

ÉCHO

BATI - MAT - TP



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

n° 95 / 1er trimestre / 0,50 €



SOMMAIRE

• ÉDITORIAL	P3
• SECTEURS	
- Désaccord sur les salaires minima 2024 des cadres dans les Travaux Publics	P4
- Projet au sein de la branche FIIAC de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC	P5
• JURIDIQUE	
- Que nous dit la CJUE sur le report des congés en cas de maladie ?	P8
- «France Travail» remplace «Pôle Emploi»	P10
• DIVERS	
- Jeux	P13
- Info pratiques/Adhésion	P14



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

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

L'APNAB VOUS EN DONNE LES MOYENS

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

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

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

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



Pour recevoir une documentation complète sur nos formations dans le cadre du congé de formation économique, environnement et syndicale, merci de retourner le bulletin suivant, complété par vos soins, à l'adresse ci-dessus.

Nom : Prénom :
Adresse :

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



Fédération BATI-MAT-TP

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

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

ÉDITORIAL

Tout d'abord, en ce début d'année, au nom de toute l'équipe de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, je tiens à vous adresser nos meilleurs vœux pour la nouvelle année et avant tout une bonne santé pour vous et pour ceux qui vous sont chers.

L'actualité internationale reste malheureusement sombre en raison des conflits armés en Ukraine et au Moyen-Orient. **Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** s'inquiète du devenir des populations civiles qui sont les premières victimes de la guerre.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC en appelle à la nécessaire protection des populations les plus fragiles et à la résolution pacifique des conflits par la voie de la diplomatie et de la négociation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a pris acte de la décision du gouvernement à destination de nos retraités afin de faire face à l'évolution des prix à la consommation, d'une nouvelle revalorisation des retraites de base qui s'élève à 5,3% et sera effective à compter du 1er janvier 2024.

Pour la Fédération, cette décision doit inspirer les partenaires sociaux et c'est pourquoi depuis la fin d'année 2023 et en ce début d'année 2024, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** et ses représentants se sont mobilisés pour défendre les intérêts des salariés lors des rendez-vous de la négociation salariale dans les entreprises et dans les branches professionnelles, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** a soutenu ses négociateurs pour que nos propositions soient celles du maintien du pouvoir d'achat en portant des revendications au minimum au niveau de celui-ci de l'inflation.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que tous les salariés subissent de plein fouet l'augmentation de l'inflation sur leurs dépenses quotidiennes et sur leurs factures énergétiques. Cette situation doit être prise en compte par les pouvoirs publics qui doivent soutenir l'augmentation du SMIC et par les employeurs qui doivent assurer à leurs salariés des niveaux de salaire leur permettant de vivre dignement.

L'actualité sociale est particulièrement dense en ce début d'année et elle se traduit notamment en ce 1er janvier 2024 par Pôle emploi qui change de nom pour devenir France Travail. Ce nouvel opérateur orientera l'ensemble des demandeurs d'emploi et bénéficiaires du RSA vers l'organisme d'accompagnement qui leur est le plus adapté, en vue de retrouver une activité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne cache pas son inquiétude sur les montants des financements qui restent insuffisamment précis, ce qui confirme une contradiction entre les objectifs visés et le peu de moyens supplémentaires envisagés. Enfin, **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** ne considère pas que la réforme du régime des sanctions soit de nature à rassurer les citoyens sur leur devenir lorsqu'ils perdent leur emploi et lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi.

Cette année sera difficile mais **notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC** s'emploiera à toujours défendre les intérêts des salariés et de leur famille pour que chacune et chacun soit traité dans le plus strict respect de sa dignité humaine.

Caroline TYKOCZINSKY,
Secrétaire Générale



DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

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



 **PRO BTP**
GROUPE

ASSURÉ POUR DEMAIN

www.probtp.com

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

INSP 0546-V2-07/2022



DÉSACCORD SUR LES SALAIRES MINIMA 2024 DES CADRES : PERTE DE BON SENS DANS LES TRAVAUX PUBLICS ?

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a soutenu l'inscription de la négociation des appointements des Cadres des Travaux Publics à l'agenda social des négociations dans la branche professionnelle des Travaux Publics.

Les salariés des entreprises des Travaux Publics ont beaucoup d'attente sur cette négociation pour deux raisons principales :

1. D'une part, de l'issue de cette négociation se dessine les tendances des augmentations pour les négociations dans les entreprises du secteur et pour les négociations régionales des salaires minima des Ouvriers et des ETAM des Travaux Publics.
2. D'autre part, les salariés expriment une forte attente en termes de revalorisation salariale car ils constatent quotidiennement la perte de leur pouvoir d'achat en raison notamment de la forte inflation des prix depuis plusieurs années maintenant.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a donc rejoint la négociation sur les salaires minima des Cadres des Travaux Publics avec l'ambition claire de revendiquer une forte et légitime augmentation des salaires justifiée par les chiffres de l'inflation.

