

10 MAI 2023

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 09



ACCÈS AU CRÉDIT

DE LA GUERRE DES NERFS AU NERF DE LA GUERRE

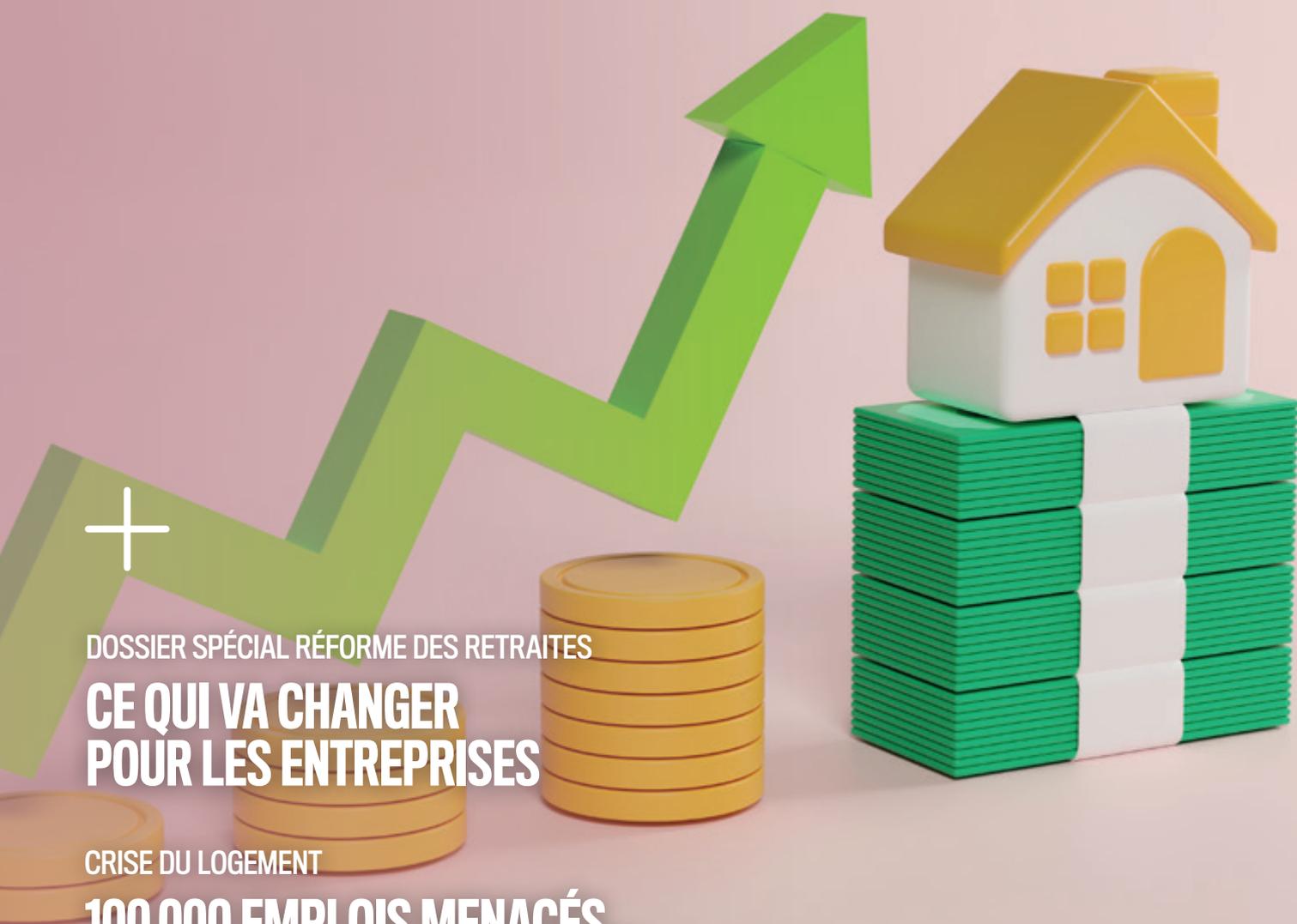
+

DOSSIER SPÉCIAL RÉFORME DES RETRAITES

**CE QUI VA CHANGER
POUR LES ENTREPRISES**

CRISE DU LOGEMENT

**100 000 EMPLOIS MENACÉS...
IL EST GRAND TEMPS D'AGIR !**





› ÉDITORIAL

ACCÈS AU CRÉDIT

DE LA GUERRE DES NERFS AU NERF DE LA GUERRE

Le bâtiment a besoin d'un marché du crédit ouvert. Construire et rénover énergétiquement les logements, adapter le parc immobilier, bâtir pour réindustrialiser... tout cela implique d'avoir recours au financement bancaire.

Or, aujourd'hui, le très fort durcissement de ce marché amplifie la crise qui s'est amorcée dans notre secteur.

En clair, l'action de la Banque centrale européenne pour lutter contre l'inflation conduit à une hausse rapide et soutenue des taux. Les ménages jeunes ou modestes, sans apport personnel important, sont dès lors exclus du marché de l'accession, ce qui bloque au passage les sorties du parc HLM. Et il est fort à craindre que nos clients professionnels soient aussi prochainement concernés.

De plus, la réglementation du Haut Conseil de stabilité financière (HCSF) pénalise les autres ménages qui souhaiteraient investir dans le locatif privé ou acquérir une résidence secondaire. Le couperet brutal du taux d'effort maximal de 35 %, sans prise en compte du reste à vivre, a un effet dévastateur.

Enfin, les établissements de crédit affichent eux-mêmes une prudence qui nous paraît exagérée en matière de financement de l'immobilier et des entreprises de la construction.

La FFB rappelle que la peur est mauvaise conseillère. Elle a donc fermement réitéré sa demande au gouvernement de voir assouplir les règles du HCSF. Elle a tout aussi fermement souligné, auprès de la Fédération bancaire française, le risque qu'une trop grande prudence débouche sur la crise qu'on souhaitait justement éviter !

Il y a urgence à sortir de la guerre des nerfs sur le crédit immobilier pour qu'il reprenne son rôle de nerf de la guerre contre le mal-logement, contre le réchauffement climatique, mais aussi pour la relocalisation et pour l'équilibre des territoires.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
› Crise du logement 100 000 emplois menacés... Il est grand temps d'agir!	p. 05
■ ÉCONOMIE	
› Conjoncture du bâtiment	
Le neuf	p. 06
L'entretien-amélioration	p. 07
Le bâtiment	p. 07
■ SOCIAL	
› Dossier spécial réforme des retraites Ce qui va changer pour les entreprises	p. 08-11
› Procédure de sanction disciplinaire Les étapes à suivre	p. 12
› Règlement intérieur Comment organiser les règles de prévention et de discipline dans l'entreprise?	p. 13
› Contrôle Urssaf La procédure évolue	p. 14-15
■ DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	
› Gestion du temps Quel est votre profil?	p. 16-17
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT	
› Bâtiments tertiaires Installer une GTB, une obligation qui s'étend	p. 18
■ GESTION	
› « La cybersécurité et vous » Activez un pare-feu	p. 18
■ INDEX	
› Février 2023	p. 19



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbatucci
Comité de rédaction : Fédération Française
du Bâtiment, fédérations départementales et régionales,
unions et syndicats de métiers.

33 avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 / Fax : 01 40 69 57 88
ISSN 0395-0913

www.ffbatiment.fr / @FFBatiment



Achevé de rédiger le 28 avril 2023, 47^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 10 mai 2023 ».

Crédits photo : © Bruno LÉVY - D.R.,
Adobe Stock et Getty Images : chaylek, PixelsEffect,
InsideCreativeHouse, NDABCREATIVITY, mario beauregard,
Akhilesh Sharma, tongpatong, Prostock-studio.

Imprimé sur papier certifié PEFC 14-33-00002
avec des encres végétales.



REP BÂTIMENT : LA FFB DÉNONCE L'IMPRÉPARATION DU DISPOSITIF

La FFB était entendue, le 20 avril, par l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques¹. Interrogée sur le déploiement de la REP dans le bâtiment, la FFB a déploré l'impréparation du dispositif et le flou des modalités imposées aux entreprises, et ce, en dépit de deux reports successifs de la mise en œuvre. Au grand étonnement de la profession, les standards de tri ne sont toujours pas fixés ! Or, les entreprises de bâtiment devront respecter ces règles de tri si elles veulent bénéficier de la reprise gratuite des déchets.

Sans compter une inconnue totale sur les points précis de collecte sur le territoire. Dans cette affaire, une seule chose est bien établie: le paiement des écocontributions par les entreprises du bâtiment depuis le 1^{er} mai ! La FFB a exhorté les parlementaires à remettre de l'ordre dans ce dispositif, dont l'objectif final demeure indispensable pour la collectivité. ■

1. Commission transpartisane qui examine la mise en œuvre concrète des législations à vocation technique.

LOGEMENT : DÉBAT EN VUE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Face à la dégringolade, depuis plusieurs mois, des chiffres concernant le logement, la FFB ne cesse d'interpeller les parlementaires pour les inciter à prendre des initiatives fortes en matière de construction neuve. Un message qui commence à être entendu, puisque la majorité prévoit de consacrer sa « niche parlementaire » du 12 juin à la question du logement... Il était temps ! Annaïg Le Meur, députée Renaissance du Finistère, pilotera ces travaux. Elle vient de présenter un rapport, avec le député Les Républicains de Savoie Vincent Rolland, présentant des pistes visant à faire baisser les prix des logements en zones tendues. Parmi leurs 25 recommandations, les communes situées en zones tendues seraient ainsi autorisées à créer des zones destinées « exclusivement à la construction de résidences principales » pour endiguer l'essor des résidences secondaires.

