

# ÉCHO

BATI-MAT-TP



Syndicat

**cftc**

Fédération BATI-MAT-TP

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

n° 108 / Juillet 2026 (3e trimestre) / 0,50 €



## SOMMAIRE

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| ● ÉDITORIAL                                                        | P3  |
| ● SECTEURS                                                         |     |
| - CPNEFP dans les carrières et matériaux                           | P5  |
| - Accord aidant bâtiment                                           | P7  |
| ● JURIDIQUE                                                        |     |
| - Congé supplémentaire de naissance                                | P9  |
| - Le CSE face au risque thermique : la boîte à outils de nos élus. | P11 |
| ● DIVERS                                                           |     |
| - Jeux                                                             | P13 |
| - Info pratiques/Adhésion                                          | P14 |

**Sur vos chantiers,  
il y aura toujours  
cette petite voix  
sécurité.**



RETROUVEZ  
**LES RÉFLEXES**  
SUR [PREVENTIONBTP.FR](http://PREVENTIONBTP.FR)



ADOPTONS  
**LE RÉFLEXE PRÉVENTION**

**OPPBTP**

# ÉDITORIAL

L'été 2026 pourrait bien devenir celui où la protection des salariés cesse d'être un slogan pour consacrer (enfin !) une véritable obligation de prévention de la santé des salariés à la charge des employeurs.

Alors que le gouvernement affiche ses priorités et dévoile son projet de Plan national santé au travail 2026-2030, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) reste sceptique : rien ne garantit que l'État mobilisera réellement les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs annoncés.

Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), comment ne pas s'alarmer pour la santé des salariés alors que le dérèglement climatique et les fortes chaleurs qui l'accompagne intensifient l'exposition des salariés à des risques professionnels.

Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), travailler sous des températures extrêmes dégrade les conditions de travail des salariés et cette situation caractérise un risque professionnel car les salariés mettent leur santé en danger.

L'actualité tragique du 27 mai dernier est malheureusement là pour nous le rappeler.

Un jeune ouvrier de 19 ans est décédé après avoir travaillé toute une journée sur une toiture dans la Drôme, lors du premier épisode de fortes chaleurs de l'année.

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) exige que le risque de chaleur extrême soit enfin reconnu et anticipé par les employeurs et en premier lieu de les voir se conformer aux dispositions de l'article R. 4121-2, et procéder à la mise à jour du document unique de prévention des risques (L. 4121-3-1) sur le risque canicule sur les chantiers et dans les ateliers et les bureaux.

Leur responsabilité est claire : eux seuls, les employeurs (ou leurs représentants sur chantier) ont le pouvoir de décider de l'arrêt ou de la reprise du travail, conformément aux obligations légales.

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que le cadre réglementaire est renforcé depuis 2024, qui reconnaît désormais la canicule comme une véritable intempérie pouvant justifier l'arrêt d'un chantier et une indemnisation des entreprises.

En 2025, 5126 demandes d'arrêts ont été formulées par les entreprises et 120 690 heures ont été indemnisées. (Source : OPPBTP)

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) apportera son aide et ses conseils à tous nos militants pour rappeler aux employeurs leurs obligations quant à la santé et la sécurité des salariés et pour mettre en œuvre le droit de retrait, lorsque la situation l'exige afin de préserver la santé des salariés.



Caroline TYKOCZINSKY,  
Secrétaire Générale

# DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



**PRO BTP**  
GROUPE

ASSURÉ POUR DEMAIN

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

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



# CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : UN NOUVEAU DROIT QUI RENFORCE LA PROTECTION DES FAMILLES

**Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le congé supplémentaire de naissance entre en vigueur le 1er juillet 2026. Il s'adresse aux salariés devenus parents à partir du 1er janvier 2026 et vient compléter les congés maternité, paternité et d'adoption.**

Inscrit dans le Code du travail (articles L.1225-46-2 à L.1225-46-7), ce nouveau droit marque une avancée importante pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), qui défend depuis longtemps un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, particulièrement dans les secteurs où les horaires et les déplacements pèsent lourdement sur les jeunes parents.

D'une durée de 1 ou 2 mois, ce congé est individuel et non transférable, permettant à chaque parent de bénéficier de temps supplémentaire auprès de l'enfant. Il peut être pris simultanément ou séparément, et le congé de deux mois peut être fractionné.