En préambule de la négociation, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a rappelé à la délégation patronale que le poste salaire des entreprises traduit leur capacité de production et que les compétences des salariés assurent la performance de l'entreprise.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souhaite également partager son diagnostic au regard des populations des salariés des entreprises des travaux publics suivant leur collège d'appartenance, les cadres représentent une population de 56.000 salariés dans le secteur.

Cette négociation s'inscrit naturellement dans un moment important pour développer l'attractivité de la profession qui peine à recruter notamment à l'égard des jeunes diplômés et des salariés en

reconversion professionnelle ou des salariés qualifiés cherchant un secteur d'activité plus rémunératrice.

Techniquement, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a établi une proposition pour cibler les coefficients hiérarchiques qui concentrent une grande proportion des cadres des travaux publics.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC revendique une augmentation moyenne de 5,5 % pour les Cadres des Travaux Publics et propose une majoration ciblée sur les coefficients B1 B2 et B3 qui concentrent la majorité des Cadres dans les Travaux Publics.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que depuis les hausses conséquentes de l'inflation de ces dernières années, les entreprises des Travaux Publics sont de plus en nombreuses à afficher des salaires réels négociés en entreprise qui sont désormais impactés par les minima de branche !

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC réfute les propos tendant à craindre un tassemement de la grille dès lors que des mesures de bon sens sont prises pour respecter des écarts hiérarchiques.

En conséquence, elles ne dénaturent pas les qualifications et n'entravent pas les promotions professionnelles entre des coefficients marqueurs du parcours professionnel du salarié (notamment pour le passage du salarié ETAM G vers le statut de cadre au coefficient B), notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne voit pas de raison pour ne pas les appliquer.



• SECTEUR •

Il est important de rappeler que les tassements de grille ne s'établissent pas d'une année sur l'autre mais sur des périodes de plusieurs années.

Lorsqu'un tassement sera significatif et préjudiciable aux salariés, ce qui n'est pas encore le cas dans les Travaux Publics, un correctif pourra être négocié l'année suivante afin de rétablir des écarts plus significatifs.

A l'issue d'une suspension de séance, la délégation patronale de la Fédération Nationale des Travaux Publics propose une augmentation des salaires des cadres de + 3,9% en moyenne.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC cette proposition n'est pas acceptable, la hausse proposée n'est pas suffisante pour compenser la perte du pouvoir d'achat des salariés et cette proposition ne répond pas à l'exigence d'attractivité des métiers de la profession alors même que la compétitivité des entreprises dépend des qualifications techniques et organisationnelles de son personnel encadrant.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette à nouveau une perte de bon sens au niveau des négociations collectives dans le champ professionnel des Travaux Publics.

Économistes

MINIMA SALARIAUX ETAM ET CADRE

IDCC : 3213

Niveau	National	Ile-de-France
A1	1 818,25 €	1 897,44 €
A2	1 966,81 €	2 094,56 €
B	2 231,40 €	2 345,38 €
C	2 468,13 €	2 591,97 €
D	2 803,49 €	2 941,59 €
E	3 050,09 €	3 212,29 €
F	3 377,78 €	3 565,19 €
G	3 864,00 €	3 973,45 €
H	3 915,82 €	4 175,72 €
I	4 622,65 €	4 877,11 €



Géomètres

MINIMA SALARIAUX

IDCC : 2543

Niveau/ Echelon	Échelons	Coefficient	Salaire mensuel
I 1		200	1 766,92 €
II 1	Échelon 1	236	1 820,00 €
II 2	Échelon 2	259	1 950,53 €
II 3	Échelon 3	281	2 075,38 €
III 1	Échelon 1	306	2 217,26 €
III 2	Échelon 2	364	2 546,42 €
III 3	Échelon 3	450	3 034,49 €
IV 1		600	3 282,99 €
IV 2		690	3 679,87 €
IV 3		790	4 120,85 €
V 1		900	4 605,92 €



Accord	10/01/24
Applicable	01/04/24
Étendu	attente

LA FÉDÉRATION BATI-MAT-TP CFTC PORTEUSE DE PROJET DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA FIIAC

La Fédération BATI-MAT-TP CFTC a obtenu l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord de branche portant sur l'indemnisation des salariés en cas de maladie, d'accident du travail et de congé de maternité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a transmis, auprès de l'ensemble des partenaires sociaux de la filière, un projet d'accord comprenant un dispositif conventionnel pour l'indemnisation des salariés en cas de maladie, d'accident du travail ou de maternité plus communément appelé la subrogation.

Lors d'un arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou congé maternité, les indemnités journalières dues au salarié peuvent être versées à l'employeur. C'est ce qu'on appelle la subrogation. Les modalités d'application peuvent être prévues dans les conventions collectives ou dans le contrat de travail.

L'enjeu pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC est de permettre aux salariés d'obtenir un maintien de leurs salaires pendant un arrêt de travail et en contrepartie, l'entreprise perçoit directement les Indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) et les indemnités liées à la prévoyance.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, c'est une façon pratique de répondre aux difficultés financières des salariés qui subissent une situation de précarité en raison de la suspension de leur contrat de travail, ce dispositif conventionnel voulu par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC permet également à l'entreprise de gérer au plus juste ces périodes d'absence.

Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC ne cache pas son regret quant au bon déroulement de la négociation, alors même que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC a transmis son projet d'accord à l'ensemble des partenaires sociaux, aucune autres organisations syndicales d'employeurs comme de salariés n'ont transmis d'autres propositions de modification ou de projets.

Et dès l'ouverture des négociations collectives sur la base du projet de notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, notre proposition a été totalement modifiée et a subi un véritable véto patronal puisque les organisations patronales d'employeur ont souhaité renvoyer ce sujet à des hypothétiques négociations sur le thème d'un accord santé prévoyance global au niveau de la FIIAC.

Cependant, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la réponse des organisations patronales de la branche professionnelle à son projet n'apporte aucune garantie quant aux chances de succès pour y parvenir compte tenu de l'absence de toute méthode pour obtenir un résultat et de l'absence de calendrier de négociation.

En l'absence de tout dispositif conventionnel, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constate que les salariés concernés subissent des situations financières délicates en raison de leur isolement pour faire face aux décalages des versements des Indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) et des indemnités liées à la prévoyance...

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC estime que la précarité de ces salariés n'est pas suffisamment prise en compte par les organisations d'employeurs alors que le dispositif proposé par notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC constitue un véritable enjeu de responsabilité sociale des entreprises et également un gage de fidélisation des salariés à leur entreprise.



QUE NOUS DIT LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE (CJUE) SUR LE REPORT DES CONGÉS EN CAS DE MALADIE?

Le 9 novembre, la CJUE a rendu un nouvel arrêt portant sur la question cruciale du report des congés payés pour les salariés en arrêt maladie.

Le Conseil de prud'hommes d'Agen avait soumis plusieurs questions préjudiciales à la CJUE, et cet article se penche sur les principaux enseignements de cette décision tout en évaluant son impact sur la législation existante.

Les faits à l'origine de cette affaire remontent à une assignation de salariés de la société Keolis Agen, placés en arrêt maladie prolongé avec des contrats de travail maintenus ou rompus pour inaptitude. Les salariés reprochent à l'employeur de ne pas avoir permis l'acquisition de congés payés pendant leurs absences, réclamant soit une indemnité compensatrice de congés payés, soit la possibilité de prendre les jours de congé annuel dont ils avaient été privés. Ces demandes ont été formulées après l'expiration de la période de référence ouvrant droit à ces congés, invoquant notamment l'article 7 de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La CJUE a été confrontée à deux questions cruciales soulevées par le Conseil de prud'hommes. Tout d'abord, la durée raisonnable du report des quatre semaines de congé payé acquis, au sens de la directive. La CJUE a clairement indiqué que c'est aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel. En conséquence, la CJUE n'a pas fixé une durée de report spécifique applicable au droit au congé annuel payé. En réponse à la deuxième question, la CJUE a souligné que la directive n'empêche pas une législation nationale ou une pratique nationale de permettre le report des droits à congé annuel payé acquis en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue

durée. Elle précise que, en l'absence de disposition nationale limitant le report, une demande de congé annuel payé peut être acceptée jusqu'à 15 mois après la fin de la période de référence, limitée à deux périodes consécutives.

Cette solution représente une évolution importante, consolidant le droit des salariés en arrêt maladie à reporter la prise de leurs congés pour garantir l'effectivité de leur droit. La CJUE a précédemment établi ce droit mais n'avait pas fixé de durée spécifique de report. Dans cet arrêt, elle valide explicitement une période maximale de report de 15 mois, offrant ainsi une orientation claire aux législateurs nationaux et aux juges.

La décision de la CJUE présente également des implications importantes pour le système juridique français. Dans des affaires antérieures, le Conseil d'État et la Cour de cassation avaient adopté des positions divergentes sur la durée maximale de report des congés. Cependant, dans cette nouvelle affaire, où aucune disposition nationale n'encadrait le report des congés pour les salariés malades, la CJUE a ouvert la voie à une possible intervention du législateur français.

La CJUE a clairement indiqué que les dispositions nationales peuvent fixer une limite au report, suggérant ainsi que le législateur français pourrait intervenir pour définir une durée maximale de report. Cette possibilité pourrait également s'étendre à d'autres normes de droit positif nationales, telles que des accords collectifs nationaux. Bien que le principe de non-rétroactivité devrait s'appliquer, l'arrêt du 9 novembre 2023 pourrait permettre au juge français de limiter l'impact des demandes de rappels de congés payés pour des contentieux portant sur des situations passées.

En ce qui concerne la durée maximale de report, la CJUE a souligné qu'elle devrait dépasser substantiellement la période de référence.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC craint que le législateur français puisse envisager d'exclure du report les congés pour cause de maladie excédant les quatre semaines de congés payés annuels prévus par les textes européens, comme la CJUE l'a laissé entendre dans des affaires antérieures.