Le rapport préconise que ces mêmes communes délimitent des secteurs prioritaires dans lesquels les opérations de logements neufs pourraient bénéficier d'une TVA à taux réduit, dès lors qu'elles seraient commercialisées à 15 % au-dessous du prix du marché et compteraient au moins 30 % de logements locatifs. La mise en œuvre d'un plan de réhabilitation de l'immobilier de loisirs et la création d'un dispositif d'encadrement des prix du foncier en zones tendues sont d'autres propositions. Si ces premières réflexions sont bienvenues, l'enjeu actuel du logement exige néanmoins d'aller beaucoup plus loin. Il est crucial, par exemple, que les députés examinent à leur tour le rééquilibrage du « zéro artificialisation nette des sols » proposé par les sénateurs depuis janvier. Or, l'inscription de ce texte se fait toujours attendre sur l'agenda des députés. ■

OLIVIER SALLERON RENCONTRE LA MINISTRE DE L'ARTISANAT



Olivia Grégoire et Olivier Salleron, lors de leur entretien du 19 avril, ont abordé l'avenir des chambres consulaires, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), les questions de simplification et de visibilité pour le secteur, la rénovation et la construction des bâtiments. ■

LE PRÉSIDENT DE LA FFB RENCONTRE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA FÉDÉRATION BANCAIRE FRANÇAISE



Le 21 avril, Olivier Salleron et Maya Atig, directrice générale de la FBF, se sont entretenus afin de trouver des solutions aux problèmes de financement des ménages et des entreprises. Au menu, des échanges : les règles imposées par le Haut Conseil de stabilité financière (HCSF), qui freinent l'accès au crédit des primo-accédants, la crise du logement neuf, le PTZ, la rénovation énergétique, les PGE, etc. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4^e trimestre 2022 1137,0

Insee 4^e trimestre 2022 2052

IRL (indice de référence des loyers)

1^{er} trimestre 2023 138,61

Variation annuelle + 3,5 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Février 2023 129,7

Variation annuelle + 6,1 %

Indice des prix à la consommation

Mars 2023

Ensemble des ménages y compris tabac 116,79 (+ 0,9 % ; + 5,7 %)

Ensemble des ménages hors tabac 115,92 (+ 0,7 % ; + 5,7 %)

Indice général des salaires BTP

Janvier 2023 580,9

Variation annuelle + 2,3 %

SMIC horaire

1^{er} janvier 2023 11,27 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1^{er} janvier 2023 3 666 €

Taux d'intérêt légal (1^{er} semestre 2023)

Créances des professionnels 2,06 %

Créances des particuliers 4,47 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Mars 2023 2,57 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Mars 2023 2,71 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

22 mars 2023 3,5 %

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS VOTRE ESPACE PERSONNEL

> SMIC

+2,22 % AU 1^{er} MAI

En application de la formule légale de revalorisation automatique liée à l'inflation soutenue, le SMIC a été augmenté de 2,22 % le 1^{er} mai¹. Il s'agit de la deuxième revalorisation de l'année, après celle de 1,81 %, intervenue en janvier.

Le nouveau montant du SMIC brut est désormais de 11,52 € l'heure (contre 11,27 € précédemment).

À titre indicatif, le montant mensuel correspond :

- sur la base de 35 heures par semaine :
 - à 1 747,20 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 35 heures × 52 semaines par an,
 - à 1 747,24 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 151,67 heures ;
- sur la base de 39 heures par semaine, avec majoration de 25 % pour heures supplémentaires :
 - à 1 996,80 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 35 heures × 52 semaines par an,
 - à 1 996,79 € pour les entreprises établissant la paie sur la base de 151,67 heures.

SMIC et allègement Fillon

Le montant du SMIC à utiliser dans la formule de calcul de l'allègement mensuel Fillon est celui qui correspond à la période d'emploi.

Ainsi, le calcul sur les paies d'avril utilisera la valeur du SMIC de janvier (11,27 €), et ce, même si elles sont versées avec un décalage en mai. ■

1. Article L. 3231-5 du Code du travail. Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 27 avril 2023.

> DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH)

ATTENTION AUX DÉMARCHAGES FRAUDULEUX !

Comme à chaque période de déclaration de l'OETH, plusieurs entreprises ont été confrontées à des pratiques téléphoniques frauduleuses, visant à les inciter à passer au plus vite des commandes diverses pour limiter leur contribution.

Certaines de ces sociétés privées prétendent agir pour le compte de l'État, de l'Agefiph ou de l'Urssaf.

Or, aucune société n'est mandatée par ces organismes pour vous éviter cette surtaxe.

Concrètement, lors de ces appels abusifs, l'entreprise est amenée à communiquer ses effectifs de travailleurs handicapés. L'interlocuteur peut alors souligner que le taux requis de 6 % de travailleurs handicapés n'est pas atteint... et propose à l'entreprise d'acheter des produits visant à diminuer le montant de la contribution Agefiph.

Ces méthodes sont trompeuses et totalement illégales. Seules les Urssaf sont habili-

tées à calculer les effectifs de travailleurs handicapés à partir des déclarations mensuelles en DSN et à les communiquer aux entreprises.

Comment réagir si vous êtes contacté ?

Vous devez refuser l'offre et, si votre interlocuteur insiste, en demander la formalisation par écrit.

Vous soupçonnez une arnaque :

Contactez directement votre Urssaf ou votre FFB locale.

Vous pensez avoir été victime d'une arnaque :

- Consultez www.economie.gouv.fr/dgccrf/infos-arnaques.
- Saisissez la DGCCRF : www.economie.gouv.fr/contact/contacter-la-dgccrf. ■



Scannez ce code QR pour trouver le numéro de téléphone Urssaf à contacter.

EN 2024, FIN DES RETRAITS DE POINTS POUR LES PETITS EXCÈS DE VITESSE

Les excès de vitesse inférieurs à 5 km/h ne seront plus sanctionnés par un retrait de points à compter du 1^{er} janvier 2024, a annoncé le ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin

« Il ne s'agira pas de dépenaliser ces infractions, qui demeureront sanctionnées par une amende, mais d'introduire une indulgence administrative à l'égard de ces manquements relevant davantage du manque d'attention que de la volonté délibérée de s'affranchir de la règle », estime le ministre de l'Intérieur.

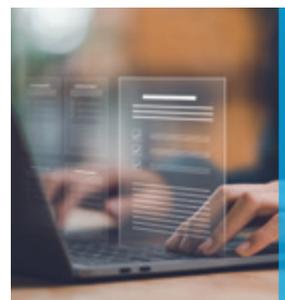
En 2020, sur les 12,5 millions de contraventions envoyées pour des excès de vitesse contrôlés par des radars, 58 % concernaient des excès inférieurs à 5 km/h, selon le ministère de l'Intérieur.

Aujourd'hui, un excès de vitesse inférieur à 20 km/h est sanctionné d'un point en moins et d'une amende de 68 € (routes où la vitesse maximale autorisée est supérieure à 50 km/h) ou de 135 € (vitesse maximale autorisée inférieure ou égale à 50 km/h).

Reste à attendre la parution des textes d'application, pour plus de détails. ■

> DÉCLARATION DES BIENS IMMOBILIERS

VOUS AVEZ JUSQU'AU 30 JUIN



Qu'ils soient des particuliers ou des entreprises, tous les propriétaires de biens immobiliers à usage d'habitation sont concernés.

Pour chacun de leurs logements, ils doivent indiquer à quel titre ils les occupent. S'ils n'occupent pas eux-mêmes le bien, ils sont tenus de fournir l'identité des occupants et la période d'occupation (situation au 1^{er} janvier 2023).

La déclaration est ouverte et accessible depuis le service en ligne Gérer mes biens immobiliers du site impots.gouv.fr. Vous devez au préalable vous connecter à « Votre espace particulier », muni de votre numéro fiscal et de votre mot de passe. La date limite pour effectuer votre déclaration est le 30 juin inclus.

Pour faciliter cette nouvelle démarche déclarative, les données d'occupation connues des services des impôts seront préaffichées. Par la suite, seul un changement de situation nécessitera une déclaration.

Une foire aux questions et un pas-à-pas vous sont proposés sur www.impots.gouv.fr.

Attention : en cas de non-déclaration, d'erreur, d'omission ou de déclaration incomplète, une amende forfaitaire de 150 € par bien pourra être appliquée. La déclaration d'occupation et de loyer est une nouvelle obligation prévue par l'article 1418 du Code général des impôts (CGI). Elle est entrée en vigueur cette année. ■

► **CRISE DU LOGEMENT**

100 000 EMPLOIS MENACÉS... IL EST GRAND TEMPS D'AGIR !

Le 12 avril, lors de sa conférence de presse, le président de la FFB tirait une nouvelle fois la sonnette d'alarme : le ressort du logement neuf est cassé, l'emploi est menacé. Si rien n'est fait, au global, la production du bâtiment sera en recul de 4 % en volume entre 2022 et 2025, entraînant avec elle la disparition de 100 000 emplois.

“ On ne pourra pas dire que la FFB n'a pas prévenu assez tôt, ça fait déjà deux ans que nous tirons la sonnette d'alarme... Maintenant, il faut réagir, il faut des mesures immédiates! [...]”

Durant ces deux dernières années, le bâtiment a été très résilient, très agile. Il a embauché 120 000 salariés depuis le Covid, et là, on risque de les perdre. [...] Si rien n'est fait, on court à la catastrophe. [...]

Certes, il y a eu le prix des matériaux, le prix de l'énergie, le prix du terrain (moins de terrains disponibles), le prix de la construction qui ont augmenté. Mais aujourd'hui, nos concitoyens ne peuvent plus acheter ni un petit pavillon, ni une maison individuelle, et ni un appartement pour ceux qui voudraient louer des logements, parce que les conditions d'accès au crédit pour les primo-accédants sont trop restrictives, et puis nos concitoyens épargnent beaucoup plus qu'ils n'investissent. Ils ont perdu le réflexe de la pierre.

