certaines idées reçues, l'apprentissage dans le BTP bénéficie d'un cadre particulièrement structuré, avec des salaires souvent supérieurs au minimum légal, des aides spécifiques financées par la branche et un accompagnement renforcé.

Ce modèle repose sur un dialogue social historique et une gestion paritaire efficace, dans laquelle notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC joue pleinement son rôle pour défendre les intérêts des salariés et des apprentis.

Cependant, notre vision ne s'arrête pas là, en effet, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC œuvre depuis sa création pour fournir à nos salariés un parcours riche et un accompagnement sécurisé tout au long de leurs carrières professionnelles.

La particularité de l'apprentissage dans nos métiers

Dans le secteur du Bâtiment, des Travaux Publics et des matériaux de construction, l'apprentissage occupe une place singulière. Bien plus qu'un dispositif de formation, il constitue une véritable porte d'entrée dans les métiers, un lien direct entre transmission des savoir-faire et insertion professionnelle durable. Historiquement ancré dans la culture du secteur, il repose sur une conviction forte : c'est sur le terrain, au contact des réalités du chantier et aux côtés de professionnels expérimentés, que l'on apprend le mieux.

Dès les premiers pas, l'apprenti s'inscrit dans un parcours structuré, partagé entre le CFA BTP et l'entreprise. Au centre de formation, il acquiert les bases techniques, théoriques et réglementaires indispensables à son futur métier. En entreprise, il découvre la réalité du terrain, les exigences du travail en équipe, les contraintes et les responsabilités propres aux chantiers. Cette alternance, au cœur du modèle, permet de donner du sens aux apprentissages et de construire progressivement une véritable compétence professionnelle.

Autour de ce parcours, un ensemble d'acteurs intervient pour garantir sa qualité et son efficacité. Constructys, opérateur de compétences de la construction, joue un rôle central en finançant les formations et en accompagnant les entreprises dans leurs démarches. Il veille à ce que les dispositifs de formation soient adaptés aux besoins du secteur, en constante évolution. À ses côtés, CCCA-BTP anime le réseau des CFA, soutient l'innovation pédagogique et contribue à l'amélioration continue des formations proposées aux jeunes.

L'apprentissage dans le BTP se distingue également par l'attention portée aux conditions de vie des apprentis. Grâce à PRO BTP, ils bénéficient d'un accompagnement social spécifique, qui peut prendre la forme d'aides au logement, à la mobilité ou à l'équipement. Ces dispositifs viennent compléter les aides publiques et permettent de lever des freins concrets à l'entrée dans le métier, notamment pour les jeunes éloignés de leur domicile ou confrontés à des contraintes matérielles.

Sur le plan de la rémunération, les apprentis du BTP bénéficient souvent de conditions plus favorables que dans d'autres secteurs. Les conventions collectives prévoient régulièrement des niveaux de salaire supérieurs aux minimums légaux, auxquels peuvent s'ajouter diverses primes liées aux conditions de travail, comme les indemnités de repas ou de déplacement. Ces éléments contribuent à rendre l'apprentissage plus attractif et à reconnaître l'implication des jeunes dans un environnement exigeant.

Mais au-delà des aspects financiers, c'est toute une logique de parcours qui se dessine. L'apprentissage ne constitue pas une fin en soi, mais le point de départ d'une trajectoire professionnelle. Une fois en poste, les salariés peuvent continuer à se former, évoluer, se spécialiser, voire se reconvertir au sein du secteur. Cette continuité entre formation initiale et formation professionnelle traduit la volonté de la branche d'inscrire les compétences dans la durée.

Ce modèle repose enfin sur un principe fondamental : la gestion paritaire. Les organisations syndicales et organisations patronales travaillent ensemble pour définir les orientations, financer les dispositifs et adapter les formations aux besoins réels.

Dans ce cadre, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC joue pleinement son rôle, en veillant à ce que l'apprentissage reste un levier d'émancipation, d'accès à l'emploi et de sécurisation des parcours pour les jeunes.

Ainsi, dans le BTP, l'apprentissage apparaît comme bien plus qu'un mode de formation. Il est un pilier du secteur, un outil de transmission, mais aussi une réponse concrète aux enjeux de renouvellement des compétences et d'attractivité des métiers. En reliant étroitement formation, emploi et accompagnement social, il incarne une approche globale, tournée vers l'avenir et profondément humaine.

L'apprentissage dans nos métiers : un cadre favorable

Dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, l'apprentissage s'inscrit dans un cadre particulièrement favorable, fruit d'une construction patiente et collective portée par la négociation de branche et la gestion paritaire. Ce modèle, solidement ancré dans l'histoire du secteur, repose sur une volonté partagée : faire de l'apprentissage un véritable levier d'insertion professionnelle, tout en garantissant aux jeunes des conditions d'accueil et de formation de qualité.

Deux éléments distinguent particulièrement le BTP

à cet égard : des niveaux de rémunération souvent supérieurs au minimum légal et un ensemble d'aides spécifiques, financées par la branche elle-même.

Sur le plan salarial, le BTP se démarque nettement. Là où la réglementation fixe un cadre minimal, les conventions collectives du secteur – qu'il s'agisse de celles des ouvriers du bâtiment, des ETAM ou encore des travaux publics – viennent souvent améliorer ces dispositions. Elles prévoient des pourcentages du SMIC plus élevés, des majorations selon les métiers et, dans bien des cas, des compléments de rémunération. Ces écarts peuvent encore s'accroître dans certains contextes, notamment dans les grandes entreprises, dans les métiers en tension ou selon les réalités territoriales.

À cette rémunération de base viennent souvent s'ajouter des éléments complémentaires qui renforcent le pouvoir d'achat des apprentis. Les primes de panier ou de repas, les indemnités de déplacement, les aides liées à l'outillage ou encore certaines primes spécifiques à des conditions de travail particulières contribuent à rehausser le revenu réel. Dans un secteur où les contraintes sont fortes, ces compléments traduisent aussi une forme de reconnaissance de l'engagement des jeunes sur le terrain.

Mais l'attractivité de l'apprentissage dans le BTP ne repose pas uniquement sur la question salariale. Elle tient aussi à l'existence d'un système d'aides structuré, pensé pour accompagner les apprentis dans toutes les dimensions de leur vie professionnelle et personnelle. Ce dispositif s'appuie notamment sur des acteurs de branche tels que PRO BTP, CCCA-BTP et Constructys, dont la gestion paritaire permet d'adapter les réponses aux réalités du terrain.



Dans ce cadre, PRO BTP joue un rôle déterminant en proposant un ensemble d'aides concrètes. Les questions de logement, souvent sensibles pour les jeunes en mobilité, font l'objet d'une attention particulière : aides au premier logement, soutien au dépôt de garantie, accompagnement au déménagement ou encore accès à des solutions d'hébergement adaptées. La mobilité, enjeu central dans un secteur où les chantiers se déplacent, est également soutenue à travers des aides au permis de conduire, à l'achat de véhicule ou aux frais de transport. À cela s'ajoutent des aides matérielles, destinées à faciliter l'entrée dans le métier, notamment pour l'achat d'équipements professionnels, de vêtements de travail ou d'outillage. Autant de dispositifs qui permettent de lever des freins concrets et d'assurer de meilleures conditions d'intégration.