En résumé, la décision récente de la CJUE représente une avancée significative dans la clarification du droit des salariés en arrêt maladie quant au report de leurs congés payés. Elle ouvre également des perspectives pour une intervention du législateur français, offrant ainsi une opportunité de réglementer cette question complexe de manière plus précise et équilibrée.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC se réjouit de cette avancée bien qu'il soit dommage qu'il ait fallu attendre plusieurs décennies pour que la France se dirige vers une décision qui s'imposait à elle.

Toujours dans un souci d'être plus juste, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC espère que les entreprises régulariseront et appliqueront cette décision sans attendre aux salariés concernés.

Dans un souci d'amélioration, nous trouvons que ce délai de report s'il devait être adapté dans le droit français devrait être correlé aux délais relatifs aux demandes de rappel de salaire dont la forclusion a été portée à 2 ans avec l'année en cours. Formulée ainsi, une loi clarifiant le délai de prescription garantirait une cohérence avec nos textes nationaux.

La CJUE répond ainsi à 2 questions préjudiciales posées par le conseil de prud'hommes d'Agen en février 2022, soit avant les arrêts de revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui, notamment, admettent désormais que le salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail ou maladie professionnelle au-delà d'un an.

L'acquisition des congés payés par le salarié dans le cas d'une absence pour maladie d'origine professionnelle :

Avant le 13 septembre 2023, selon l'article L. 3141-5 du Code du travail, l'acquisition des congés payés pendant une période d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle était limitée à une durée ininterrompue d'un an.

Si la durée d'absence du salarié était supérieure à un an en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il ne pouvait pas acquérir de

congés payés pour cette période supérieure à un an. Cependant, le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a pris une décision sur le fondement des dispositions de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, écartant cette limitation d'une durée ininterrompue de un an.

Selon cette décision, toute la durée de l'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle permet désormais l'acquisition de congés payés pour le salarié, sans qu'une limite d'un an soit appliquée.

L'acquisition des congés payés par le salarié dans le cas d'une absence pour maladie d'origine non-professionnelle : le Code du travail français ne permet pas l'acquisition de congés payés pendant une période d'absence pour cause de maladie non professionnelle, contrairement aux textes européens.

Cependant, le 13 septembre 2023, la Cour de cassation s'est appuyée à nouveau sur les dispositions de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pour écarter les dispositions nationales contraires à la Charte.

Le principe est posé : un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle conserve l'acquisition de ses congés payés.

Cette décision va au-delà des obligations stipulées par la directive européenne de 2003. Elle précise que le salarié peut prétendre à l'intégralité de ses droits à congés payés.

Pour notre Fédération cette formulation invite à ne pas faire de distinction entre les 4 semaines minimales garanties par la directive de 2003 et les droits issus de dispositions françaises telles que la cinquième semaine de congés payés ou les congés conventionnels.



• JURIDIQUE •

FRANCE TRAVAIL REPLACE PÔLE EMPLOI

Depuis le 1er janvier 2024, Pôle emploi a été remplacé par France Travail. Ce nouvel organisme a pour mission d'orienter l'ensemble des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires du RSA vers les dispositifs d'accompagnement les plus adaptés, dans le but de favoriser leur retour à l'emploi.