LES MÉDIAS EN PARLENT

- 24 avril**
• TF1, JT 20 heures
- 23 avril**
• France Inter
- 17 avril**
• *La Lettre de l'Expansion*
- 15 avril**
• <https://mesinfos.fr>
- 14 avril**
• RMC
• <https://rmc.bfmtv.com>
• www.surfinance.com
• <https://news.dayfr.com>
- 13 avril**
• BFM Business
• France 3
• *Les Échos*
• *Le Figaro*
• www.francetvinfo.fr
• www.bfmtv.com
• www.journaldeleconomie.fr
• www.banquedesterritoires.fr
- 12 avril**
• AFP
• *L'Opinion*
• www.lesechos.fr
• www.capital.fr
• www.forbes.fr
• www.bfmtv.com
• www.msn.fr
• www.businessimmo.com
• www.mysweetimmo.com
• lemoniteur.fr
• batiactu.com
• batiweb.com
• batirama.com

Il y a les propriétaires, mais il y a aussi les locataires en attente d'un logement... Quatre millions de Français cherchent un logement social aujourd'hui. [...] Même le ministre du Logement parle de « bombe sociale » dans le logement neuf. [...] Il nous faut des mesures immédiates comme assouplir l'accès



au crédit immobilier, assouplir le ZAN (zéro artificialisation nette); rétablir le PTZ neuf à 40 % en zones B2 et C; redéployer un dispositif au moins aussi puissant que le Pinel version 2022; mettre en place un statut du bailleur privé, etc. Le logement coûte 40 milliards d'euros à l'État, mais il lui en rapporte 85. Alors, ne tuons pas la poule aux œufs d'or!

À la FFB, on ne crie jamais au loup pour rien, nous avons tout objectivé!

Quant à l'activité en entretien-amélioration, les perspectives pour 2023 restent en deçà de leur moyenne de long terme. À l'horizon 2025, avec les mêmes éléments de contexte, sans majoration des aides (hors prise en compte de l'inflation) et un marché du crédit contraint, la FFB

retient un scénario de croissance en moyenne de 2 % en volume par an... sauvé par la rénovation énergétique.

MaPrimeRénov', c'est bien, même très bien... mais il faudrait que le budget alloué soit majoré d'un milliard d'euros par an pendant cinq ans pour accompagner le déploiement de la rénovation globale (en une fois ou par tranche). [...]

40 % des effectifs du bâtiment sont labellisés RGE, donc nous sommes prêts! ■

Retrouvez les propositions formulées par la FFB au gouvernement, en scannant ce code QR.



CONJONCTURE DU BÂTIMENT

LE NEUF

À FIN FÉVRIER 2023

La crise du logement neuf était annoncée depuis plusieurs trimestres, elle s’amorce maintenant. De fait, en glissement annuel sur trois mois à fin février 2023, les mises en chantier ressortent à -1,1 %. L’individuel, plus réactif, chute déjà de 8,6 %, alors que la progression du collectif se tasse à 4,4 %. Quant aux permis, ils plongent de 26,7 %, mouvement commun aux deux segments. De plus, à l’amont de la filière, les perspectives de mises en chantier exprimées par les promoteurs se dégradent encore à l’horizon de l’été et leurs ventes s’effondrent, comme celles des constructeurs de maisons individuelles, respectivement de 16,2 % en 2022 et de 28,3 % en glissement annuel sur trois mois à fin février 2023.

Quant au non-résidentiel neuf, il souffle le froid et le chaud en ce début d’année. En effet, en glissement annuel sur trois mois à fin février 2023, les surfaces commencées chutent de 14,5 %. Elles se trouvent pénalisées par les commerces et les locaux agricoles (-7,5 % chacun), mais surtout par les bâtiments industriels et assimilés (-32,8 %), qui affichaient, il est vrai, un très haut niveau il y a un an. En revanche, sur la même période, les surfaces autorisées accélèrent de 7,9 %, tous les segments contribuant à ce mouvement hormis les commerces (-3,7 %).

LOGEMENT EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 3 MOIS

MISES EN CHANTIER¹ -1,1%

	INDIVIDUEL	COLLECTIF
	-8,6 %	4,4 %

PERMIS DE CONSTRUIRE¹ -26,7%

	INDIVIDUEL	COLLECTIF
	-37,8 %	-14,9 %

VENTES

	INDIVIDUEL DIFFUS ²	PROMOTION IMMOBILIÈRE ³
	-28,3 %	-16,2 %

NON-RÉSIDENTIEL EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 3 MOIS

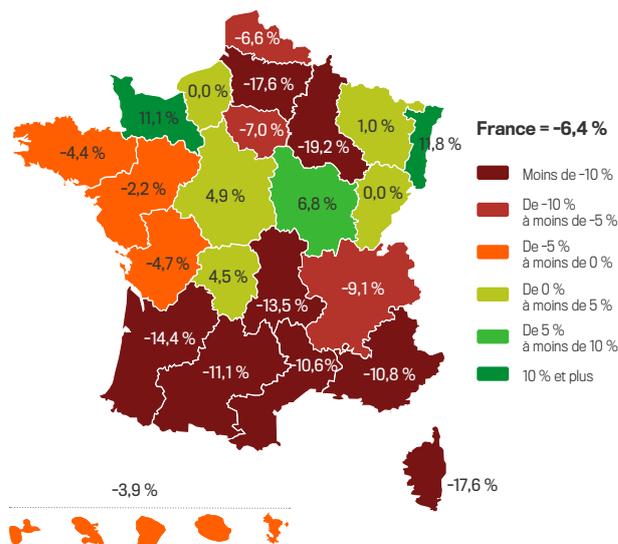
SURFACES COMMENCÉES -14,5 % SURFACES AUTORISÉES 7,9 %

1. Source : FFB, d’après MTECT/CGDD/SDES, Sit@del2.
2. Source : CGI Bâtiment/Caron Marketing, Markemétron.
3. En 2022. Source : MTECT/CGDD/SDES, ECLN.

MISES EN CHANTIER PAR RÉGION¹ EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 12 MOIS

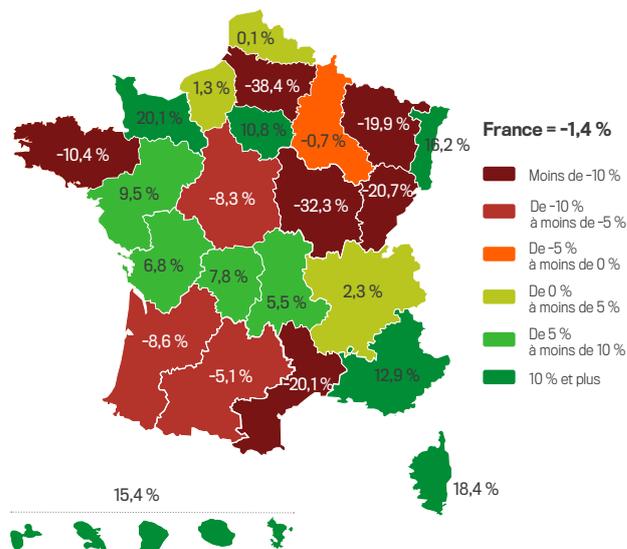
LOGEMENT

En glissement annuel sur douze mois à fin février 2023, les mises en chantier se replient dans environ deux tiers des régions.



NON-RÉSIDENTIEL

En glissement annuel sur douze mois à fin février 2023, les surfaces commencées progressent dans un peu plus d’une région sur deux.



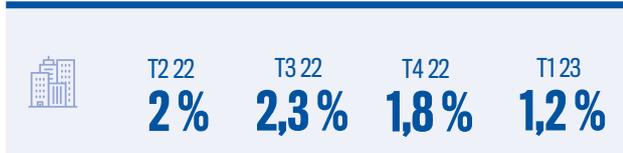
L'ENTRETIEN-AMÉLIORATION⁴

À FIN MARS 2023

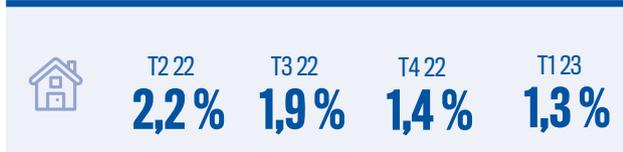
L'activité en entretien-amélioration s'affiche encore en ralentissement entre les premiers trimestres 2022 et 2023, à +1,2 % à prix constants, après respectivement +1,8 % et +2,3 % sur les deux trimestres précédents. Toutefois, elle renoue peu ou prou avec son niveau du premier trimestre 2019 (-0,2 %). Le constat s'avère commun pour le logement, à +1,3 %, et le non-résidentiel, à +1,0 %.

En revanche, la rénovation énergétique conserve quasiment son rythme de progression, à +1,3 % sur un an, et se lit même en hausse de 3,1 % par rapport au niveau du premier trimestre 2019. Au sein de ce segment, le logement (+1,6 %) accélère un peu, alors que le non-résidentiel (-0,5 %) bascule en territoire négatif avec la fin des effets du plan de relance de 2020 sur l'activité.

EN GLISSEMENT ANNUEL EN VOLUME ENSEMBLE DES TRAVAUX

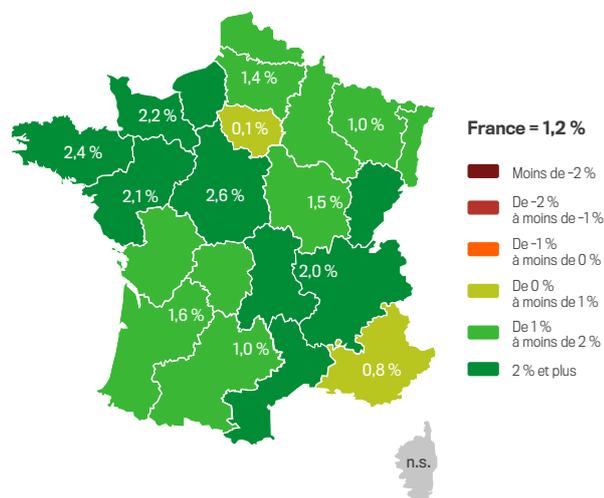


TRAVAUX DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE



T1 23 / T1 22 (en volume)

Toutes les régions enregistrent une hausse de leur activité en glissement annuel sur le premier trimestre 2023, l'Île-de-France fermant la marche (+0,1 %), alors que les progressions les plus importantes, au-delà de 2 % hors effet prix, se lisent dans le quart nord-ouest de la France.