De son côté, CCCA-BTP occupe une place centrale dans l'organisation de la formation. Il anime le réseau des CFA du BTP, contribue à l'amélioration continue de la qualité pédagogique et accompagne les apprentis tout au long de leur parcours. Son action dépasse le seul cadre de la formation technique : elle intègre également des dimensions sociales et favorise, par exemple, la mobilité européenne. Avec un réseau de plus d'une centaine de centres de formation et des dizaines de milliers d'apprentis formés chaque année, il constitue un pilier du système.

Les CFA BTP eux-mêmes prolongent cet accompagnement en proposant des services adaptés aux besoins des jeunes. Hébergement à coût maîtrisé, restauration subventionnée, aides à l'équipement, soutien pédagogique ou encore accompagnement social individualisé : tout est mis en œuvre pour sécuriser les parcours. Dans certains cas, des dispositifs complémentaires viennent renforcer cet accompagnement, comme des primes de réussite ou des aides spécifiques en cas de difficulté.

Si le secteur du BTP investit autant dans l'apprentissage, c'est aussi parce qu'il fait face à des enjeux majeurs. Le renouvellement des générations, les besoins importants en main-d'œuvre qualifiée et la transmission des savoir-faire imposent de former en continu. L'alternance apparaît alors comme la réponse la plus adaptée, permettant d'allier acquisition de compétences et immersion professionnelle.

Au final, l'apprentissage dans le BTP se distingue par une approche globale et cohérente. Les jeunes y trouvent non seulement une formation qualifiante et un accès rapide à l'emploi, mais aussi des conditions matérielles et sociales favorables. Salaires attractifs, compléments de rémunération, aides au logement et à la mobilité, accompagnement renforcé : autant d'éléments qui témoignent d'un engagement fort de la branche en faveur de ses futurs professionnels. Un modèle construit collectivement, qui fait aujourd'hui figure de référence et qui continue de démontrer son efficacité au service des parcours et des métiers.

Toutes les branches ne se valent pas en matière d'apprentissage

Notre fédération BATI-MAT-TP CFTC travail à améliorer les conditions des apprentis !

Les aides pour les entreprises à la baisse en 2025

Longtemps présenté comme l'un des grands succès du quinquennat d'Emmanuel Macron, l'apprentissage entre aujourd'hui dans une nouvelle phase. Après plusieurs années d'expansion spectaculaire, portées par des financements publics massifs et des aides exceptionnelles à l'embauche, l'État cherche désormais à rééquilibrer un système devenu particulièrement coûteux pour les finances publiques.

La réforme de 2018 avait profondément transformé le paysage de l'apprentissage. En libéralisant largement le dispositif et en simplifiant le recours aux contrats d'apprentissage, la loi avait permis une progression historique du nombre d'alternants. Entre 2017 et 2024, le nombre de contrats signés est ainsi passé de 290 000 à plus de 850 000, faisant de l'apprentissage l'un des piliers de la politique de l'emploi des jeunes. Ce dynamisme s'était encore accéléré pendant la crise sanitaire grâce aux aides exceptionnelles mises en place dans le cadre du plan de relance.

Mais derrière ce succès quantitatif, la facture s'est considérablement alourdie. En 2024, près de 14 milliards d'euros ont été consacrés au financement de l'apprentissage : une somme devenue difficilement soutenable dans un contexte de tensions budgétaires et de réduction des dépenses publiques. Le gouvernement a donc engagé un changement de cap, avec une volonté affichée : préserver l'apprentissage tout en maîtrisant davantage son coût pour l'État.

Les premiers signes de ralentissement sont apparus en 2025. À la fin du mois d'octobre, le nombre de contrats enregistrés reculait de 4,4 % par rapport à l'année précédente, avec 768 800 contrats signés contre plus de 804 000 sur la même période en 2024. Le repli touche particulièrement l'enseignement supérieur, où la baisse dépasse les 6 %. Cette évolution marque un tournant inédit depuis la réforme de 2018, tant l'apprentissage semblait jusque-là porté par une dynamique continue.

Ce ralentissement commence déjà à produire des effets sur l'emploi. Selon les analyses publiées par l'INSEE, le secteur privé a détruit près de 60 000 emplois entre juin et septembre 2025, les deux tiers de cette baisse étant directement liés au recul des contrats d'apprentissage. Une situation qui rappelle à quel point l'alternance est devenue, en quelques années, un levier majeur d'insertion professionnelle et de maintien de l'emploi des jeunes.

Pour réduire la dépense publique, le gouvernement a progressivement refermé certains dispositifs de soutien. Les centres de formation d'apprentis ont été parmi les premiers concernés. Depuis juillet 2025, leur financement est désormais calculé de manière journalière et non plus mensuelle, afin de limiter certains effets d'aubaine observés dans le système. Les formations dispensées à distance ont également vu leur prise en charge diminuer de 20 %, dans une volonté de recentrer les financements sur les formations jugées prioritaires pour les besoins économiques du pays.

Les entreprises ont elles aussi été mises à contribution. Depuis l'été 2025, l'embauche d'un apprenti implique désormais un reste à charge de 750 euros. Dans le même temps, les aides à l'embauche ont été revues à la baisse. L'objectif affiché par les pouvoirs publics est double : réaliser des économies substantielles tout en recentrant les aides sur les petites et moyennes entreprises ainsi que sur les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Cette réorientation traduit également une volonté de mieux encadrer le développement de l'apprentissage, notamment dans certaines formations du supérieur où les pouvoirs publics estiment que des effets d'aubaine se sont multipliés ces dernières années. Plusieurs grandes entreprises avaient largement recours à l'alternance pour réduire leurs coûts de recrutement, tandis que certaines écoles développaient massivement leurs cursus en apprentissage grâce aux financements publics.

Malgré ces restrictions, l'apprentissage reste un outil central des politiques de formation et d'insertion professionnelle. Les financements demeurent considérables : plus de 8,4 milliards d'euros ont encore été versés aux centres de formation en 2024. Mais l'État souhaite désormais mieux cibler les dépenses, renforcer la lutte contre les fraudes et privilégier les formations répondant réellement aux besoins des métiers en tension.

Le débat autour du financement de l'apprentissage dépasse d'ailleurs largement les frontières françaises. Comparée à l'Allemagne, souvent citée comme modèle européen en matière d'alternance, la France consacre des moyens financiers nettement supérieurs. En 2023, la dépense publique atteignait près de 14 700 euros par apprenti en France, contre environ 4 700 euros en Allemagne. Un écart essentiellement lié au niveau des aides publiques versées aux employeurs, sans que les résultats en matière d'efficacité ou d'insertion professionnelle apparaissent nécessairement meilleurs.

Ainsi, après plusieurs années d'expansion sans précédent, l'apprentissage entre désormais dans une phase de régulation.

L'enjeu pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC comme pour les entreprises et les organismes de formation sera de préserver l'attractivité de ce dispositif tout en garantissant un modèle économiquement soutenable. Car au-delà des chiffres et des arbitrages budgétaires, l'apprentissage demeure avant tout un outil essentiel pour préparer l'avenir des métiers, transmettre les savoir-faire et offrir aux jeunes une véritable porte d'entrée vers l'emploi durable.

Les premiers résultats de la baisse des aides : vers une baisse des apprentis ?

D'après une enquête du CCCA-BTP, après un nouveau ralentissement du rythme de croissance en 2024/2025, le nombre d'apprentis évolue à la baisse en 2025/2026 (-3,4%).