Ce régime juridique, prévu par les articles L.1225-46-2 et suivants, constitue pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) un axe pour renforcer l'égalité parentale, notamment dans les métiers du bâtiment et des Travaux Publics où les femmes restent minoritaires et où les pères peinent encore à faire valoir leurs droits familiaux.

Pour bénéficier du congé, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la Sécurité sociale et d'une activité minimale. Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant, conformément à l'article D.1225-11-3 du Code du travail. Cette souplesse, notamment en cas de fractionnement, représente pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) un outil concret pour adapter les temps familiaux aux contraintes des chantiers et des plannings serrés.

Le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant le début du congé, comme le prévoit l'article D.1225-11-4. La demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, conformément à l'article D.1225-11-5. Lorsque le congé suit immédiatement

un congé de paternité ou d'adoption, le délai de prévenance est réduit à 15 jours. Le congé est de droit : l'employeur ne peut ni le refuser ni en imposer le report. Cette garantie juridique est un point essentiel pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), qui voit dans ce dispositif une protection indispensable pour les salariés du secteur de la construction, souvent confrontés à des pressions organisationnelles fortes.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu, mais la Sécurité sociale verse des indemnités journalières de naissance :

- 70 % du salaire net le premier mois ;
- 60 % le second mois (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale).

Cette indemnisation, calculée sur les trois derniers salaires, constitue pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) une avancée sociale majeure : elle permet aux salariés de ne pas renoncer à ce temps familial pour des raisons financières, un enjeu particulièrement sensible dans les métiers où les rémunérations peuvent varier selon les chantiers.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un emploi équivalent. Il peut également bénéficier d'un entretien de parcours professionnel, essentiel pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), afin de prévenir les freins à la carrière liés à la parentalité, encore trop fréquents dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics.

En inscrivant ce congé dans le Code du travail, le législateur offre aux familles un outil supplémentaire pour organiser les premiers mois de vie de l'enfant. Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), ce congé supplémentaire de naissance est une victoire syndicale : il renforce la protection des salariés, soutient les familles et contribue à une égalité réelle en particulier dans nos secteurs professionnels.

# CPNEFP DANS LES CARRIÈRES ET MATÉRIAUX

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, impose sa vision dans la négociation d'un accord fondateur pour le dialogue social des industries de carrières et matériaux, et des tuiles et briques.**

La conclusion de l'accord relatif aux rôles et missions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) marque une étape décisive pour l'ensemble du champ conventionnel récemment élargi des Industries de Carrières et Matériaux de Construction, de l'Industrie des Tuiles et Briques et de la Fabrication de la Chaux.

Dans cette négociation complexe, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** s'est imposée comme un acteur moteur, innovant et pragmatique, capable de défendre une vision structurée du dialogue social.

L'objectif de cette négociation était de doter tous les représentants des secteurs fusionnés d'une instance commune de dialogue social sur les thématiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a aussitôt envisagé de concevoir une instance capable de fonctionner de manière cohérente malgré la diversité des conventions collectives désormais regroupées dans la convention collective de l'Industrie des carrières et Matériaux (IDCC 3249.)

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a immédiatement compris l'enjeu et elle a proposé de construire un cadre solide, lisible et durable, permettant aux partenaires sociaux de travailler ensemble.

Ensuite, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** se félicite que ses propositions concernant la gouvernance paritaire de la CPNEFP aient été retenues, cela constitue une avancée majeure. La présidence alternée tous les deux ans entre les délégations patronales et syndicales, ainsi que la désignation d'un vice président selon le même principe, garantissent un fonctionnement équilibré et respectueux du paritarisme.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a également obtenu que les procès verbaux soient systématiquement approuvés en début de séance suivante, puis signés par le Président et le Vice Président, ce qui renforce la transparence et la traçabilité des travaux de la CPNEFP.