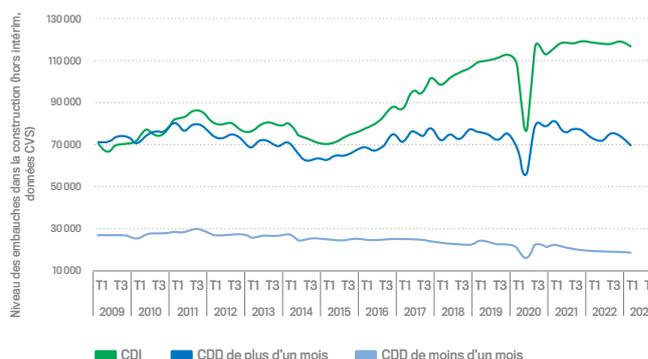
LE BÂTIMENT

L'ACTIVITÉ À VENIR⁵
À FIN AVRIL 2023



Les prochains mois resteront portés par les carnets de commandes encore à haut niveau. Ils affichent en moyenne 7,1 mois d'activité à fin avril 2023, et même 8,5 mois pour les seules entreprises de plus de dix salariés.

L'EMPLOI⁶ À FIN MARS 2023



Les déclarations d'embauche dans la construction fléchissent de 2,6 % en glissement annuel sur le premier trimestre 2023, sans changement de rythme depuis un an. Tous les types de contrat reculent, avec quelques disparités : les CDI s'effritent de 1,3 %, alors que les CDD de plus d'un mois et de moins d'un mois diminuent plus fortement, à respectivement -4,9 % et -3,7 %.

À l'horizon de l'été, les perspectives d'emploi salarié continuent de se tasser. Elles se maintiennent encore 3,6 points au-dessus de leur moyenne de long terme pour les entreprises de plus de dix salariés, mais basculent en territoire légèrement négatif pour les artisans.

4. Source : FFB/Réseau des CERC.
5. Source : Insee, FFB.
6. Source : Urssaf.

CE QUI VA CHANGER POUR LES ENTREPRISES



Contactez
votre
fédération.

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, portant réforme des retraites, a été promulguée le 15 avril. La veille, le Conseil constitutionnel a rendu sa décision sur le texte, censurant quelques dispositions à la marge. Recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici à 2030, durée de cotisation portée à 43 ans dès 2027, départ anticipé, emploi des seniors... Faisons le point sur les principales mesures intéressant les entreprises dans la gestion de leur personnel.

Pour atteindre l'équilibre financier du système de retraites par répartition à l'horizon 2030, l'axe principal de la réforme porte sur un report progressif de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans combiné à une accélération de l'allongement de la durée de cotisation pour obtenir le taux plein. En contrepartie, les dispositifs de départ anticipé, notamment au titre des carrières longues, sont maintenus et adaptés.

La loi prévoit également des mesures pour maintenir dans l'emploi les seniors et lever les freins à leur embauche ou encore les inciter au retour à l'emploi. Ces leviers activés concernent directement les entreprises dans la gestion de leur personnel.

**CES MESURES
ENTRERONT EN VIGUEUR
DÈS LE 1^{ER} SEPTEMBRE
ET FERONT L'OBJET
DE PRÉCISIONS
RÉGLEMENTAIRES
D'ICI LÀ.**

Les mesures relatives à l'âge de départ

L'âge légal de départ à la retraite, à ce jour, est de 62 ans pour les générations nées à partir du 1^{er} janvier 1955. Certains assurés peuvent partir en retraite plus tôt s'ils remplissent les conditions des dispositifs de départ anticipé.

DÉPART À LA RETRAITE					
Année de naissance	Âge légal	Durée d'assurance avant réforme	Durée d'assurance après réforme	Décalage de l'âge légal en mois	Trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres = 41 ans et 9 mois		0	0
Du 1 ^{er} janvier au 31 août 1961			168 trimestres = 42 ans		
Du 1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres = 42 ans	169 trimestres = 42 ans et 3 mois	3	1
1962	62 ans et 6 mois			6	
1963	62 ans et 9 mois	169 trimestres = 42 ans et 3 mois	170 trimestres = 42 ans et 6 mois	9	2
1964	63 ans			12	
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres = 43 ans	171 trimestres = 42 ans et 9 mois	15	3
1966	63 ans et 6 mois			18	
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres = 42 ans et 6 mois	172 trimestres = 43 ans	21	2
1968					
1969	64 ans	171 trimestres = 42 ans et 9 mois	172 trimestres = 43 ans	24	1
1970					
1971					
1972					
1973		172 trimestres = 43 ans			0

L'âge légal de départ à la retraite est reporté progressivement de 62 ans à 64 ans.

À partir du 1^{er} septembre 2023, cet âge sera progressivement relevé, à raison de trois mois par génération, à compter des assu-

rés nés le 1^{er} septembre 1961 (62 ans et 3 mois) pour atteindre 64 ans en 2030 (générations nées en 1968 et suivantes).

Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965.

Il s'agit d'une accélération de la mise en œuvre de la loi de 2014,



dite loi Touraine, qui prévoyait déjà un allongement de la durée de cotisation passant de 42 à 43 ans. Initialement, celui-ci était prévu d'ici à 2035 et à partir de la génération née en 1973.

L'âge de la retraite à taux plein (sans décote) reste fixé à 67 ans pour les assurés qui n'auraient pas pu cotiser 43 ans.

Une surcote (+1,25 % par trimestre supplémentaire) sera attribuée aux mères de famille ayant atteint la durée d'assurance requise un an avant l'âge légal de départ (à 63 ans au terme de la montée en charge de la réforme) et ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants.

Les dispositifs de départ anticipé sont maintenus et adaptés

La loi prévoit des modifications des dispositifs de départ anticipé pour carrière longue ou pour raisons liées à l'état de santé dont les conditions seront définies par décret.

La retraite anticipée pour carrière longue évoluée

Les deux conditions cumulatives de durée d'assurance nécessaires pour bénéficier de ce dispositif sont adaptées en raison du report progressif de l'âge à 64 ans comme suit :

- **avoir cotisé 5 trimestres** (4 pour un assuré né dans le dernier trimestre de l'année civile) avant la fin de l'année de ses :
 - 16 ans pour un départ à partir de 58 ans,
 - 18 ans pour un départ à partir de 60 ans,
 - 20 ans pour un départ à partir de 62 ans,
 - 21 ans pour un départ à partir de 63 ans;
- **et justifier du nombre de trimestres cotisés** pour obtenir une pension à taux plein avec un plancher de 43 annuités de cotisation, même si certains devront cotiser un peu plus longtemps en raison des critères cumulatifs à remplir.

À titre d'exemple, sous réserve du décret à paraître : pour un début de carrière avant 16 ans, un assuré pourra partir à compter de 58 ans s'il justifie de la durée requise cotisée (non plus majorée de 2 ans comme aujourd'hui) et s'il a validé 5 (ou 4) trimestres avant la fin de l'année

civile de ses 16 ans, ce qui peut aboutir, pour une personne ayant commencé à travailler à 14 ans et partant à 58 ans, à cotiser possiblement 44 ans.

En outre, de nouvelles périodes réputées cotisées au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) et de l'assurance aidants (AVA) seront prises en compte dans une limite à fixer par décret, ainsi que des périodes de rachat de trimestres d'apprentissage entre 1972 et 2013 à tarif préférentiel (4 trimestres maximum).

Pour rappel, les trimestres pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance exigée dans le cadre du dispositif de retraite anticipée sont limitativement énumérés. Il s'agit des trimestres cotisés ainsi que ceux réputés cotisés : service national (4 trim. max), maladie et des accidents du travail en cas d'incapacité temporaire (4 trim. max), chômage indemnisé (4 trim. max), maternité pension d'invalidité (2 trim. max), trimestres de majoration de durée d'assurance dus au compte professionnel de prévention (tous).

Ces ajustements devraient entrer en vigueur pour les retraites prenant effet à compter

du 1^{er} septembre 2023 et pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961.

La FFB s'est mobilisée pour conserver ce dispositif indispensable pour notre branche afin de permettre aux assurés ayant travaillé jeunes et longtemps de partir plus tôt.

Les départs anticipés liés à l'état de santé sont aménagés

Un nouveau départ anticipé pour les assurés inaptes au travail à 62 ans

Les assurés reconnus inaptes au travail par la Sécurité sociale (bénéficiant d'une pension d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés ou encore justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 % reconnue par la commission départementale d'aide aux personnes handicapées) pourront encore bénéficier d'un départ à 62 ans à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance validée, comme avant la réforme.

suite >>

FORMULE DE CALCUL DE LA PENSION DE BASE

$$\text{Salaire annuel moyen des 25 meilleures années} \times \text{taux}^* \times \frac{\text{(durée d'assurance au régime général validée par l'assuré)}}{\text{durée d'assurance requise pour une pension à taux plein pour sa génération}}$$

* 50 % maximum sous deux conditions : âge légal de départ à la retraite et nombre de trimestres nécessaires pour sa génération **ou** à 67 ans.

>> suite

Cela en fait donc un nouveau cas de départ anticipé qui doit être confirmé par décret. Il entrerait en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

C'est un point important pour notre branche. Si ces personnes avaient dû attendre 64 ans pour liquider leur retraite, elles auraient été indemnisées deux années de plus par les institutions de prévoyance.