Compte tenu de l'évolution constatée sur les 227 établissements ayant répondu à l'enquête, le nombre total d'apprentis BTP devrait rester proche des 103 000 (soit une hausse de 53% par rapport à 2016/2017). Cependant, les difficultés économiques dans le secteur du BTP et de la formation professionnelle impactent le recrutement en niveau 3 : suite à la baisse, de 8% l'an dernier, on atteint -10,8% en 2025/2026. Cela aura des répercussions sur les poursuites d'études et les sorties sur le marché du travail dans les années à venir.

L'effectif total d'apprentis et le recrutement en niveau 3 évoluent à la baisse dans toutes les régions métropolitaines sans exception.



Notre fédération BATI-MAT-TP CFTC alerte sur ce point : après une évolution à la hausse permettant de répondre aux besoins de nos entreprises, il ne faut pas que cette baisse de l'effectif des apprentis soit le début d'un retour aux niveaux d'avant 2017.



• SPÉCIAL •





AIDES PRO BTP ...

PRO BTP, que faut-il savoir ?

Retraite, prévoyance, santé, assurances, épargne, les Actions sociales et vacances : PRO BTP, organisme de protection sociale au service des professionnels du BTP, est à vos côtés. Il vous propose des solutions adaptées à votre situation. Sa gestion paritaire, sans but lucratif, est la garantie d'un service au meilleur rapport qualité/prix.

PRO BTP est géré par une représentation égale des fédérations d'employeurs et des organisations syndicales du BTP.

PRO BTP est à lui seul un couteau suisse pour l'alternant, intervenant sur tous les fronts, il propose des aides pour les apprentis dans tous les domaines.

Tarifs avantageux

Les apprentis du BTP peuvent bénéficier des tarifs avantageux sur la complémentaire santé c'est à dire une complémentaire santé à partir de 2.50 € par mois.

600 € pour passer le permis de conduire

PRO BTP vous aide à financer votre formation pour l'obtention du permis B, pour en bénéficier :

- Être en deuxième année d'alternance
- Être adhérent à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco
- Avoir au minimum 15 ans pour la conduite accompagnée, et moins de 30 ans
- Être inscrit à une école de conduite
- Ne pas avoir financé l'intégralité de la formation au permis : aide versée exclusivement à l'école de conduite
- Avoir des revenus annuels n'excédant pas 100 % du SMIC

600 € pour acquérir votre 1er véhicule

PRO BTP vous aide à financer l'achat de votre premier véhicule, pour en bénéficier :

- Être en deuxième année d'alternance
- Être adhérent à un contrat collectif de Prévoyance ou de Santé BTP-Prévoyance
- Être majeur et avoir moins de 30 ans
- Être titulaire d'un permis de conduire A ou B correspondant à la catégorie du véhicule à financer auto ou moto.
- Acheter le véhicule auprès d'un professionnel
- Avoir des revenus annuels n'excédant pas 100 % du SMIC

Des séjours vacances pédagogique de groupe

Les prix sont très avantageux car ils bénéficient de subventions du fonds des Actions sociales de la prévoyance de BTP-PRÉVOYANCE.

Les destinations proposées en 2025 :

En bord de mer, à Hyères-les-Palmiers sur la Côte d'Azur ou à Kerjouanno en Bretagne.

À la montagne, au Lac de Serre-Ponçon dans les Hautes-Alpes ou plus en altitude aux Carroz d'Arâches, en Haute-Savoie.

Les aides financières pour les jeunes en difficulté

Des aides financières exceptionnelles peuvent être accordées (alimentation, logement, hygiène).

Si vous détectez une situation délicate vécue par un jeune, conseillez lui de contacter les Actions sociales de sa direction régionale PRO BTP

Ces aides sont ponctuelles et les demandes sont étudiées au cas par cas par une instance des Actions sociales, sur présentation de justificatifs.



... POUR LES APPRENTIS

Le réseau des parrains de PRO BTP peut accompagner l'apprenti lorsqu'il en a besoin.

En collaboration avec votre CFA ou votre établissement de formation, le réseau de parrains et marraines PRO BTP vous accompagne quand vous en avez besoin. Ce sont d'anciens professionnels du BTP dont l'expérience, la connaissance du monde du travail et le réseau personnel sont des atouts dans la réalisation de vos projets. Ils vous soutiennent dans votre parcours et vous encouragent en cas de difficultés (scolaires, changement d'employeur...).

**A noter qu'il est possible de contacter un conseil-
lé à tout moment pour toutes vos questions !**

Et bien plus ...

À ces aides s'ajoutent des dispositifs très concrets liés à l'entrée dans le métier. Les premiers équipements professionnels représentent un coût réel : vêtements de travail, chaussures de sécurité, outillage de base.

PRO BTP propose des aides matérielles qui viennent alléger cette charge, en permettant aux jeunes d'être rapidement opérationnels sur les chantiers. Dans un secteur où l'équipement est indispensable dès le premier jour, cet accompagnement est particulièrement structurant.

En complément, on rajoutera que PRO BTP est premier du classement de l'UFC Que Choisir sur les taux de redistribution.

En effet, c'est pas moins de 89.7% du pourcentage des cotisations qui revient directement aux clients.

C'est à dire que la majorité de l'argent versé revient aux adhérents sous forme de remboursements, d'aides sociales et de services innovants, une partie est reversée aux pouvoirs publics et dans une moindre mesure, le restant est prélevé pour le fonctionnement du groupe !

Voilà une grande victoire de la gestion du paritarisme !



LA FORMATION CONTINUE : SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

Dans le BTP, la formation continue au cœur des parcours professionnels

Dans les métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et des matériaux de construction, rien n'est jamais figé. Les techniques évoluent, les normes se renforcent, les attentes environnementales s'imposent, et avec elles, la nécessité pour les salariés de s'adapter en permanence. C'est dans ce contexte exigeant que la formation professionnelle continue prend tout son sens. Loin d'être un simple outil d'appoint, elle constitue un véritable levier d'évolution, de sécurisation des parcours et de reconnaissance des compétences.

Se former tout au long de sa vie professionnelle, c'est d'abord répondre aux réalités du terrain. Dans le BTP, les innovations sont constantes : nouveaux matériaux, développement du numérique, exigences accrues en matière de performance énergétique.

Autant de transformations qui obligent les professionnels à actualiser leurs savoir-faire, parfois à changer de pratiques, souvent à monter en compétence. La formation continue permet ainsi de rester en phase avec un secteur en mutation rapide, tout en garantissant la qualité des ouvrages et la sécurité des chantiers.

Mais au-delà de l'adaptation technique, elle ouvre aussi des perspectives d'évolution. Un ouvrier peut devenir chef d'équipe, un compagnon se spécialiser, un salarié envisager une reconversion vers un autre métier du secteur. Ces trajectoires, de plus en plus fréquentes, reposent sur des dispositifs accessibles et structurés. Le Compte personnel de formation permet à chacun de mobiliser des droits acquis pour financer une formation qualifiante. À l'initiative de l'employeur, le plan de développement des compétences accompagne les besoins de l'entreprise, notamment en matière

de sécurité ou de nouvelles techniques. D'autres dispositifs, comme la reconversion ou promotion par alternance, offrent la possibilité de changer de métier tout en conservant un lien avec l'entreprise. Dans le BTP, cette dynamique est fortement soutenue par les acteurs de la branche. Constructys, opérateur de compétences de la construction, joue un rôle central en finançant les formations et en accompagnant les entreprises, notamment les plus petites, dans l'identification de leurs besoins. À ses côtés, les partenaires sociaux définissent les priorités et orientent les politiques de formation au plus près des réalités du terrain. Ce pilotage paritaire constitue l'une des forces du secteur : il garantit que les dispositifs ne restent pas théoriques, mais répondent concrètement aux attentes des salariés comme des employeurs.