Tout au long des négociations, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a défendu une ligne claire : le Groupe Technique Paritaire (GTP) doit rester une instance technique et ne peut en aucun cas devenir un lieu de décision. **Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a rappelé que les décisions doivent être prises exclusivement au sein de la CPNEFP, après un travail préparatoire mené par le GTP. **Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a mis en garde les délégations patronales contre les risques de dérive suite à l'introduction des votes dans le fonctionnement du GTP, cet aspect peut rendre les échanges rigides et risque d'affaiblir la CPNEFP, qui plus est, cela engendre une complexification inutile du dialogue social.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a donc proposé de supprimer toute référence à des votes ou à des majorités au sein du GTP, afin de préserver son rôle d'instance de préparation et d'expertise.



Ensuite, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a démontré sa capacité d'innovation en proposant la création d'un groupe de travail permanent sur les classifications et les certifications de la branche. Cette proposition ambitieuse, fondée sur une vision de long terme, permettrait de structurer un travail régulier et approfondi sur les classifications, afin de préparer les négociations quinquennales prévues par la loi. Ce groupe permanent, qui se réunirait au moins deux fois par an, permettra d'anticiper les évolutions des métiers, de renforcer la cohérence entre les classifications et les salaires minima et de garantir que les certifications professionnelles restent adaptées aux besoins des entreprises et des salariés. Cette initiative, portée avec conviction par **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, pouvait constituer l'une des innovations majeures de l'accord.

De plus, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a également défendu la liberté de désignation des représentants syndicaux, refusant toute tentative patronale d'imposer une durée de mandat. **Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a rappelé que chaque organisation syndicale doit conserver la prérogative de pouvoir remplacer ses représentants à tout moment.

Enfin, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a également insisté sur la nécessité de sécuriser les indemnités des représentants salariés siégeant au GTP, un point qui devra être complété pour garantir un fonctionnement équitable de l'instance.

Au terme de la négociation, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a considéré que l'équilibre général de l'accord était satisfaisant. Les bases d'un dialogue social moderne, structuré et efficace sont désormais posées.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a donc décidé de signer cet accord, pleinement consciente de la responsabilité qu'elle engage pour promouvoir un dialogue social performant au service de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'alternance dans l'ensemble du champ conventionnel.



**Cet accord démontre une nouvelle fois que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est un acteur incontournable du dialogue social. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a montré qu'un syndicat peut être à la fois exigeant, constructif et visionnaire, au service des salariés comme des entreprises.**



# ACCORD AIDANT BÂTIMENT

## Positionnement solidaire et innovant de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC dans la branche du bâtiment sur la situation des salariés proches aidants.

Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) la situation des salariés proches aidants s'impose comme un enjeu social majeur, en effet, en France, près de 11 millions de personnes accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou de perte d'autonomie et plus d'un aidant sur deux est salarié. Cette réalité pèse fortement sur l'organisation du travail, la charge mentale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), ces difficultés sont particulièrement sensibles dans les très petites entreprises du bâtiment, où la situation des aidants est difficile à identifier et encore plus difficile à accompagner.



L'objectif de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est clair : favoriser une articulation plus juste entre vie professionnelle et vie personnelle et faire en sorte que chaque salarié aidant du bâtiment puisse bénéficier d'un accompagnement réel.

Face à ces enjeux humains, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#), considère que la négociation collective doit jouer son rôle et aboutir à créer ou à présenter des dispositifs pour informer, sensibiliser et améliorer l'accès aux droits des salariés aidants.

C'est, donc, dans un esprit de solidarité et de responsabilité que [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) a participé activement aux réunions de négociation ayant conduit au projet d'accord du 15 avril 2026, consacré aux salariés proches aidants dans les entreprises du bâtiment.

Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) l'accord apporte une avancée sociale en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement des salariés proches aidants. La rédaction retenue, proche de celle de l'article L.1132-1 du Code du travail, formalise la reconnaissance du statut de salarié proche aidant.

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) soutient l'élaboration rapide et la diffusion d'un guide de sensibilisation consacré aux proches aidants et aux dispositifs existants. Pour [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) ce guide constituera un outil essentiel pour les entreprises du bâtiment, notamment les plus petites, souvent dépourvues de ressources internes pour accompagner les salariés concernés.

[Notre Fédération](#) a proposé de renforcer l'utilité du guide et a demandé d'ajouter :

- Des mises à jour réactives du guide pour répondre à toute évolution du cadre législatif, réglementaire et conventionnel des salariés proches aidants.
- Que les partenaires sociaux considèrent que l'élaboration du guide et ses mises à jour justifient de faire appel à l'expertise de toute institution de prévoyance qui met en œuvre une action sociale.