Un départ anticipé dès 60 ans lié à l'usure professionnelle

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront partir en retraite pour incapacité dès 60 ou 62 ans selon le taux d'incapacité permanente qui leur sera attribué.

Selon les annonces gouvernementales, un taux d'incapacité permanente liée à l'usure professionnelle d'au moins 20 % devrait permettre de partir dès 60 ans à taux plein.

Un taux d'incapacité permanente entre 10 et 19 % devrait permettre de partir à 62 ans à taux plein. Les conditions d'accès à ce dispositif doivent être précisées par décret.

Utilisation du C2P pour un départ anticipé à 62 ans

Les salariés qui bénéficient d'un compte professionnel de prévention (C2P) pourront toujours partir deux ans plus tôt à la retraite s'ils choisissent d'utiliser leurs points pour leur retraite, soit à 62 ans avec la réforme.

Les mesures pour encourager l'emploi des seniors

La retraite progressive est facilitée

Un assuré ayant atteint l'âge légal diminué de 2 ans (soit 60 ans aujourd'hui, 62 ans en 2030) et justifiant de 150 trimestres peut percevoir une partie de sa pension en continuant une activité professionnelle réduite entre 40 % et 80 % d'un temps plein, ce qui lui permet d'acquérir de nouveaux droits à retraite.

L'accès à ce dispositif, généralisé à tous les régimes de base, est facilité. L'employeur ne pourra refuser la demande du salarié que si la durée souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. L'absence de réponse écrite et motivée de l'employeur dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié vaudra acceptation.

Le cumul emploi retraite dit « total » devient créateur de nouveaux droits

Aujourd'hui, l'assuré qui reprend un emploi après avoir liquidé sa retraite peut cumuler sa pension de retraite avec son revenu d'activité, lequel donne lieu à versement de cotisations sociales sans ouvrir de nouveaux droits à la retraite.

Avec la réforme, l'activité reprise pourra ouvrir de nouveaux droits si l'assuré remplit les conditions d'un cumul emploi retraite dit « total », à savoir avoir liquidé toutes ses pensions, avoir atteint l'âge légal de la retraite (porté progressivement à 64 ans) et justifier de la durée d'assurance requise pour le taux plein pour sa génération (progressivement porté à 43 ans, soit 172 trimestres) ou l'âge du taux plein automatique, soit 67 ans. Toutefois, la création de nouveaux droits ne sera possible qu'en cas de respect d'un délai de 6 mois pour une reprise chez le dernier employeur.

Un nouveau régime social des indemnités de rupture

Une contribution sociale patronale de 30 % sera due sur les indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023 :

- en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (c'est-à-dire à partir de 70 ans) pour la part exclue de l'assiette des cotisations (au lieu de 50 % jusqu'alors) ;
- en cas de rupture conventionnelle (au lieu de 20 % jusqu'alors). Ces indemnités seront exclues de l'assiette de cotisations sociales et de celle du forfait social.

Cette mesure renchérit le coût de toutes les ruptures conventionnelles, quel que soit l'âge, malgré une mobilisation forte du côté patronal pour la retirer.

L'index seniors et le CDI fin de carrière censurés par le Conseil constitutionnel

Le projet de loi adopté sans vote par le Parlement le 20 mars prévoyait la création d'un index seniors et d'un CDI de fin de carrière.

Le Conseil constitutionnel a censuré ces dispositions de la loi dans sa décision du 14 avril.

Mutualisation du coût des maladies professionnelles à effet différé

Le coût des maladies professionnelles à effet différé sera

mutualisé entre les entreprises afin que les employeurs recrutant des seniors ne se voient pas financièrement imputer les conséquences d'une maladie contractée auparavant chez d'autres employeurs.

Cette mesure a été largement portée par la FFB.

Transfert du recouvrement aux Urssaf des cotisations de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco

Initialement prévu au 1^{er} janvier 2022, le transfert avait été reporté deux fois : en janvier 2023 puis en janvier 2024.

Le projet de loi de réforme prévoyait son abandon, mais le Conseil constitutionnel a censuré l'article dans lequel il était prévu.

COMMENT S'INFORMER DE SES DROITS À LA RETRAITE ?

Dès que vous commencez à travailler, les régimes de retraite auxquels vous êtes affiliés ouvrent un compte à votre nom dans lequel figurent les périodes et les revenus ayant donné lieu à cotisations et/ou les périodes ouvrant des droits à la retraite (chômage ou maternité, par exemple).

Vous pouvez accéder à tout moment à ces informations en créant un compte sur www.info-retraite.fr pour vérifier vos droits et faire des simulations.

Un simulateur a été mis en ligne sur <https://la-reforme-des-retraites-et-moi.fr>. Chaque assuré peut ainsi obtenir des informations relatives à son âge possible de départ à la retraite.

À partir de 35 ans, vous recevrez tous les cinq ans un relevé de situation individuelle (ou relevé de carrière).

À partir de 45 ans, vous pouvez obtenir un entretien d'information gratuit auprès de vos caisses de retraite,

À partir de 55 ans, vous recevez avec votre relevé de carrière une estimation de votre retraite selon différents âges de départ à la retraite : l'estimation retraite (ou estimation indicative globale).

Les mesures pour renforcer la prévention de l'usure professionnelle

Censure du suivi médical spécifique pour les salariés exposés à des facteurs de risque ergonomiques

Le projet de loi prévoyait un suivi spécifique pour les salariés exerçant ou ayant exercé pendant une durée qui devait être définie par décret des métiers ou activités particulièrement exposés aux facteurs de risque professionnels d'origine ergonomique (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques). Ces facteurs causent des troubles musculo-squelettiques (TMS) représentant aujourd'hui dans le BTP 90 % des maladies professionnelles reconnues. Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel.

La FFB espère voir cette mesure reprise à l'avenir dans une nouvelle loi.

Évolutions du compte professionnel de prévention (C2P)

Un compte professionnel de prévention (ex-compte pénibilité) est ouvert dès lors qu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils réglementaires.

Le salarié acquiert des points au titre de son exposition et peut décider de les utiliser pour le financement de formation, d'un passage à temps partiel ou pour obtenir un départ anticipé à la retraite.

Tous les ans, les entreprises doivent déclarer leurs salariés qui ont été exposés au cours de l'année à un ou plusieurs des six facteurs de risque professionnels couverts par le C2P (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail hyperbare, gestes répétitifs, bruit et températures extrêmes) au-delà des seuils réglementaires. Les entreprises qui ne dépassent pas les seuils n'ont pas de déclaration à effectuer.

La loi crée une quatrième possibilité d'utilisation du C2P. Le salarié peut décider de l'utiliser



pour financer des actions de formation dans le cas d'un projet de reconversion professionnelle et financer sa rémunération pendant un congé de reconversion professionnelle, lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail, en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risque ergonomiques.

La loi prévoit également que les points au C2P seront acquis en fonction du nombre de facteurs de risque auxquels les salariés sont exposés (pour les salariés polyexposés). Le plafond de 100 points qui existait avant la réforme est supprimé.

Enfin, selon le gouvernement, certains seuils réglementaires d'exposition devraient être abaissés (pour le travail de nuit passage de 120 à 100 nuits par an et pour le travail en équipes successives alternantes de 50 à 30 nuits par an).

Création d'un fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) est créé au sein

de la CNAM auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

Il est financé par la branche AT-MP grâce à une dotation annuelle dont le montant sera fixé par arrêté. Le gouvernement a annoncé que le fonds devrait être doté d'un montant d'un milliard d'euros sur la période quinquennale (2023-2027), soit 200 millions d'euros par an.

Ce fonds participe au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation (CPF) et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux salariés particulièrement exposés aux trois facteurs de risque ergonomiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques).

Les orientations du fonds sont décidées par la CAT-MP, qui établit une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risque ergonomiques, notamment dans les secteurs qui n'ont pas établi d'accord de branche sur la question.

Les branches professionnelles peuvent donc, si elles le sou-

haitent, contribuer à l'identification des métiers et activités concernés dans le cadre de la négociation de branche.

Le FIPU pourra financer :

- les entreprises, notamment celles identifiées par les Carsat, pour leurs actions de prévention et de formation à destination des salariés exposés aux facteurs de risque ergonomiques ;
 - les organismes professionnels chargés de la santé, de la sécurité et des conditions de travail conventionnés avec la CNAM ;
 - France compétences, qui répartira la dotation entre les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Ces dernières financeront les projets de transition professionnelle (PTP) en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risque ergonomiques, à condition que ces projets fassent l'objet d'un cofinancement assuré par l'employeur et que le salarié concerné justifie d'une durée minimale d'activité professionnelle dans un métier concerné par les facteurs de risque ergonomiques.
- Des précisions sont attendues par décret. ■

> PROCÉDURE DE SANCTION DISCIPLINAIRE

LES ÉTAPES À SUIVRE

Vous envisagez de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié fautif ? Pour cela, la procédure devra être engagée dans les deux mois suivant la connaissance des faits.



Sanctions

Une procédure spécifique s'applique lorsque la sanction envisagée n'est pas un licenciement.

Ces sanctions sont celles qui figurent, le cas échéant, dans votre règlement intérieur.

Bien que la rédaction d'un règlement intérieur ne soit obligatoire que pour les entreprises employant 50 salariés et plus, celles de moins de 50 salariés ont tout intérêt à en mettre un en place.

Dans le modèle FFB figurent l'avertissement, la mise à pied dans la limite de trois jours, la mutation ou la rétrogradation disciplinaires.

En pratique, les sanctions les plus courantes sont l'avertissement et la mise à pied disciplinaire. La mutation et la rétrogradation disciplinaires sont plus délicates à mettre en œuvre, car elles impactent le contrat de travail et nécessitent, à ce titre, l'accord du salarié. En cas de refus, l'employeur peut néanmoins prononcer une autre sanction.