La spécificité du BTP tient également à l'importance des formations liées à la sécurité. Travailler sur un chantier implique des risques qui nécessitent une vigilance constante et des compétences régulièrement actualisées. Habilitations électriques, conduite d'engins, prévention des risques, travail en hauteur : autant de formations indispensables, souvent obligatoires, qui participent directement à la protection des salariés. Dans ce domaine, la formation continue n'est pas seulement un droit, elle est une condition essentielle de l'exercice du métier.

Le secteur se distingue aussi par une forte culture de la transmission. Si l'apprentissage constitue une porte d'entrée privilégiée, la formation continue en est le prolongement naturel. Elle permet d'entretenir et de développer les compétences acquises, mais aussi de préparer les évolutions futures, dans un contexte où les besoins en main-d'œuvre qualifiée restent importants. Face aux défis du renouvellement des générations et de la transition écologique, investir dans les compétences est plus que jamais une nécessité.

Dans cette dynamique, la protection sociale joue également un rôle d'accompagnement. PRO BTP propose, en complément des dispositifs de formation, des aides et des services destinés à sécuriser les parcours professionnels, notamment lors des périodes de transition ou de reconversion. Cette approche globale, qui associe formation et accompagnement social, contribue à renforcer l'attractivité du secteur.

Ainsi, dans le BTP, la formation professionnelle continue ne se limite pas à une obligation réglementaire. Elle s'inscrit dans une logique plus large : celle d'un secteur qui évolue, qui innove et qui investit dans les femmes et les hommes qui le font vivre. Pour les salariés, elle représente une opportunité concrète de progresser, de se projeter et de construire un parcours durable. environnement exigeant.

Pour la branche et pour notre Fédération BATTI-MAT-TP CFTC, elle demeure un enjeu stratégique, au cœur de sa capacité à relever les défis de demain.



POUR ALLER PLUS LOINS SUR LES APPRENTIS

Le salaire dépend de l'âge, de l'année de formation et de la convention collective.

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (1 823,03 € brut en 2026) revalorisé au 01/01/26. La loi prévoit que le Smic est automatiquement revalorisé lorsque l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du Smic ; le niveau de l'augmentation du SMIC est alors établi en tenant compte de la hausse de l'indice des prix à la consommation.

Le Smic augmentera ainsi de 2,41 % le 1er juin 2026. Les nouveaux montants seront les suivants :

- le Smic horaire brut s'élèvera à 12,31 €, contre 12,02 € actuellement ;
- le Smic mensuel brut pour un temps plein s'élèvera à 1 867,02 €, contre 1 823,03 € actuellement (soit une hausse de 43,99 € brut par mois) ;
- le Smic mensuel net pour un temps plein s'élèvera à 1 477,93 €, contre 1 443,11 € actuellement (soit une hausse de 34,82 € net par mois).

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	Pourcentage du smic		Pourcentage du smic ou minimum conventionnel (1)	smic ou minimum conventionnel (1)
1re année	27% 504.10 €	43% 989.52 €	53% 989.52 €	100% 1867.02€
2e année	39% 728.14 €	51% 952.18 €	61% 1138.88 €	100% 1867.02€
3e année	55% 1026.86 €	67% 1250.90 €	78% 1456.27 €	100% 1867.02€

Droit commun

Bâtiment Travaux publics

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	Pourcentage du smic		Pourcentage du smic ou minimum conventionnel (1)	smic ou minimum conventionnel (1)
1re année	40% 746.81 € +242.71 €	50% 933.51 € +130.69 €	55% 1026.86 € +37.34€	100% 1867.02€
2e année	50% 933.51 € +205.37 €	60% 1120.21 € +168.03 €	65% 1213.56 € +74.68 €	100% 1867.02€
3e année	60% 1120.21 € +93.35 €	70% 1306.91 € +56.01 €	80% 1493.62 € +37.34€	100% 1867.02€

Résumé des aides à l'embauche en contrat d'apprentissage en 2026 :

Niveau de diplôme	Moins de 250 salariés	Plus de 250 salariés	Cas particulier
Bac et infra bac Niveaux 4 et 3 : CAP, Bac pro ... (En Outre-mer : Bac +2 Niveau 5)	5 000 € Aide unique	2 000 € Aide exceptionnelle	6 000 € Montant unique pour un travailleur handicapé
Bac +2 Niveau 5 : BTS, DUT, ...	4 500 € Aide exceptionnelle	1 500 € Aide exceptionnelle	
Bac 3 et plus Niveaux 6 et 7 : licence, master, ...	2 000 € Aide exceptionnelle	750 € Aide exceptionnelle	

- Contrats conclus à compter du 08 mars 2026 et dont la date d'exécution est antérieure au 1er janvier 2027.
- L'aide s'applique pour la première année d'exécution du contrat.
- A noter que les entreprises de plus de 250 salariés ont un quota de 5% d'alternants à respecter.



La carte nationale d'apprentis

À l'image de la carte étudiante, la carte nationale d'apprenti est délivrée à chaque apprenti par son centre de formation. Valable sur l'ensemble du territoire et renouvelée chaque année, elle constitue un véritable passeport vers de nombreux avantages du quotidien. Grâce à elle, les apprentis peuvent bénéficier de réductions tarifaires dans de nombreux domaines, qu'il s'agisse des transports, des activités sportives et culturelles ou encore de la restauration. Un dispositif qui contribue à améliorer leur pouvoir d'achat tout en facilitant leur accès à la mobilité, aux loisirs et à la vie culturelle.

Les frais en cours de formation

L'alternance implique pour l'apprenti de partager son temps entre le centre de formation et l'entreprise, un rythme qui engendre souvent des dépenses liées aux repas, à l'hébergement ou encore à l'acquisition du matériel nécessaire à la formation. Afin d'accompagner les jeunes dans leur parcours, ces frais annexes, autrefois financés par les conseils régionaux, sont désormais pris en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) depuis la réforme de l'apprentissage engagée en 2018.

Ainsi, pendant ses périodes de formation au CFA, l'apprenti peut bénéficier d'une participation aux frais de restauration pouvant atteindre 3 euros par repas, ainsi que d'une aide à l'hébergement allant jusqu'à 6 euros par nuit lorsqu'un internat est mis à disposition par l'établissement. À cela peut s'ajouter une prime de premier équipement de 341,71 euros, destinée à financer l'achat du matériel pédagogique obligatoire.

Cette aide est accordée aux élèves boursiers inscrits en première année d'une formation professionnelle.

Les modalités d'attribution de ces différents dispositifs pouvant varier selon les situations, il est recommandé à chaque apprenti de se rapprocher de son centre de formation afin de connaître les aides auxquelles il peut prétendre et les démarches à accomplir pour en bénéficier.