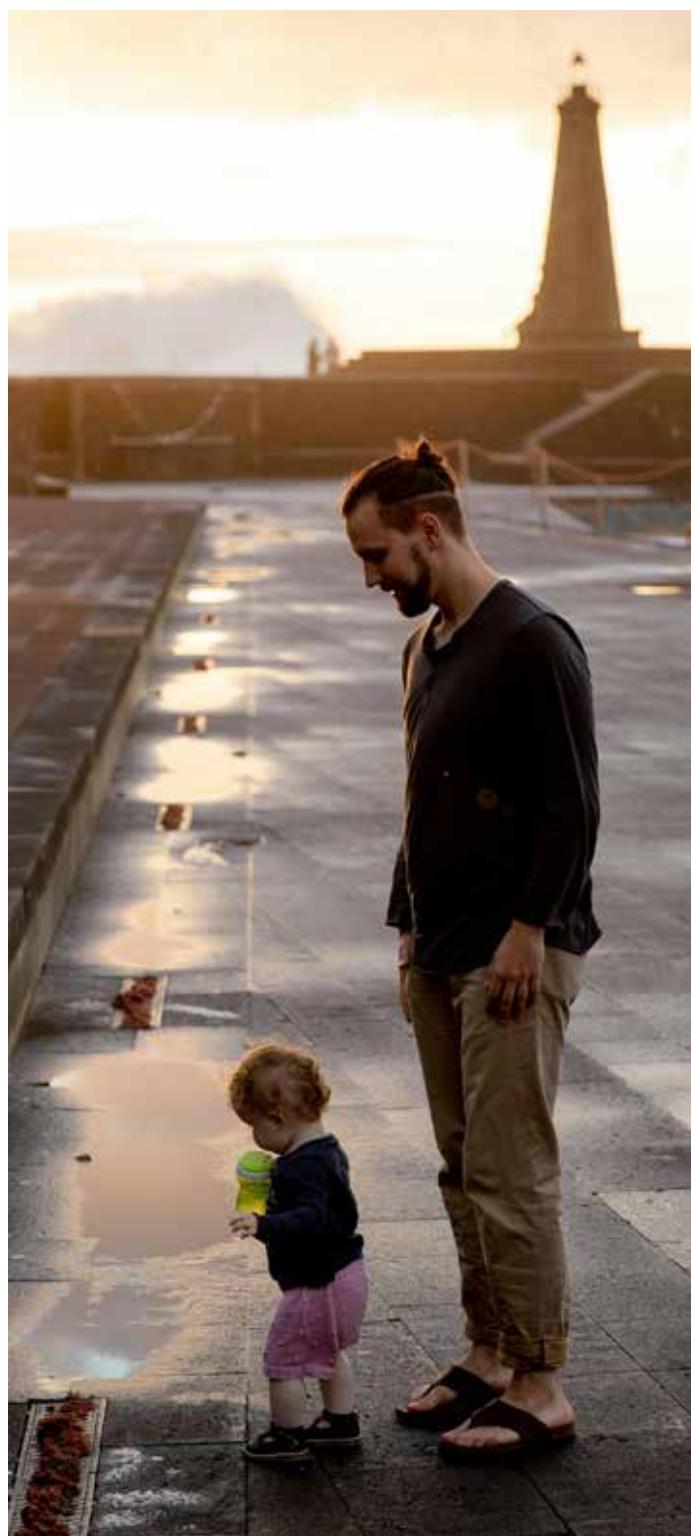
Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC considère que cette refonte du système en vue d'améliorer l'accompagnement des actifs pourrait s'avérer bénéfique. Cependant, elle exprime de vives inquiétudes quant aux incertitudes financières et aux nouvelles contraintes imposées aux allocataires.

L'objectif de France Travail est de réorganiser le service public de l'emploi afin de mieux réintégrer les personnes éloignées du marché du travail. Depuis le 1er janvier, France Travail s'attèle à créer un réseau uniifié pour le retour à l'emploi, avec une gouvernance à quatre niveaux (national, régional, départemental et local).

Ce réseau doit être pleinement opérationnel au 1er janvier 2025 et sera coordonné par France Travail, qui assurera l'harmonisation des efforts des divers acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi sur tout le territoire (missions locales, associations, conseils départementaux et régionaux...).

Ce changement structurel nécessite de nombreux ajustements organisationnels et budgétaires pour mieux accompagner les personnes en recherche d'emploi. Bien que notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC soutienne la création d'un guichet unique de l'emploi, elle considère que le dispositif de fonctionnement de France Travail et du réseau pour l'emploi demeure incertain et imprécis en termes de pilotage, de coordination et de ressources financières.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'interroge sur l'inscription automatique des bénéficiaires du RSA (seuls 40 % d'entre eux sont actuellement inscrits à Pôle Emploi). Ces nouvelles inscriptions exigeront un déploiement accru de rendez-vous, de services et de formations à financer.



• JURIDIQUE.

Bien que les investissements nécessaires pour France Travail soient estimés entre 2,3 et 2,7 milliards d'euros pour la période 2024-2026, le modèle de financement de cette instance ne sera clairement défini qu'en 2027. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, cette imprécision financière menace la réalisation des objectifs fixés.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC insiste sur le fait que l'inscription des bénéficiaires du RSA à France Travail ne doit pas dégrader l'accompagnement actuel des demandeurs d'emploi. Il est impératif d'intégrer progressivement les bénéficiaires du RSA, tout en maintenant les ateliers, formations et prestations pour les demandeurs d'emploi.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC exprime ses préoccupations concernant l'intégration des bénéficiaires du RSA à France Travail, notamment en ce qui concerne les 15 heures d'activité hebdomadaires obligatoires pour toucher l'allocation.

La définition floue de ces activités pourrait se transformer en une forme de travail gratuit pour les entreprises, ce qui serait inacceptable. Toute activité professionnelle doit être rémunérée par un salaire, et non par l'allocation du RSA. Ces activités doivent inclure des formations, des stages ou des participations à des ateliers.

En outre, la refonte du régime de sanctions pour manquement au contrat d'engagement réciproque introduit la « suspension remobilisation », permettant de suspendre l'allocation avec possibilité de versement rétroactif en cas de rectification des écarts dans une limite de trois mois. Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, la priorité doit être

de vérifier que France Travail respecte bien ses obligations d'accompagnement, plutôt que de renforcer le contrôle sur les allocataires.