La procédure susceptible d'aboutir à un licenciement disciplinaire comporte des particularités, exposées plus loin.

Étapes

Étape 1 : convocation à l'entretien préalable

La convocation à l'entretien préalable doit mentionner :

- l'objet de l'entretien : une éventuelle sanction disciplinaire ;
- sa date ;
- son heure ;
- son lieu ;
- la possibilité d'assistance par un autre salarié de l'entreprise.

Elle n'a pas besoin d'exposer les faits reprochés.

Cette lettre peut être adressée en recommandé avec accusé de réception (voire en recommandé électronique).

Elle peut aussi être remise en main propre contre signature (dans ce cas, remettre au salarié une copie et lui faire signer un autre exemplaire après la mention « Remis en main propre le... »).

Étape 2 : entretien

L'entretien peut alors avoir lieu dans un délai permettant au salarié de le préparer ainsi que son éventuelle assistance.

Il nous semble opportun de respecter un délai d'au moins trois ou quatre jours entre son information et la tenue de l'entretien.

Vous évoquerez alors avec le salarié les faits fautifs (qui n'ont pas déjà été sanctionnés) et recueillerez ses explications.

Vous n'avez pas l'obligation de lui communiquer les éventuels éléments de preuve en votre possession.

Étape 3 : notification de la sanction

La notification peut intervenir deux jours ouvrables pleins et jusqu'à un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Il est, bien sûr, conseillé de ne pas attendre aussi longtemps.

Exemple : si l'entretien a lieu un mardi, la notification ne pourra intervenir avant le vendredi.

Cette notification reprendra précisément les griefs évoqués lors de l'entretien, indiquera la sanction retenue et, le cas échéant, ses modalités. La sanction devra être proportionnée aux faits fautifs.

Elle pourra être transmise en main propre contre décharge ou être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Quelles différences avec la procédure de licenciement disciplinaire ?

La procédure disciplinaire diverge de la procédure de licenciement pour motif disciplinaire. En effet, pour cette dernière :

- la convocation doit préciser que la sanction envisagée peut aller jusqu'au licenciement ;
- la possibilité d'assistance est renforcée : à défaut de représentant du personnel, le salarié concerné peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise. De plus, les modalités de consultation de la liste des conseillers du salarié doivent figurer dans la convocation ;
- le délai entre la présentation de la convocation et la date fixée pour l'entretien doit être d'au minimum cinq jours ouvrables pleins ;
- en cas de licenciement, la notification doit être faite par LRAR.

Cas particulier de l'avertissement

L'avertissement, ou blâme, est la sanction disciplinaire la plus légère : elle n'a pas d'impact sur la présence du salarié dans l'entreprise.

En pratique, elle se matérialise par l'indication précise de faits fautifs et la mise en demeure de ne pas reproduire ce comportement.

Il n'est pas nécessaire de respecter de procédure disciplinaire pour la prononcer. L'avertissement n'exige pas la tenue d'un entretien préalable.

Elle peut ainsi être directement notifiée au salarié dans les deux mois qui suivent la connaissance des faits fautifs. ■

CONSEIL

Avant de recourir à un avertissement formel, il est possible de recevoir le salarié lors d'un entretien de « recadrage » informel et/ou de lui adresser une simple lettre d'observations.

En tout état de cause, l'envoi d'un avertissement est fortement conseillé avant d'appliquer, en cas de nouveaux faits fautifs, une sanction plus sévère (licenciement notamment).

BESOIN D'AIDE ?

Vous ne savez pas si c'est une faute ? Contactez votre fédération.

► RÈGLEMENT INTÉRIEUR

COMMENT ORGANISER LES RÈGLES DE PRÉVENTION ET DE DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE ?



Pour obtenir le modèle de règlement intérieur établi par la FFB et adaptable à chaque entreprise.

Le règlement intérieur est un document important traduisant le pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur. Il rappelle aux salariés les principales consignes en matière de santé, de sécurité et de discipline. Il est obligatoire à partir d'un certain nombre de salariés. Explications.

Quelles entreprises sont visées ?

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre en place un règlement intérieur. Cependant, toutes les entreprises ont intérêt à l'adopter compte tenu de la finalité de ce document, notamment en matière de procédure disciplinaire.

Quel est le contenu du règlement intérieur ?

Santé et sécurité

L'employeur fixe dans le règlement intérieur les principes généraux à respecter en matière de santé et de sécurité, et en particulier les instructions relatives aux conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle. Exemple: obligation de porter les gants, les casques..., de les utiliser conformément aux instructions, etc.

Le règlement intérieur décrit également les conditions dans lesquelles les salariés peuvent contribuer au rétablissement de conditions de travail sécurisées. Exemple: obligation de signaler toute défaillance, anomalie sur le matériel, les installations...; de prévenir la hiérarchie en cas d'accident du travail, etc.

Il peut aussi lister certains comportements dangereux et proscrits. Exemple: travailler en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants, fumer dans certains endroits, conduire un engin de chantier sans autorisation de conduite valide, etc.

Discipline

Le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes de discipline à respecter dans l'entreprise. Exemple: obligation de respecter les horaires, les dates de congés payés, de justifier de son absence, etc.

Il peut dresser la liste de certains comportements interdits. Exemple: emporter du matériel de l'entreprise sans autorisation, avoir un comportement incorrect avec les clients ou le personnel, etc.

CONTRÔLE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE STUPÉFIANTS

Selon la jurisprudence, seul le règlement intérieur permet à l'employeur de pratiquer un alcootest ou un test salivaire à l'égard de certains de ses salariés pendant leur temps de travail.

Dans ce cas, le règlement intérieur devra déterminer les postes de travail potentiellement visés par cette mesure ainsi que les garanties accordées aux salariés contrôlés: possibilité d'être assisté par un tiers lors du contrôle et de demander une contre-expertise médicale après le contrôle.

LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS SONT TENUES DE METTRE EN PLACE UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR. MAIS TOUTES LES ENTREPRISES ONT INTÉRÊT À L'ADOPTER.

Attention, ces clauses ne peuvent en aucun cas:

- être contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux conventions collectives applicables à l'entreprise;
- porter abusivement atteinte aux libertés individuelles et collectives, ou comporter des dispositions à caractère discriminatoire.

Sanctions et autres mesures

Outre les clauses relatives à la santé, à la sécurité et à la discipline, le règlement intérieur doit également comporter:

- la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires (de l'avertissement au licenciement pour faute) à appliquer aux salariés en cas de faute professionnelle, ainsi que les règles à respecter en matière de procédure disciplinaire (droits de la défense du salarié);
- les dispositions légales relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et moral, aux agissements sexistes, et l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Comment le met-on en place ?

Une fois sa rédaction arrêtée, le règlement intérieur doit être:

- soumis pour avis aux élus du personnel, s'ils existent dans l'entreprise;
- adressé à l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise avec, le cas échéant, l'avis des élus. L'inspecteur peut demander le retrait ou la modification de certaines clauses;
- adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège social de l'entreprise;
- porté à la connaissance des salariés par tout moyen (remise en mains propres contre décharge, affichage dans un endroit où il est visible par tous les salariés...).

Les règles sont les mêmes en cas de modification du règlement intérieur. ■



Les chiffres clés de l'édition 2023

Plus d'infos sur www.ffbatiment.fr

2200

participants



24

webinaires proposés tout au long de la semaine.



30

animateurs

OPPBTP, SIST BTP, et Carsat.



89 fédérations ont participé.

4

thèmes abordés au cours des webinaires.

87%

de participants satisfaits.

#SDLP2023 

> CONTRÔLE URSSAF

LA PROCÉDURE ÉVOLUE

En tant que chef d'entreprise et travailleur indépendant, vous déclarez et payez des cotisations et contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage auprès de l'Urssaf. Celle-ci peut vous contrôler. Début avril, un décret a fait évoluer la procédure. C'est l'occasion de passer en revue les principales étapes du contrôle.

Envoi d'un avis de contrôle

L'Urssaf est tenue de communiquer au cotisant, préalablement au contrôle, un avis de contrôle (aussi appelé avis de passage) par tout moyen permettant de rapporter la preuve de la date de sa réception.

Cet avis devait être transmis au minimum 15 jours avant la date de la première visite de l'inspecteur.

Le décret du 12 avril modifie ce délai : à compter du 14 avril 2023, l'avis de contrôle doit désormais être transmis au minimum 30 jours avant la date de la première visite de l'agent de contrôle.

L'avis mentionne la date et le lieu du contrôle, la période sur laquelle portera celui-ci et les documents et justificatifs qui seront demandés. Il doit également mentionner l'adresse électronique à laquelle le cotisant peut consulter et télécharger la Charte du cotisant contrôlé et préciser que le cotisant peut se faire assister par un conseil de son choix.

À noter : l'envoi de cet avis préalable ne s'applique pas aux opérations de lutte contre le travail dissimulé.

Forme du contrôle

L'Urssaf peut pratiquer un contrôle :

- sur place en se rendant dans les locaux de l'entreprise ;
- ou sur pièces pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Ce contrôle est réalisé dans les locaux de l'Urssaf, à partir des déclarations dont l'agent de

contrôle dispose et de celles demandées à l'employeur pour les besoins du contrôle.

Période contrôlée

Le contrôle ne peut porter que sur les cotisations et contributions non prescrites. Les cotisations et contributions sociales se prescrivent par trois ans à compter de l'expiration de l'année civile au titre de laquelle elles sont dues.

Pour les cotisations et contributions sociales dont sont redevables les travailleurs indépendants, cette durée s'apprécie à compter du 30 juin de l'année qui suit l'année au titre de laquelle elles sont dues.

À titre d'exemple, un contrôle réalisé en 2023 porte sur les années 2020, 2021, 2022 et 2023 pour les entreprises qui emploient des salariés. Pour les travailleurs indépendants, si le contrôle est réalisé avant le 30 juin 2023, il porte sur les exercices 2021, 2020 et 2019 ; s'il est réalisé après le 30 juin, il porte alors sur les exercices 2022, 2021 et 2020.