Aide au permis de conduire (supprimée)

500 € pour les apprentis majeurs

La mobilité constitue souvent un enjeu majeur pour les apprentis, notamment dans les secteurs où les déplacements entre le domicile, le centre de formation et l'entreprise sont fréquents. Afin de faciliter l'accès au

permis de conduire, les apprentis majeurs pouvaient, depuis 2019, bénéficier d'une aide forfaitaire de l'État d'un montant de 500 euros destinée à participer au financement de leur formation à la conduite.

Toutefois, ce dispositif a pris fin avec l'adoption de la loi de finances pour 2026, publiée au Journal officiel le 20 février 2026. Depuis le 21 février 2026, cette aide n'est donc plus accordée aux nouveaux bénéficiaires.

Si cette suppression marque la disparition d'un soutien apprécié par de nombreux jeunes en alternance, d'autres solutions demeurent accessibles pour accompagner le financement du permis de conduire.

Parmi elles figurent notamment le dispositif du permis à 1 euro par jour ainsi que diverses aides proposées par les collectivités territoriales ou certains organismes locaux.

Pour identifier l'ensemble des dispositifs disponibles en fonction de sa situation et de son lieu de résidence, chaque jeune peut s'appuyer sur les services d'information dédiés à l'accompagnement des moins de 30 ans.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que cette aide ait été supprimée.

Aide au logement (APL)

Comme les étudiants, les apprentis peuvent bénéficier de l'aide personnalisée au logement (APL), y compris lorsqu'ils sont mineurs, sous réserve de remplir les conditions de ressources fixées par les organismes compétents. L'attribution de cette aide dépend notamment des revenus du foyer, du montant du loyer ainsi que de la localisation du logement occupé.

Versée chaque mois par la Caf ou la MSA, l'APL a pour objectif de réduire la charge financière liée au logement et de faciliter l'accès à l'autonomie des jeunes en formation. Les modalités de calcul et d'attribution varient toutefois selon la situation de l'apprenti, qu'il soit locataire d'un logement indépendant ou hébergé au sein d'une résidence ou d'un foyer.

Avant d'effectuer une demande, il est possible de réaliser une simulation en ligne afin d'estimer le montant de l'aide susceptible d'être accordée. Les démarches s'effectuent ensuite directement auprès de la Caf, via son site internet, où l'apprenti peut déposer son dossier et suivre l'avancement de sa demande.

Prime d'activité

Au-delà de leur rémunération mensuelle, les apprentis majeurs peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de la prime d'activité, un dispositif destiné à soutenir le pouvoir d'achat des personnes exerçant une activité professionnelle. Cette aide, versée par la Caisse d'Allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA), vient compléter les revenus des bénéficiaires et peut représenter un soutien financier appréciable tout au long de la formation.

Pour pouvoir y prétendre, l'apprenti doit percevoir une rémunération nette mensuelle supérieure à 1 144,21 euros. Le montant de la prime varie ensuite en fonction de la situation personnelle et familiale du demandeur ainsi que de ses ressources. À titre indicatif, le montant forfaitaire de référence est fixé à 638,28 euros au 01 avril 2026.

Les démarches s'effectuent directement en ligne auprès de la Caf ou de la MSA. Avant de déposer une demande, les apprentis ont également la possibilité d'utiliser les simulateurs mis à disposition par ces organismes afin d'évaluer leurs droits et d'obtenir une estimation du montant auquel ils pourraient prétendre. Cette étape permet de vérifier rapidement l'éligibilité au dispositif et d'anticiper le complément de revenu susceptible d'être versé chaque mois.

Aide mobilité jeunes apprentis

Transport, hébergement, restauration

L'aide MOBILI-JEUNE permet de financer une partie du loyer des jeunes alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce soutien financier peut aller jusqu'à 100 € par mois.

L'aide MOBILI-JEUNE est destinée à couvrir une partie du loyer des jeunes en alternance. Pour pouvoir la percevoir, vous devez notamment :

- être âgé de moins de 30 ans ;
- être en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole ;
- louer un logement situé à proximité de votre lieu de formation ou de travail.

Carte étudiant des métiers

Réductions transports, culture, etc.

La « Carte étudiant des métiers », est une alternative à la carte étudiant traditionnelle. Elle est destinée aux jeunes de moins de 26 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, certifiant ainsi leur statut d'étudiant pendant toute la durée de leur contrat.

La Carte étudiant des métiers offre beaucoup de réductions. Que ce soit pour une soirée cinéma, une pièce de théâtre, une séance de sport en club, un trajet en transport en commun, un repas rapide dans un fast-food ou même pour l'acquisition d'équipements informatiques, cette carte est une véritable mine d'or.

Exonération fiscale

Transport, hébergement, restauration

Salaire exonéré d'impôt dans la limite du SMIC annuel

Les contrats d'apprentissage bénéficient d'une exonération spécifique des cotisations salariales dont les conditions d'application ont été modifiées le 1er mars 2025.

Les apprentis bénéficient aussi d'une exonération de cotisations partielle, même si elle a été réduite depuis 2025.

Depuis mars 2025, les exonérations ne s'appliquent plus que jusqu'à 50 % du SMIC, contre 79 % auparavant, ce qui a réduit légèrement les salaires nets.



Aides logement jeunes BTP

Le montant de L'AIDE MOBILI-JEUNE® peut varier de 10 € minimum par mois à 100 € maximum.

Le montant de l'aide est plafonné à 1 100€ par année de formation sur 11 mensualités,

L'aide peut être sollicitée sur deux années de formation maximum, consécutives ou non, soit deux fois 11 mois. Le calcul est effectué sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Les apprentis de moins de 30 ans employés dans une entreprise du secteur privé peuvent bénéficier de l'aide Mobili-Jeune, un dispositif conçu pour alléger le coût du logement en prenant en charge une partie du loyer. Le montant de cette aide varie en fonction des revenus de l'apprenti et se situe généralement entre 10 et 100 euros par mois.

Attribuée par Action Logement, cette aide peut être accordée pour une durée maximale de trois ans. La demande s'effectue en ligne, après vérification de l'éligibilité, sur le site d'Action Logement. Elle doit être déposée dans les six mois suivant le début de la formation et fait l'objet d'un renouvellement annuel.

Cumulable avec les aides personnalisées au logement (APL), la Mobili-Jeune est toutefois soumise à une condition de ressources : elle n'est pas accessible aux apprentis dont la rémunération dépasse le Smic brut mensuel.

La garantie Visale

Destinée à faciliter l'accès au logement des jeunes actifs, la garantie Visale s'adresse aux 18-30 ans, mais également, plus largement, à l'ensemble des salariés percevant jusqu'à 1 500 € nets par mois. Mise en place par Action Logement, elle prend la forme d'une caution locative gratuite permettant à un apprenti dépourvu de garant de sécuriser son entrée dans un logement.

Ce dispositif joue également un rôle de protection pour le bailleur comme pour le locataire, puisqu'il couvre les éventuels impayés de loyers pendant toute la durée du bail. Cette prise en charge est toutefois encadrée par des plafonds de loyers, charges comprises, fixés à 1 500 € en Île-de-France et à 1 300 € sur le reste du territoire.

Pour en bénéficier, l'apprenti doit effectuer sa demande en amont de la signature du bail, directement sur le

site d'Action Logement, afin d'obtenir l'attestation nécessaire à la constitution de son dossier de location.

L'avance Loca-Pass

Lors de la signature d'un bail et de l'entrée dans un logement, il est très fréquent que le propriétaire demande le versement d'un dépôt de garantie. Cette somme, versée au début de la location, est conservée par le bailleur pendant toute la durée du bail et restituée au locataire à son départ, sous réserve qu'aucune dégradation ne soit constatée dans le logement.