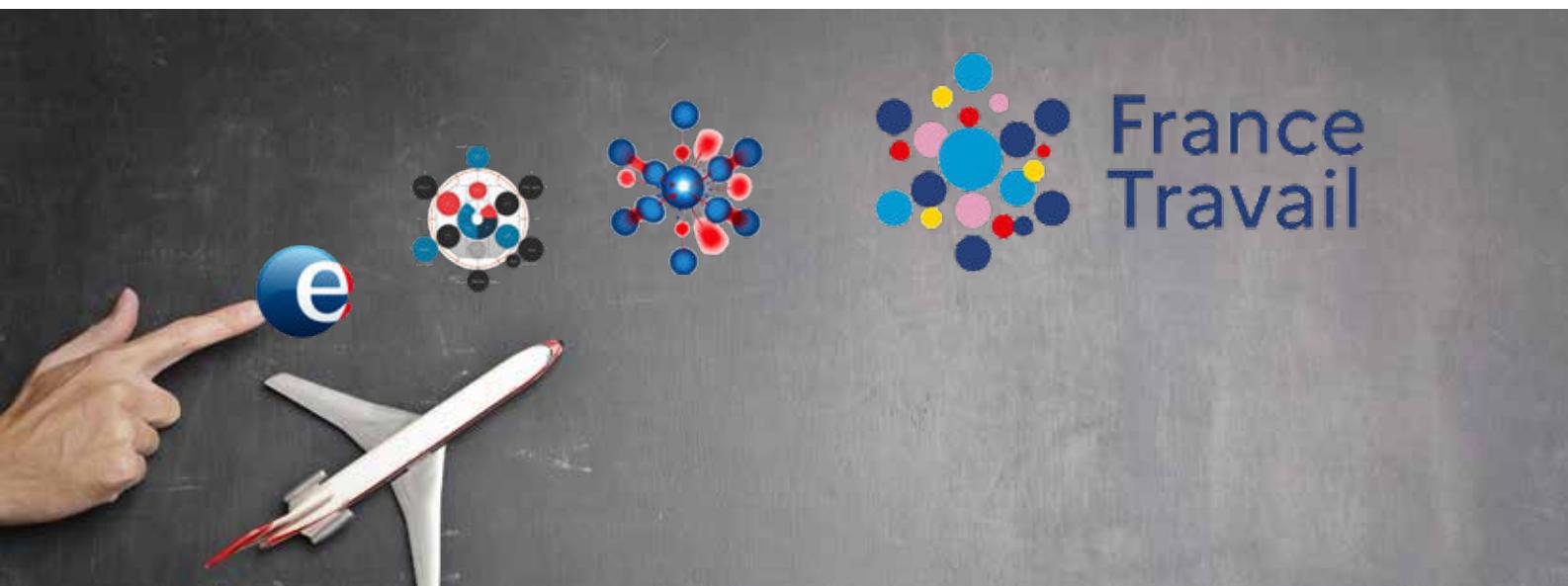
L'accompagnement doit être de qualité et bienveillant, en tenant compte des possibles erreurs d'orientation des bénéficiaires.

La création de France Travail inclut également une réforme des dispositifs d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui emploient plus de 170 000 personnes en situation de handicap, continueront d'être orientés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur préconisation de France Travail, afin de favoriser l'orientation vers le milieu ordinaire.

Enfin, la gouvernance de l'accueil des jeunes enfants (crèches, centres de loisirs...) sera modifiée pour soutenir la reprise d'emploi des parents, avec la création de 200 000 nouvelles places d'ici 2030.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC s'inquiète que cette réforme réduise les attributions des caisses d'allocations familiales (CAF).

En conclusion, Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC souligne les incertitudes entourant cette refonte du service public de l'emploi et exprime ses préoccupations quant aux imprécisions liées à sa mise en œuvre, à son financement et aux nouvelles contraintes supplémentaires qu'elle imposera aux allocataires.



REVISION DES CLASSIFICATIONS

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023, crée une opportunité pour les partenaires sociaux de réviser les grilles de classifications. Cet accord concrétise la nécessité de réviser les classifications des grilles salariales, surtout dans les branches professionnelles où cette mise à jour n'a pas été effectuée depuis cinq ans.

Une grille de classification est un cadre structuré utilisé par les organisations pour organiser les postes en fonction de critères prédéfinis tels que la complexité des tâches, les responsabilités et les compétences requises.

Une grille de classification doit établir une hiérarchie claire qui facilite l'orientation professionnelle des salariés et la gestion des carrières, assurant ainsi une évaluation et une rémunération équitable des fonctions.

En outre, cette classification contribue à maintenir la cohérence dans les politiques de recrutement et d'évolution professionnelle, en alignant les besoins de l'entreprise avec les aspirations et les compétences des salariés.

La révision des classifications dans certaines branches professionnelles est une étape cruciale pour moderniser et adapter les grilles salariales aux réalités actuelles du marché du travail.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC, les objectifs essentiels de cette classification à critères classants sont les suivants :

- Une nouvelle classification doit viser à favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés à travers la promotion professionnelle en valorisant les compétences qu'ils acquièrent au cours de leur activité professionnelle.
- La grille de classification doit inciter également au recours à la formation professionnelle, afin d'encourager le développement des compétences, l'adaptabilité des salariés et la sécurisation de leur parcours professionnel.
- De plus, cette classification doit reconnaître et prendre en compte la polyvalence des

salariés, pour mieux refléter la diversité des compétences requises.