En cas de constatation d'une infraction de travail illégal, le délai de prescription est de cinq ans.

Communication de documents

Durant le contrôle, l'agent peut demander la communication de certains documents. Dès lors qu'ils sont disponibles sous forme dématérialisée, les opérations de contrôle peuvent être réalisées par la mise en œuvre de traitements automatisés.

L'agent de contrôle doit pouvoir le faire à partir du matériel de l'entreprise, même si la Charte du cotisant contrôlé lui permet d'utiliser son propre matériel.

Le décret du 12 avril précise que, pour les contrôles effectués à partir du 14 avril 2023,

lorsque l'agent de contrôle souhaite accéder aux documents dématérialisés de l'entreprise contrôlée, il doit pouvoir utiliser son propre matériel professionnel mais suivant une certaine procédure :

- en informant la personne contrôlée, qui a 15 jours pour refuser;
- en l'absence de réponse de sa part, l'agent de contrôle peut utiliser son matériel professionnel.

À noter : l'agent de contrôle n'a pas à solliciter l'acceptation de la personne contrôlée en cas de recherche d'infraction pour travail dissimulé.

Rappel : depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023, les agents de contrôle peuvent utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que la personne contrôlée.

Durée du contrôle

Il n'existe pas de durée maximale de contrôle, sauf pour les entreprises de moins de 20 salariés,

pour lesquelles le contrôle ne peut excéder trois mois.

Le décret du 12 avril précise que le début effectif du contrôle correspond :

- à la date de la première visite de l'agent de contrôle en cas de contrôle sur place;
- à la date de début des opérations de contrôle mentionnée dans l'avis de contrôle, en cas de contrôle sur pièces.

Le contrôle prend fin à la date d'envoi de la lettre d'observations.

Entretien de fin de contrôle

Pour les contrôles engagés à compter du 1^{er} mai 2023, l'agent chargé du contrôle devra obligatoirement proposer à la personne contrôlée, avant d'adresser la lettre d'observations, un entretien afin de lui présenter les constats susceptibles de faire l'objet d'une observation ou d'un redressement.

Lettre d'observations

À l'issue du contrôle, l'Urssaf doit communiquer à l'employeur une lettre d'observations.

Celle-ci doit comporter obligatoirement la date d'émission, l'objet du contrôle réalisé, les documents consultés, la période vérifiée, la date de fin de contrôle, les observations, la possibilité de se faire assister d'un conseil de son choix pour y répondre, les modalités et délais de réponse ainsi que la signature de l'agent de contrôle.

Pour les contrôles effectués à compter du 14 avril, lorsque l'agent chargé du contrôle utilise des documents ou informations obtenus dans le groupe, celui-ci doit préciser dans la lettre d'observations :

- la nature de ces documents ou informations;
- leur contenu ou les éléments d'information sur lesquels il s'appuie pour fonder son redressement;
- la référence au contrôle et l'identité de la ou des personnes du même groupe d'où proviennent ces documents ou informations;
- la faculté offerte à la personne contrôlée de demander une copie des documents.

Le contrôle peut aboutir au constat d'une bonne application de la législation, à des observations pour l'avenir (observations sans régularisation) ou à des régularisations de cotisations en la faveur de la personne contrôlée ou en faveur de l'Urssaf.

Contestation de la lettre d'observations

La personne contrôlée dispose d'un délai de 30 jours (pouvant être porté à 60 jours à sa demande), à compter de la réception de la lettre d'observations, pour répondre aux observations de l'agent de contrôle.

La réponse à la lettre peut servir à manifester un désaccord et/ou apporter des éléments complémentaires. C'est à partir de ce moment que s'ouvre la période dite « contradictoire ».

Réponse de l'Urssaf aux observations de la personne contrôlée

Chaque observation exprimée par la personne contrôlée doit faire l'objet d'une réponse motivée de l'agent de contrôle. Cette réponse détaille, par motif de redressement, les chefs de redressement qui ne sont pas retenus et/ou ceux qui demeurent envisagés.

La réponse de l'Urssaf doit être adressée avant toute procédure de mise en recouvrement.

Fin et suites du contrôle

La période contradictoire prend fin :

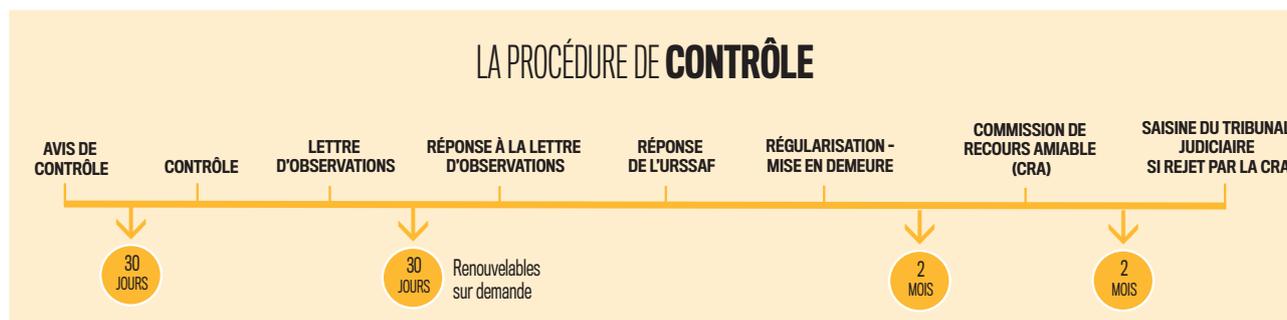
- en l'absence de réponse de la personne contrôlée aux termes des délais de réponse à la lettre d'observations (30 jours ou 60 jours si le délai a été prolongé);
- à la date d'envoi de la réponse de l'agent de contrôle quand la personne contrôlée a répondu dans les délais.

À l'issue de cette date, l'Urssaf peut déclencher la mise en recouvrement. Celle-ci est engagée par l'envoi d'une mise en demeure assortie d'un délai d'un mois pour régulariser la situation. À l'expiration de ce délai, l'Urssaf peut engager des poursuites.

Si elle souhaite contester le redressement, la personne contrôlée dispose d'un délai de deux mois, à compter de la réception de la lettre de mise en demeure, pour saisir la commission de recours amiable de l'Urssaf.

La personne contrôlée peut saisir le tribunal judiciaire dans un délai de deux mois à compter de la décision implicite ou explicite de rejet de la commission. ■

1. Décret n° 2023-262 du 12 avril 2023; article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale.



» GESTION DU TEMPS

QUEL EST VOTRE PROFIL ?

La manière dont nous organisons et planifions notre travail prend sa source dans nos préférences comportementales, fonctionnelles et relationnelles. Voici cinq profils de personnalité (perfectionniste, urgentiste, superhéros, endurant, altruiste) qui vous permettront de comprendre votre relation au temps et d'évoluer vers une nouvelle façon de l'aborder.

Le perfectionniste

Il recherche la perfection dans tout ce qu'il fait. Il est difficilement satisfait du résultat, parce qu'il pense qu'il aurait pu faire encore mieux. Lorsqu'il délègue une tâche, il impose la même exigence. Cela peut démotiver l'autre, qui se dit « à quoi bon, puisque ce ne sera de toute façon pas parfait... ».

« Je dois être parfait, tu dois être parfait, tout doit être parfait. »

La relation peut aussi devenir infantilissante, car le perfectionniste peut tenir des propos du type « je t'ai pourtant tout prémâché et tu n'y arrives toujours pas! ».

L'envie d'être entouré de « mini-moi » est forte. Ce manque de confiance peut engendrer un surcontrôle.

Comment diminuer la pression ?

Prendre le temps, voire trop de temps, produit une désorganisation telle que les journées deviennent sans fin.

Les relations de travail peuvent vite être difficiles parce qu'on est incapable de déléguer ou d'accepter une aide extérieure. La perfection provoque de l'anxiété, de la frustration, de la souffrance, voire de l'agressivité.

« Ceux qui font mauvais usage de leur temps sont les premiers à se plaindre de sa brièveté. »

Jean de La Bruyère



Conseils

- Mettre en place des microplanings couplés à des micro-objectifs.
- Dédramatiser : que peut-il arriver de si horrible si ce n'est pas parfait ? Quels sont les véritables enjeux ?
- Apprécier la qualité donnée et celle reçue. Exemple : un plombier ayant refait la salle de bains d'une cliente n'est pas totalement satisfait de son travail, le dessin formé par la pose du carrelage n'est pas à la hauteur de ce qu'il aurait souhaité faire... mais sa cliente, elle, est ravie. Alors, au fond, qu'est-ce qui est le plus important ?
- Faire confiance aux autres, apprendre à déléguer pour libérer du temps. Assurez-vous que les instructions pour exécuter la tâche sont claires et concises. Informez-vous de l'avancement sans surcontrôler.
- Donner des repères : le vieil adage « on n'est jamais si bien servi que par soi-même » n'est valable que dans des situations d'urgence. Dans une équipe et sur le long terme, cela n'est pas bénéfique.

L'urgentiste

Aller vite, toujours plus vite, faire un maximum de choses dans un laps de temps réduit : passer voir un nouveau client, dépanner celui qui a un problème « urgent », se rendre à une réunion de chantier, trouver le fournisseur pour le produit à installer, établir le devis d'une réparation... Les tâches s'enchaînent non plus les unes après les autres, mais les unes avec les autres.

On manque de recul pour faire les choses correctement et on risque d'avoir à les refaire ou, pire, de mécontenter les clients.

« Je dois me dépêcher. »

Sous l'effet de la pression, les relations interpersonnelles peuvent vite dégénérer en conflit lorsque l'on manage une équipe. Pour préserver le groupe, il est essentiel de maîtriser la communication : fini le « comment, ce n'est toujours pas fait ? c'est pourtant facile ! ». Le stress monte alors des deux côtés.