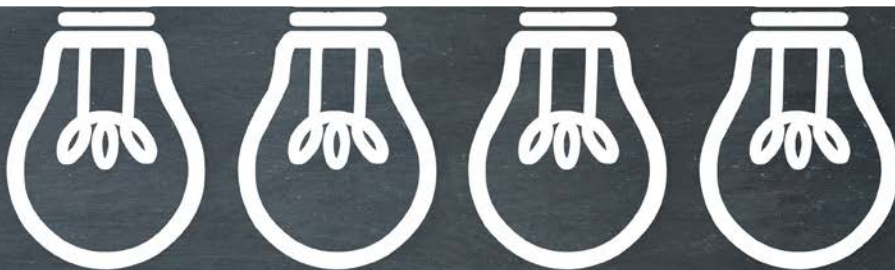
Pour aider les locataires à faire face à cette dépense initiale, Action Logement propose l'avance Loca-Pass, un dispositif qui prend la forme d'un prêt à taux zéro, sans intérêt ni frais de dossier. Il permet de financer le dépôt de garantie demandé par le propriétaire, dans la limite de 1 200 euros.

Le remboursement de cette avance peut s'étaler sur une durée maximale de 25 mois, et débute trois mois après le versement des fonds. Lorsque la durée du bail est inférieure à cette période, le remboursement est automatiquement ajusté à la durée effective de la location. Par ailleurs, en cas de départ anticipé du logement, le locataire doit rembourser le solde restant dans un délai de trois mois suivant la fin de son bail, comme le précise Action Logement.

Les foyers de jeunes travailleurs

En complément des solutions de logement classiques, les apprentis âgés de 16 à 25 ans — et jusqu'à 30 ans dans certains cas selon les structures — peuvent opter pour les foyers de jeunes travailleurs (FJT), une alternative souvent plus accessible financièrement. Ces résidences sociales, compatibles avec le versement des aides au logement comme l'APL, associent hébergement et accompagnement dans un cadre collectif.

Les résidents y disposent généralement d'une chambre individuelle meublée, tout en ayant accès à des espaces communs favorisant la vie partagée et les échanges. Pensés comme des solutions temporaires, ces logements peuvent être occupés pour quelques semaines, plusieurs mois, et jusqu'à une durée maximale de deux ans. La contribution mensuelle demandée, appelée redevance, varie le plus souvent entre 250 et 500 euros, selon les établissements et les prestations proposées.



Pour intégrer un foyer de jeunes travailleurs, les démarches peuvent être effectuées auprès de la mairie, du centre communal d'action sociale (CCAS) ou directement auprès de la structure concernée.

Primes d'outillage

En fonction de votre métier et de votre centre de formation (CFA), une aide pour l'achat de votre trousse d'outils, des EPI (**Équipement de Protection Individuelle**) ou des manuels scolaires peut vous être attribuée.

Indemnités liées aux déplacements

Les apprentis du BTP peuvent aussi bénéficier d'indemnités liées aux déplacements.

En effet, l'apprenti bénéficie des mêmes avantages que les salariés en entreprise. En entreprise, les indemnités de transport, de trajet et de repas sont dues aux apprentis. Lorsqu'il est au CFA, seules sont dues les indemnités de transport et de repas sur la base des frais réellement engagés, dans la limite des montants conventionnels.

Aide repas

L'apprenti peut non seulement bénéficier de la prime panier repas lorsqu'il travaille dans l'entreprise mais l'Opco prend en charge les frais annexes liés à la formation des apprentis, à condition qu'ils soient financés par les CFA. Cette prise en charge est plafonnée à 3 € par repas et par apprenti, ainsi qu'à 6 € par nuitée et par apprenti. Dans ce cadre, les remboursements sont directement versés aux CFA concernés.

Les ouvriers du secteur des Travaux Publics peuvent bénéficier d'une indemnité de repas lorsque les conditions de travail ne permettent pas un retour au domicile pour déjeuner. Ces montants, fixés par voie d'accords régionaux ou par décisions unilatérales, varient selon les territoires sur une plage de 10€ à 15€.

Aides transport chantier

La SNCF a mis en place une carte réservée aux apprentis et aux étudiants. En tant qu'apprenti, pour être éligible, il faut avoir moins de 23 ans. La carte Abonnement apprenti est nominative (donc individuelle).

La grande majorité des régions accordent aussi une aide aux apprentis concernant les frais de transport. Pour se faire, il faut se rendre sur le site de votre conseil régional pour savoir si les aides sont disponibles. Chacune de ces collectivités décide des montants alloués de manière libre et individuelle.

Il est important de noter que les aides au transport pour les étudiants sont aussi accessibles pour les apprentis. La seule différence étant que les apprentis ne peuvent bénéficier de bourses d'études car possédant déjà un revenu.

Pass Culture pour les apprentis à partir de 15 ans

Le pass Culture est un dispositif public pensé pour faciliter l'accès des jeunes à la culture et encourager leurs découvertes artistiques. Il se présente sous la forme d'une application gratuite et géolocalisée, qui propose une grande diversité d'offres culturelles disponibles autour de soi : spectacles, cinéma, concerts, musées, livres, ateliers, abonnements numériques ou encore pratiques artistiques.

L'objectif du dispositif est de favoriser la rencontre entre les jeunes et les acteurs culturels, de stimuler la curiosité et de diversifier les pratiques. L'application ne se limite pas à une simple plateforme de réservation : elle se veut aussi un outil de découverte, permettant aux jeunes d'explorer les propositions culturelles près de chez eux et d'être accompagnés dans leurs choix.

Ainsi, le pass Culture constitue à la fois un outil d'accès à la culture, un soutien financier pour les jeunes et un levier d'éducation artistique, avec l'ambition de rendre la culture plus accessible et plus vivante au quotidien.



Prime de salissure (dans certains métiers)

La prime de salissure est une indemnité versée par l'employeur afin de compenser les frais engagés par un salarié pour le nettoyage et l'entretien de ses vêtements de travail. Elle ne constitue pas une obligation légale générale, mais peut être prévue par une convention collective, un accord d'entreprise ou certaines règles internes, ce qui conditionne alors son versement.

Elle concerne principalement les salariés amenés à porter des vêtements de protection ou des tenues imposées par l'employeur, notamment dans les secteurs où l'hygiène, la sécurité ou l'image de l'entreprise l'exigent, comme sur les chantiers, dans la restauration ou dans les métiers nécessitant un uniforme. Lorsque ces vêtements sont fournis, obligatoires et restent la propriété de l'employeur, leur entretien est considéré comme un frais professionnel et doit être pris en charge. En revanche, si ces tenues peuvent être portées en dehors du travail, les remboursements prennent une autre forme, souvent assimilée à un avantage en nature.

Le montant de la prime n'est pas uniforme : il est fixé par les conventions collectives et varie selon les entreprises, les secteurs et parfois les postes occupés. Elle est généralement versée chaque mois, en fonction du temps de travail effectif, les périodes d'absence ou de congés n'étant pas prises en compte. Enfin, les salariés n'ont pas à fournir de justificatifs de dépenses, la prime étant encadrée par les règles conventionnelles qui en définissent directement les modalités.