- La grille de classification définit le niveau de qualification du salarié dans son emploi, afin d'adapter au mieux son classement pour un poste donné.
- Enfin, la grille de classification doit valoriser les métiers en reconnaissant leur importance et leur spécificité.

Notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC salue cet impératif d'ouverture des discussions, même si elle aurait préféré qu'un calendrier des négociations soit établit pour leur conclusion, afin d'éviter que certaines branches ne se contentent d'entamer la démarche sans réelle volonté d'aboutir à un accord.

De plus, notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC regrette que le texte ne définisse pas des normes régissant les écarts de salaires au sein d'une même branche et ce afin de corriger les situations de tassemage de grille qui pénalisent les salariés et pour apporter une cohérence des écarts hiérarchiques permettant l'accès à un échelon supérieur.

Notre organisation souhaiterait notamment qu'un dispositif soit mis en place pour garantir légalement que les écarts de rémunération entre chaque coefficient (l'indice associé au poste de chaque salarié, qui augmente en fonction de son niveau de responsabilité) soient suffisants, surtout pour les coefficients proches du SMIC.

Pour notre Fédération BATI-MAT-TP CFTC la révision des classifications est une opportunité indispensable pour valoriser les compétences, promouvoir la formation professionnelle, sécuriser le parcours professionnel des salariés et garantir une rémunération équitable propre à concrétiser une reconnaissance professionnelle.



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.

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

solutions sudoku Echo n°93

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

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

MOTS MÉLANGÉS

Repérez dans la grille les mots de la liste.

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

- ACCUEIL•ADIPEUX•APOLOGIE•AVIATEUR•COEURS•ECART•EMULATION•ERODES•
- GICLA•HEBERGEUR•LATTER•LIAISONS•LILIAL•MAGNOLIA•
- MICROBE•NENE•NUAGE•OCCLUSION•OLEINE•ORAGE•
- PASTIS•PLOMB•QUARTO•RELUISANT•RIENT•ROUDOUDOU•
- SAUFS•SCRIBE•SEULEMENT•SIMA•STATUT•
- STOCK•TEINTE•TESSIN•TETAS•TROU•VOISIN•

DANS LA VIE ON NE FAIT PAS CE QUE L'ON VEUT
MAIS ON EST RESPONSABLE DE CE QUE L'ON EST.

JEAN-PAUL SARTRE

• INFOS PRATIQUES • CHIFFRES ET INDICES AU 1ER JANVIER 2024 •

SALAIRS & FRAIS PROFESSIONNELS

- S.M.I.C

(Montants du SMIC brut au 1er Janvier 2024)

SMIC	Montant
SMIC horaire brut :	11.65 €
SMIC journalier brut (7 heures) :	81.55 €
SMIC mensuel brut pour 35 heures hebdomadaires :	1766.92 €
SMIC mensuel brut pour 39 heures hebdomadaires (avec la majoration de 25%)	2019.33 €
SMIC annuel brut (base 35 heures hebdomadaires) :	21203.04 €

Au 1er mai 2023, une nouvelle revalorisation de 2.22% fait passer le smic de 11.27€ à 11.52€.

Au 1er janvier 2024, ce taux horaire est passé de 11.52 euros à 11.65 euros, soit une augmentation du bruts mensuels de 1.13%.

- Apprentis

La grille de rémunération d'un apprenti en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise. En fonction de ce barème, vous pourrez calculer le taux horaire, en divisant le salaire concerné par le nombre d'heures mensuel.

Âge de l'apprenti	1ere Année	2e Année	3e Année
- de 18 ans	27%	39%	55%
18 ans à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%	100%	100%

Sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses dans le BTP

- Avantages en nature

Montants au 1er janvier 2024

1 repas : 5.35 € - 2 repas : 10.70 €

- Minimum garanti

Le montant minimum garanti s'élève à 4.15 euros.

- Plafond de sécurité sociale

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2024 au 31/12/2024

Nature du plafond :	Plafond :
Plafond annuel	46 368 €
Plafond trimestriel	11 592 €
Plafond mensuel (PMSS)	3 864 €
Plafond hebdomadaire	892 €
Plafond journalier	213 €
Plafond horaire	29 €

- Titres restaurant

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants au 1er janvier 2024

Exonération maximale de la participation patronale : 718 €
La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 11.97 € et 14.36 €.

- Frais professionnels

Frais de logement

Nature de l'indemnité :	Logement et petit déjeuner		
	Repas	Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	20.70 €	74.30 €	55.10 €
Au-delà du 3 ^e mois et jusqu'au 24 ^e mois	17.60 €	63.20 €	46.80 €
Au-delà du 24 ^e mois et jusqu'au 72 ^e mois	14.50 €	52.00 €	38.60 €
Nature de l'indemnité :		Plafond :	
1 . Indemnité de restauration sur le lieu de travail :		7.30 €	
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)			
2 . Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement:			
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant		20.70 €	
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant		10.10 €	

INDEMNITÉS & ARRÊT DE TRAVAIL

- Maternité ou paternité

(indemnité journalière maximale) : 100.36 €

- Accident du travail

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

Date de l'indemnisation	Pourcentage du salaire	Montant maximum
28 premiers jours suivant l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base	232.03 €
À partir du 29 ^e jour d'arrêt de travail	80 % du salaire journalier de base	309.37 €

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

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

- Maladie

Les indemnités journalières (IJ) versée par le régime de l'assurance maladie sont égales à 50 % du salaire journalier de base dans la limite de 52.28 €.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91.25.