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) a soutenu une référence explicite au Groupe PRO BTP et à ses dispositifs, afin de renforcer la cohérence entre l'accord de branche et les outils déjà mobilisables par les salariés.



Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a demandé une étude statistique portant sur les durées des congés de proche aidant dans le secteur du bâtiment, afin que la durée du congé coïncide avec les besoins et les attentes des salariés aidants.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que les délais prévus (un mois pour mettre fin au congé, deux semaines en cas de décès) sont particulièrement longs au regard des réalités vécues par les proches aidants. Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a proposé de réduire ces délais.

Enfin, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a proposé de formaliser la remise du compte rendu d'entretien professionnel avant et après le congé de proche aidant, afin de sécuriser le salarié proche aidant dans son parcours professionnel.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'accord en négociation marque une avancée sociale significative, il constitue un véritable document ressource à disposition des employeurs et des salariés pour mieux comprendre les dispositifs existants et faciliter leur mobilisation.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette démarche d'information structurée est essentielle dans un secteur où les très petites entreprises disposent rarement de services RH capables d'accompagner les situations complexes des salariés proches aidants.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que dans le cadre de son action sociale le Groupe PRO BTP soutient les aidants qui accompagnent de manière régulière et fréquente un proche en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Le groupe PRO BTP propose des dispositifs solidaires notamment un complément financier au congé proche aidant sous la forme d'une indemnisation complémentaire qui peut être versée aux aidants, bénéficiant de l'Allocation Journalière Proche Aidant (AJPA) versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).



# LE CSE FACE AU RISQUE THERMIQUE : LA BOÎTE À OUTILS DE NOS ÉLUS



**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC rappelle que la protection de la santé et de la sécurité des salariés constitue un enjeu majeur de notre action syndicale.**

**Face aux obligations légales de l'employeur en matière d'ambiances thermiques, qu'il s'agisse de travaux en intérieur ou en extérieur, les élus de la représentation du personnel au Comité Social et Économique (CSE) disposent de leviers juridiques permettant d'imposer des actions préventives concrètes.**

## **Le contrôle des documents obligatoires.**

Pour **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC**, le premier levier d'action réside dans la vérification de la conformité des outils d'évaluation des risques de l'entreprise. En vertu des dispositions de l'article R. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de transcrire dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), notamment, l'ensemble des risques liés aux ambiances thermiques. Les élus du CSE doivent exiger la présentation de cette évaluation actualisée, portant sur les risques de l'exposition des salariés aux chaleurs extrêmes.

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** rappelle que dès lors qu'un risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est caractérisé, l'article R. 4463-2 impose la définition et la mise en œuvre de mesures de prévention. Le rôle des élus consiste à contrôler l'intégration de ces mesures au sein de l'entreprise :

### **Dans les entreprises de 50 salariés et plus :**

Les représentants du personnel doivent veiller à l'inscription de moyens et d'actions spécifiques

au sein du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) (L.4121-3-1), document obligatoirement soumis à l'avis de l'instance de représentation du personnel.

### **Dans les autres entreprises :**

Les élus du personnel doivent exiger l'ajout de ces plans d'action directement au sein du Document Unique (DUERP) (L.4121-3-1).

## **L'existence de protocoles opérationnels et de protection ciblée.**

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** rappelle que les élus disposent de fondements textuels stricts pour exiger de la direction des dispositifs de sécurité collectifs et individuels.

L'article R. 4463-5 contraint l'employeur à adapter les mesures de prévention en liaison avec le service de prévention et de santé au travail pour les travailleurs particulièrement vulnérables en raison de leur âge ou de leur état de santé. Le CSE doit demander la communication des critères et des dispositifs d'aménagement retenus pour ces personnels.

De plus, l'article R. 4463-6 impose la mise en place d'un dispositif de signalement de toute situation de malaise ou de détresse, garantissant des secours rapides, en particulier pour les travailleurs isolés. Les élus doivent s'assurer que ce dispositif a fait l'objet d'une communication à la médecine du travail et d'une diffusion effective auprès du personnel.