Certains CFA proposent même :

- prime de réussite
- accompagnement social individualisé
- soutien en cas de difficultés

Comme vous l'avez compris, les aides sont nombreuses, n'hésitez pas à contacter votre CFA en tant qu'apprentis pour vous aider à identifier les aides régionales et les aides spécifiques.





POUR ALLER PLUS LOIN : LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS POUR LA FORMATION CONTINUE

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) accompagne chaque actif dès son entrée dans la vie professionnelle et tout au long de son parcours, quels que soient son statut ou les évolutions de sa carrière, qu'il soit salarié, demandeur d'emploi ou en reconversion.

Ce dispositif a pour objectif de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, de renforcer l'employabilité des personnes et de soutenir leur évolution professionnelle en leur permettant d'accéder à des actions de formation adaptées à leurs besoins et à leurs projets.

Compte personnel de formation :

- crédit en euros chaque année
- mobilisable librement
- permet de financer une formation qualifiante

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation organisées par l'entreprise afin d'accompagner les salariés dans l'acquisition, l'actualisation ou le renforcement de leurs compétences.

Mis en œuvre à l'initiative de l'employeur, ce dispositif lui permet de répondre à ses obligations en matière d'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur employabilité et à leur capacité à exercer durablement leur activité professionnelle face aux évolutions des métiers et des technologies.

Mis en place par l'employeur :

- formations obligatoires (sécurité, habilitations...)
- formations d'évolution professionnelle

Dans le BTP :

- habilitation électrique
- CACES (engins)
- sécurité chantier

La Pro-A (reconversion ou promotion par alternance)

Ce dispositif permet à des salariés dont le niveau de certification est inférieur au niveau 6 (grade de licence) de suivre une formation certifiante en alternance, afin de faire évoluer leur parcours professionnel ou d'envisager une reconversion. Il offre aux salariés la possibilité de préparer l'obtention d'une certification, de changer de métier ou d'accéder à une progression sociale et professionnelle. Pour l'employeur, il constitue également un levier stratégique pour anticiper les évolutions du secteur, développer les compétences internes et sécuriser les parcours professionnels au sein de l'entreprise.

- permet d'évoluer en alternance
- montée en qualification
- très utilisée dans le BTP

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le Projet de Transition Professionnelle offre aux salariés la possibilité de s'absenter de leur poste afin de suivre une formation certifiante, éligible au Compte Personnel de Formation (CPF), dans le but d'évoluer vers un nouveau métier ou une nouvelle profession.

Cette formation peut être effectuée soit sur le temps de travail, soit en dehors, selon les modalités prévues.

Ancien CIF :

- permet de changer de métier
- formation longue financée
- maintien partiel du salaire

Le dispositif de Démission-Reconversion

Le dispositif de démission-reconversion s'adresse aux salariés souhaitant changer de métier ou créer ou reprendre une entreprise. Il leur permet de concrétiser leur projet professionnel tout en bénéficiant, sous conditions, d'une indemnisation par France Travail. Ce parcours repose sur une série d'étapes à respecter dans un ordre précis et dans des délais définis, notamment avant la démission, afin de sécuriser la transition professionnelle.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

La POEI permet à un demandeur d'emploi, qu'il soit indemnisé ou non, ainsi qu'à certains salariés, de suivre une formation ciblée afin de combler l'écart entre leurs compétences et celles exigées par un poste proposé par un employeur. Avec l'accord de ce dernier, la formation est réalisée en amont de l'embauche, en vue d'un contrat en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, facilitant ainsi une intégration directe et opérationnelle dans l'entreprise.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)

La POEC propose une formation collective à des demandeurs d'emploi ou à des salariés en parcours d'insertion afin de répondre aux besoins de recrutement identifiés sur un métier ou un secteur donné. Elle vise plusieurs postes à pourvoir au sein d'une même filière, portés par une branche professionnelle. À l'issue de la formation, les bénéficiaires peuvent intégrer un emploi en CDI, en CDD ou en contrat en alternance d'une durée minimale de 12 mois.

Le dispositif Transitions collectives (Transco)

Le dispositif Transitions collectives (Transco) a pour objectif de faciliter les mobilités professionnelles sur un même territoire, en mettant en relation des entreprises confrontées à des mutations économiques et des entreprises en recherche de compétences sur des métiers porteurs. Il permet aux salariés dont l'emploi est fragilisé de suivre un parcours de reconversion tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail pendant la durée de la formation, sécurisant ainsi leur transition vers un nouveau métier, souvent dans un autre secteur.

Pour en bénéficier, le salarié doit se rapprocher de son employeur et être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle (CEP), tout en pouvant consulter la liste des métiers porteurs définie par le ministère du Travail.

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

Ce dispositif permet à un salarié de faire reconnaître son expérience et ses compétences par la

validation d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sans suivre de formation.

Il peut s'agir de la certification complète ou seulement d'une partie (un ou plusieurs blocs de compétences).

Pour être éligible à la VAE, le candidat doit justifier d'une activité en rapport direct avec la certification professionnelle visée.

Le contrat de professionnalisation et le contrat de professionnalisation expérimental

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une certification enregistrée au RNCP et/ou d'une qualification reconnue dans la classification de la Convention Collective Nationale (CCN) de la branche professionnelle. L'acquisition de cette certification s'effectue dans le cadre d'une formation en alternance. Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le contrat de professionnalisation passe en CDI de droit commun à l'issue de la période de formation.

Le contrat de professionnalisation expérimental, testé entre décembre 2018 et décembre 2023, permet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opérateur de compétences (l'OPCO), en accord avec le salarié (Loi du 5 septembre 2018). Ce contrat de professionnalisation « expérimental » vise l'acquisition :

- Soit d'un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Soit de compétences définies dans le cadre d'un parcours de formation sur mesure, adaptées aux besoins de l'entreprise et au profil du salarié. La formation est dispensée par un ou des organismes de formation et par l'entreprise.

Ce type de contrat permet de tenir compte des compétences détenues par le salarié et de définir celles à acquérir pour être au plus proche des besoins de l'entreprise.