CHÔMAGE, RÉINSERTION, RETRAITE ...

- Allocation d'aide au retour à l'emploi

Montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (- de 50 ans) :

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

	Montant Journalier
Partie fixe (ARE)	12,95 €
Allocation minimale (ARE)	31,59 €
Seuil minimal ARE Formation	22,61 €

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, Acrc, Nacre et Cape.

- Arce : versement anticipé des allocations chômage
- Acrc : exonération partielle de charges sociales
- Nacre : accompagnement du demandeur d'emploi
- Cape : créer ou reprendre une société par un porteur de projet

- Aides à la reprise d'activité

Pour faciliter son insertion professionnelle, un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, bénéficier d'aides à la reprise d'activité attribuées par Pôle emploi. Ce dossier ne détaille pas les règles spécifiques relatives à Mayotte.

- Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Aide à la garde d'enfants pour parents isolés (Agepi)
- Aide à la mobilité, bon de transport et de réservation SNCF
- Aide au permis de conduire B

- Pension de retraite

Les pensions de retraite des régimes de bases sont revalorisées de 5.3% au 1er Janvier 2024.

AIDANTS

- Allocation de solidarité aux personnes agées (ASPA)

Au 1er Janvier 2024, le minimum vieillesse - est porté à 1012.02 € par mois pour les personnes seules et à 1571.16 € par mois pour les couples.

- Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

64.54 € / jour - 32.27 € / demi-journée

Complément mensuel de 120.65 € si dépenses liées >= au montant.

BARÈME DES PRESTATIONS FAMILIALES

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

- 428.71 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 277.14 € par mois pour une réduction égale ou inférieure à 50% ;
- 159.87 € par mois pour une réduction comprise entre 50 et 80%.
À savoir : vous pouvez partager votre droit à la PreParE avec votre conjoint. Si vous choisissez le même mois, vous percevez maximum 428.71 € 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 2023/2024 selon l'âge de l'enfant :

Âge de l'enfant	Montant
6 à 10 ans	398.09 €
11 à 14 ans	420.06 €
15 à 18 ans	434.60 €

- Allocation de soutien familial (ASF)

Le montant du 1er avril 2023 est de :

187.24 € par enfant à charge si vous élisez seul votre enfant ;
249.59 € par enfant à charge si vous avez recueilli un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

- Allocations familiales (AF)

141.99 euros maximum pour un couple avec deux enfants à charge
323.91 euros maximum pour un couple avec trois enfants à charge.
181.92 euros par enfant en plus.

- Revenu de solidarité active (RSA)

Le montant du RSA versé à partir du 01/04/2023 a été revalorisé à hauteur de 598.54 euros. Ce montant de base varie en fonction de la composition du foyer.

Nombre d'enfants	Seul	Couple
0	607.75 €	911.63 €
1 enfant	911.63 €	1093.96 €
2 enfants	1093.96 €	1276.29 €
Par enfant en plus	+ 243.10 €	+ 243.10 €

Montant du RSA pour une mère isolée

Nombre d'enfants à charge	Montant du RSA
1 enfant à naître (femme enceinte)	780.42 €
1 enfant	1040.56 €
2 enfants	1300.70 €
Par enfant en plus	+ 260.14 €

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

Ce complément vient s'ajouter au montant de base fixé à 142.70 euros. Son montant varie en fonction de 6 catégories de handicap de l'enfant. Le montant de l'AEEH avec complément après la dernière augmentation figure dans le barème suivant.

Complément AEEH : barème des montants Catégorie de handicap de l'enfant Montant de l'AEEH avec complément.

Décision	Base	Avec Majoration
Catégorie 1	249.72 €	0 €
Catégorie 2	432.55 €	+57.97 €
Catégorie 3	552.95 €	+80.27 €
Catégorie 4	778.46 €	+254.18 €
Catégorie 5	955.23 €	+325.53 €
Catégorie 6	1353.60 €	+477.15 €

- Prime de déménagement

Le montant de la prime de déménagement correspond aux frais engagés sans pouvoir excéder 1070.23 € pour une famille avec 3 enfants.

À ce plafond s'ajoute la somme de 89.19 € pour chaque enfant supplémentaire.

- Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

64.54 € / jour - 32.27 € / demi-journée

Complément mensuel de 120.65 € si dépenses liées >= au montant.

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

60.55 € Brut / jour - 21 jours maximums

Complément mensuel de 120.65 € si dépenses liées >= au montant.



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