Pour les postes extérieurs, l'article R. 4225-1 encadre l'aménagement requis des postes de travail permettant la réalisation du travail en toute sécurité (évacuation rapide, protection contre les chutes d'objets, protection contre les effets des conditions atmosphériques, protection contre les niveaux sonores nocifs ou les substances insalubres).

**Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** conseillent aux élus de programmer des inspections sur site pour vérifier la matérialité de ces aménagements.

Ensuite, [notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que les dispositions de l'article R. 4223-15 confère au CSE un pouvoir d'avis obligatoire conjointement avec le médecin du travail sur toutes les dispositions nécessaires prises par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs contre les intempéries.

**Des modalités d'actions urgentes et concrètes à tout moment.**

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que la réalité de l'action syndicale auprès des salariés peut se caractériser aussi par l'activation de trois démarches procédurales par les élus du CSE :

**L'inscription du point à l'ordre du jour (L.2312-5) :**

Les élus du CSE peuvent formuler une demande d'inscription d'un point spécifique sur l'évaluation des risques thermiques lors de la prochaine réunion plénière du CSE ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, afin de contraindre l'employeur à acter ses engagements ou ses manquements dans le procès-verbal de l'instance de représentation du personnel.

**Le recours aux inspections (L. 2312-13) :**

Les élus du CSE peuvent utiliser la prérogative d'enquête et d'inspection du CSE pour consigner les relevés de température ou les carences d'aménagement sur les postes de travail visés.

**Le déclenchement du droit d'alerte (L. 2312-59) :**

le CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (L. 2312-60).

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que ce droit d'alerte enclenche une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse. Les cas de désaccord entre l'employeur ou son représentant et le membre du CSE ayant signalé le danger sont prévus par les textes. (articles L. 4132-2 à L. 4132-4 et L. 4526-1)

[Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC](#) rappelle que les élus doivent consigner immédiatement un avis de danger grave et imminent sur le registre spécial (Article D. 4132-1), initiant de fait une enquête obligatoire avec la direction.



## 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 : .....

# 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.

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

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

solutions sudoku Echo n°106

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   |   | 5 |   |   |   |   |   |
| 5 | 6 | 3 | 8 | 9 |   |   |   |   |
|   | 1 | 7 |   |   |   |   |   |   |
| 1 | 3 |   | 9 |   |   |   | 5 |   |
|   | 5 | 6 | 2 | 7 | 8 | 9 | 1 |   |
|   | 2 |   |   |   | 5 |   | 8 | 6 |
|   |   |   |   |   |   | 7 | 3 |   |
|   |   |   |   | 2 | 6 | 5 | 9 | 8 |
|   |   |   |   | 9 |   |   |   |   |

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

# MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E | R | E | M | T | F | J | E | R | T | A | T | L | A | M | P |
| F | I | E | G | I | O | R | U | F | E | N | N | O | T | E | T |
| I | O | E | I | A | T | I | I | M | A | A | A | R | N | U | N |
| D | N | A | L | F | N | T | S | T | E | M | V | S | A | Q | E |
| E | R | R | E | E | I | I | O | E | E | L | E | Q | N | N | M |
| L | U | U | U | M | B | C | D | N | R | U | L | U | N | A | I |
| I | O | X | I | O | A | R | A | A | R | S | S | E | T | T | D |
| T | T | R | N | D | F | G | A | P | B | U | I | E | S | E | U |
| E | P | S | E | R | E | Y | O | B | A | M | A | J | Y | P | R |

- ABOYER • AMENAGE • AMEUTER • ATRE • BADINAGE • BARBELE • DANSANT • DRUIDE • ERRE •
- FIDELITE • FLAN • FOURNI • FRITEUSE • JUMELLES • LEVANT • LORSQUE •
- MALT • MEFAIT • MERE • MIENNE • MUSULMAN • NOTE • PACIFIER •
- PENSEUR • PETANQUE • PRIMITIF • PYJAMA • RANI •
- RUDIMENT • RUINEUX • SNOBISME •
- TAIE •

BIEN INFORMÉS, LES HOMMES SONT DES CITOYENS ;  
MAL INFORMÉS ILS DEVIENNENT DES SUJETS.