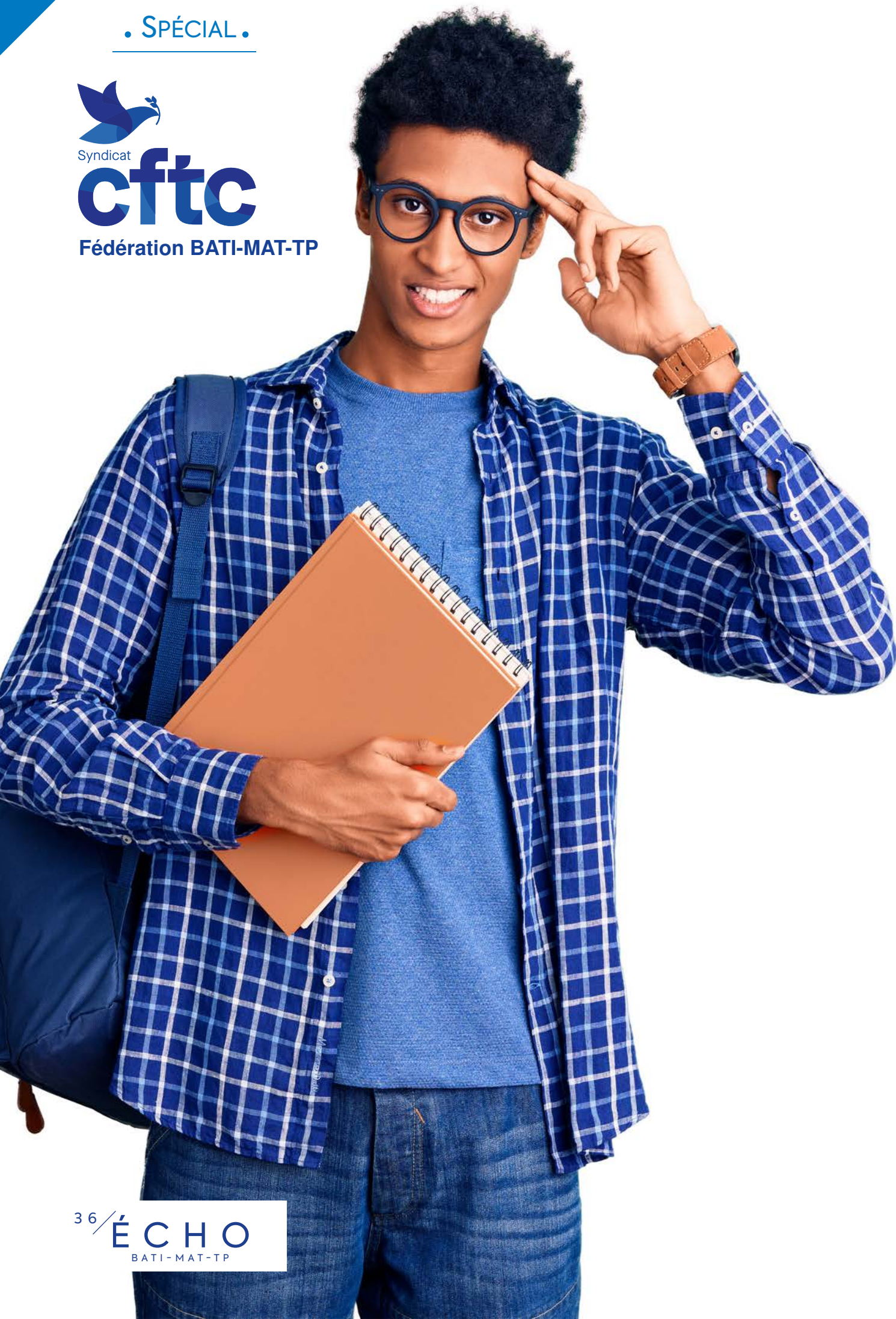
. SPÉCIAL .



Syndicat

cftec

Fédération BATI-MAT-TP



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.

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

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

solutions sudoku Echo n°105

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ALEA • ARRIVEE • ATTESTE • CHAPON • CLARTE • DEMENCE • DOSSARD • ECHANGE • EPUISE •
- EMISSION • ENCLAVE • ETOC • FIENTE • GUENILLE • IDEE • MACHINAL • MENACER •
- MERITANT • PARASITE • PESANTE • PRET • SACCAGE • SACHET •
- SAIGNANT • SERINGUE • SOMMAIRE • SUEE •
- TENACITE • TUILERIE • VESICANT •
- VITRAIL • ZETA •

LA PAROLE EST AU PEUPLE.
LA PAROLE DU PEUPLE, C'EST LA PAROLE DU SOUVERAIN.

CHARLES DE GAULLE

SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1^{er} Juin 2026)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	12.31 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	86.17 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1867.02 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%) :	2133.73 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaire) :	22404.20 €

Au 1^{er} Janvier 2026, le SMIC a été revalorisé de **1.18%**, l'amenant à **12.02 €**. Suite à une hausse de l'indice des prix à la consommation d'au moins 2%, le mécanisme légal de revalorisation a porté le smic à **12.31 €** avec une augmentation au 1^{er} Juin de **2.41%**.

- 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	1 ^{ere} Année	2 ^e Année	3 ^e Année
- de 18 ans	27% 504.09 €	39% 728.14 €	55% 1026.86 €
18 ans à 20 ans	43% 802.82 €	51% 952.18 €	67% 1250.90 €
21 ans à 25 ans	53% 989.52 €	61% 1138.88 €	78% 1456.27 €
26 ans et plus	100% 1867.02 €	100% 1867.02 €	100% 1867.02 €

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

- Avantages en nature

Montants au 1^{er} Janvier 2026

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

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à **4.35 €** au 01/06/26 alors qu'il était de **4.25 €** au 01/01/26.

- 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 1^{er} 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

	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	21.40 €	76.60 €	56.80 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	18.20 €	65.10 €	48.30 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	15.00 €	53.60 €	39.80 €

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

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

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

- 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	240.49 €
À partir du 29 ^e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	320.66 €

(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 **42.97 €**.

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 1^{er} Janvier 2026.

AIDANTS

- Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

Au 1^{er} 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)

- **459.70 €** par mois en cas d'arrêt total d'activité ;

- **297.17 €** par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;

- **171.42 €** 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 **459.70 €** 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 2026/2027 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	426.87 €
11 à 14 ans	450.41 €
15 à 18 ans	466.02 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1^{er} avril 2026 est de :

200.78 € par enfant à charge si vous élevez seul votre enfant ;

267.63 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

- Allocations familiales (AF)

152.25 € maximum pour un couple avec deux enfants à charge

347.32 € maximum pour un couple avec trois enfants à charge.

195.07 € par enfant en plus.

Tranche 1

- Revenu de solidarité active (RSA)

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/26 a été revalorisé à hauteur de **651.69 €**. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	651.69 €	977.54 €
1 enfant	977.54 €	1173.05 €
2 enfants	1173.05 €	1368.56 €
Par enfant en plus	+ 260.68 €	+ 260.68 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	836.85 €
1 enfant	1115.80 €
2 enfants	1394.75 €
Par enfant en plus	+ 278.95 €

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

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à **153.01 €**.

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	153.01 €	/
Niveau 1	267.77 €	/
Niveau 2	463.82 €	525.98 €
Niveau 3	592.92 €	678.99 €
Niveau 4	834.72 €	1107.28 €
Niveau 5	1024.27 €	1373.32 €
Niveau 6	1451.45 €	1963.08 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder **1147.58 €** pour une famille avec 3 enfants au 01/04/26.

À ce plafond s'ajoute la somme de **95.63 €** pour chaque enfant supplémentaire.

- Prime d'activité

Au 01/04/26, un allocataire seul voit son allocation passer à **633.21 €**.

- 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)

64.93 € Brut / jour - 21 jours maximums (jusqu'au 01/04/27)

à remplir et adresser à :

251 rue du faubourg Saint-Martin 75 010 PARIS

E-mail : federation.btp@cftcbtp.fr • Site : www.batimatto-cftc.fr

1

En cochant cette case, j'accepte le traitement des données à caractère personnel recueillies pour mon adhésion à la Fédération BATI-MAT-PT CFTC. La base légale du traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent les services liés à son adhésion, des informations professionnelles ou syndicales. Ces données sont à usage exclusif de la Fédération BATI-MAT-PT CFTC et ne sont pas commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national de la CFTC, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement. L'adhésion à la CFTC ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur www.cftc.fr. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFTC. Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Toutes personnes non satisfaites du traitement de leur demande disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Signature

☐ Mensuel ☐ Trimestriel ☐ Semestriel ☐ Annuel

Signature

N 107 / 39
JUN 2026



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