ALFRED SAUVY

## SALAIRES & FRAIS PROFESSIONNELS

### - S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>ere</sup> Année   | 2 <sup>e</sup> Année     | 3 <sup>e</sup> Année     |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - de 18 ans       | 27%<br><b>504.09 €</b>   | 39%<br><b>728.14 €</b>   | 55%<br><b>1026.86 €</b>  |
| 18 ans à 20 ans   | 43%<br><b>802.82 €</b>   | 51%<br><b>952.18 €</b>   | 67%<br><b>1 250.90 €</b> |
| 21 ans à 25 ans   | 53%<br><b>989.52 €</b>   | 61%<br><b>1138.88 €</b>  | 78%<br><b>1 456.27 €</b> |
| 26 ans et plus    | 100%<br><b>1867.02 €</b> | 100%<br><b>1867.02 €</b> | 100%<br><b>1867.02 €</b> |

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

### - Avantages en nature

Montants au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 24 <sup>e</sup> mois  | 18.20 € | 65.10 €                                                                                    | 48.30 €             |
| Au-delà du 24 <sup>e</sup> mois et jusqu'au 72 <sup>e</sup> mois | 15.00 € | 53.60 €                                                                                    | 39.80 €             |

| Nature de l'indemnité :                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Plafond :                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>1. Indemnité de restauration sur le lieu de travail :</b><br>Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé) | <b>7.50 €</b>                    |
| <b>2. Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :</b><br>Salarié contraint de prendre son repas au restaurant<br>Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant                                                                                                                               | <b>21.40 €</b><br><b>10.40 €</b> |

## 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 | <b>240.49 €</b> |
| À partir du 29 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail | 80 % du salaire journalier de base | <b>320.66 €</b> |

(1) Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 3 mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires.

(2) Le salaire journalier de base est égal au montant de la dernière paie divisé par 30.42.

### - Maladie

Les indemnités journalières (IJ) versée par le régime de l'assurance maladie sont égales à 50 % du salaire journalier de base dans la limite de **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 le l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans):

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir des anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle Emploi sont retenus. Les indemnités liées à la perte de l'emploi ne sont pas intégrées dans le salaire de référence.

|                                   | Montant Journalier                                                                      |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Partie fixe (ARE)                 | 13.18 €                                                                                 |
| 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<sup>er</sup> Janvier 2026.

## AIDANTS

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

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2026, le minimum vieillesse - est porté à **1043.59 €** par mois pour les personnes seules et à **1 620.18 €** 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<sup>er</sup> 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 Montant 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](mailto:federation.btp@cftcbtp.fr) • Site : [www.batimattp-cftc.fr](http://www.batimattp-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](http://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

En signant ce formulaire, vous autorisez la Fédération BATI-MAT-TP CFTC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

(Rempli par votre syndicat CFTC)

(Code INARIC rempli par la CFTC)

Identifiant créancier : .....

## Débiteur:

Votre Nom: .....

Créancier:

Nom: .....

Adresse: .....

votre adresse: .....  
 Code postal: ..... Ville: .....

Code postal: ..... Ville: .....

Code postaux : ..... Ville : .....

Pays: France

[illegible]

BIC: 

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Paiement:



Récurrent/répétitif

7

Ponctuel

A:

**Signature**

Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque

Les données collectées par l'intermédiaire de ce formulaire font objet d'un traitement papier et informatisé par le responsable du traitement dans le but de prélever les sommes dues dans le cadre de votre adhésion. Elles sont conservées durant la durée strictement nécessaire à leur traitement et ne sont accessibles qu'aux structures ayant en charge leur traitement. Conformément à la loi Informatique et Libertés complétée par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en contactant votre délégué à la protection des données à l'adresse indiquée. Vous pourrez trouver des informations complémentaires sur le site de votre syndicat chargé de votre dossier.



**Dépôt légal:**

Juillet (3e trimestre 2026)

N° de commission paritaire:

1025 S 08098

**ISSN : 1955-5105**

**Directeur de publication:**

Michel CANOVAS

Imprimé par l'Imprimerie SharePrint  
6 avenue du Général de Gaulle - 54320 MAXEVILLE

Toute reproduction totale ou partielle est subordonnée à l'autorisation écrite de la Fédération BATI-MAT-TP CFTC.  
Pour la publicité s'adresser à la rédaction.



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