Comment diminuer la pression ?

En se précipitant, sans recul nécessaire, on risque de commettre des erreurs, de manquer d'attention dans les détails, d'avoir une information inexacte ou insuffisante, de stresser les autres et de paraître désordonné, pour ne pas dire débordé. L'urgentiste pense avoir le don d'ubiquité : on ne peut pas être à deux endroits en 5 minutes, lorsqu'ils sont distants de 10 km.

Conseils

- Adopter un agenda à « trous » pour y placer l'imprévu. N'ayez pas peur du vide... il se remplira toujours.
- Apprécier plus justement le temps à consacrer à une tâche (5 minutes prévues se transformant en 20 minutes).
- Établir une liste de tâches (to-do list), en faisant le tri entre l'urgent et l'important.
- Prendre le temps de l'analyse avant toute action.
- Communiquer avec les autres et prendre leur rythme en compte.



› Être dirigeant, artisan

Retrouvez toute l'information utile sur le site de la FFB

Connectez-vous sur www.ffbatiment.fr et profitez de tous vos contenus.



Le superhéros

Il a les épaules larges, pense pouvoir tout encaisser et mener à bien, et dans les délais fixés, tous les engagements pris.

« Je peux le faire et je le ferai », telle est sa devise.

Il ne demande aucune aide, parce que ce serait montrer de la faiblesse ou faire perdre du temps aux autres.

« Je dois être fort, je suis fort. »

Il ne se plaint jamais, endure jusqu'à l'épuisement, physique et psychique (burn-out).

Ce superhéros pourrait s'inspirer d'une citation d'Albert Einstein : « La folie est de se comporter toujours de la même manière et de s'attendre à un résultat différent. »

Comment diminuer la pression ?

Il fait tout lui-même, les tâches de dernière minute, les demandes irréalistes... « Je le finirai ce soir à la maison. » Il est surmené.

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail, la productivité du temps décroît et devient même négative. Il peut confondre qualité et quantité.

Conseils

- Voir les choses sous un autre angle.
- Se fixer des priorités, les revoir régulièrement et avec méthode.
- Apprendre à faire confiance aux autres, reconnaître leur capacité à faire.
- Demander de l'aide, ce n'est pas un signe de faiblesse.
- Trouver les points qui rassurent.

L'endurant

Il accumule les tâches à faire, jusqu'à en commencer une et l'abandonner pour se consacrer à une autre. Pourtant, quelle satisfaction, lorsque le travail est fini ! Lorsqu'un pic d'activité se profile, tout son système se met en alerte pour anticiper au mieux.

« Je dois faire des efforts. »

Son esprit s'échauffe et la colline à grimper devient montagne. Il a du mal à évaluer et percevoir le temps : délai, échéances, etc. Lorsqu'une période de creux s'annonce, week-end, vacances, il est déstabilisé parce que l'effort s'arrête. Il ne sait plus comment gérer ce temps « mort ».

Comment diminuer la pression ?

Il accorde plus d'importance à la quantité de travail accompli qu'à l'efficacité.

Il a du mal à terminer, parce qu'il est trop préoccupé par l'énergie à mettre en œuvre pour accomplir sa mission.

Rien n'est simple, direct, rapide.

Il se décourage et repousse sans cesse à plus tard les petites tâches.

Conseils

- Se doter d'objectifs plus précis et moins ambitieux avec des résultats concrets à atteindre.
- Fixer des dates d'échéance.
- Établir des listes de tâches en les regroupant par ordre de priorité.
- Se dire « Je commence, je termine ».
- Valoriser les petites tâches, qui auraient tendance à être oubliées. Elles deviennent alors plus visibles et motivantes à réaliser.

L'altruiste

Avec lui, tout devient solution. Alors on le sollicite beaucoup, parce qu'on peut compter sur lui : « il va se décarcasser » et tout faire pour satisfaire la demande. Il est réactif et efficace. Il est considéré, on l'aime.

« Je dois faire plaisir. »

Mais le temps qu'il accorde aux autres lui manque pour la réalisation de son propre travail. Il accumule les retards et finit par être insatisfait et débordé... De plus, on peut le lui reprocher. Un comble.

Comment diminuer la pression ?

Son plus grand problème, c'est qu'il ne sait pas dire non.

Il privilégie les tâches utiles aux autres, plutôt que celles qui pourraient être prioritaires pour lui. Il recherche la reconnaissance.

Conseils

- Qualifier régulièrement ses priorités.
- Lister toutes les tâches.
- Mesurer régulièrement son temps de travail (consommé et disponible pour ce qu'il reste à faire).
- Éviter d'accepter les tâches sur l'instant et formaliser leur prise en compte : « C'est d'accord, mais pas tout de suite. » ■

UN BOCAL À REMPLIR

Vos tâches principales représente les cailloux (que ce soit sur une journée, une semaine, un mois) ; vos tâches secondaires, le gravier ; les autres tâches, le sable. Le bocal est-il plein ? Eh bien, non. Vous pouvez encore y mettre de l'eau.

C'est le temps liquide sur lequel vous pouvez compter pour combler le vide ou le laisser. Si vous remplissez le bocal dans cet ordre, vous pourrez utiliser sa capacité de manière optimale. Sinon, vous risquez de ne plus avoir de place et de voir le bocal déborder.



► BÂTIMENTS TERTIAIRES

INSTALLER UNE GTB, UNE OBLIGATION QUI S'ÉTEND

L'obligation d'installer une GTB (système de pilotage, d'automatisation et de contrôle des systèmes consommant de l'énergie) dans les bâtiments neufs et existants se renforce.

Un décret et un arrêté¹ élargissent le champ d'application de l'obligation d'installer un système d'automatisation et de contrôle (type GTB²) dans les bâtiments tertiaires existants et neufs.

Cette réglementation est étroitement liée au décret « tertiaire » qui impose une diminution progressive et importante des consommations pour les bâtiments assujettis.

Les bâtiments tertiaires neufs, dont le permis est déposé à compter du 8 avril 2024, devront être équipés d'une GTB lorsqu'ils possèdent un système de chauffage ou de climatisation (combiné ou non avec un système de ventilation) d'une puissance supérieure à 70 kW.

Les bâtiments tertiaires existants qui possèdent un système de chauffage ou de climatisation (combiné ou non avec un système de ventilation) devront obligatoirement être équipés d'une GTB d'ici :

- au 1^{er} janvier 2025, si la puissance de l'équipement est de plus de 290 kW;
- au 1^{er} janvier 2027, si la puissance de l'équipement d'une puissance de plus de 70 kW.

Une inspection périodique des systèmes d'automatisation et de contrôle est par ailleurs rendue obligatoire.

À noter : le dispositif des certificats d'économies d'énergie (CEE) permet aux maîtres d'ouvrage d'obtenir une prime³ pour contribuer au financement des travaux d'installation d'une GTB en tertiaire. Son montant est doublé pour les opérations engagées avant le 31 décembre 2023. ■

1. Ils modifient le décret du 20 juillet 2020, dénommé « décret BACS1 » dans la sphère professionnelle. BACS pour *building automation and control systems*.
2. Gestion technique du bâtiment.
3. À condition de respecter les conditions définies dans la fiche CEE BAT-TH-116.

► « LA CYBERSÉCURITÉ ET VOUS »

ACTIVEZ UN PARE-FEU

Des données de tout type peuvent entrer et sortir de votre entreprise. Si les bons comportements et certains outils permettent d'en maîtriser les flux, il est essentiel de mettre en place des garde-fous pour vous protéger d'attaques majeures.



Protégez-vous par un double verrouillage

• Équiper l'ensemble des postes de travail reliés à Internet par un pare-feu permet d'éviter la prise de contrôle d'un ou de plusieurs ordinateurs de votre entreprise par des personnes malveillantes.

• Si votre activité le nécessite, définissez des règles de filtrage selon l'exposition au risque : postes de travail utilisateurs, serveurs internes, serveurs exposés sur Internet, etc.

• Le pare-feu complète généralement l'action de l'antivirus : renseignez-vous auprès de votre fournisseur pour activer cette fonctionnalité essentielle à moindres frais. ■

Scannez le code QR et regardez la pastille vidéo réalisée par la FFB.



Pour aller plus loin, questions-réponses « Posez des barrières pour éviter les intrusions » www.cybermalveillance.gouv.fr



► Réseaux sociaux

Tenez-vous informé... Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

Elle publie sur LinkedIn, Twitter, Facebook, YouTube et Instagram.



FÉVRIER 2023

Variation mensuelle BT 01 de janvier à février 2023 : + 1,0% ↗
Variation annuelle BT 01 de février 2022 à février 2023 : + 6,1% ↗

1. L'Insee a revu, en décembre 2022, la composition du poste matériaux de l'index BT 08 (plâtre et préfabriqués), sans révision des valeurs précédemment diffusées, afin de mieux tenir compte de la structure des coûts à la production des entreprises concernées par ce type de marchés.
2. Lors de la diffusion des index BT du mois de juillet 2022, l'Insee a appliqué un certain nombre de modifications sur les index BT relatifs aux travaux du bois (BT 16b, BT 18a, BT 19 et BT 54) :
- a) les pondérations (KLEMST) et les compositions des postes matériaux ont été revues pour mieux tenir compte de la structure des coûts à la production des entreprises concernées par ce type de marchés ;
- b) les intitulés des index BT 18a et BT 19b ont été précisés. Ainsi, l'index BT 18a devient « Menuiserie intérieure en bois » et l'index BT 19b devient « Menuiserie extérieure en bois ».

Depuis les valeurs d'octobre 2014, tous les index sont en base 100-2010.									COEFFICIENTS DE RACCORDEMENT	
CODE	DÉFINITION	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	JAN.	FÉV.	Nouvel index	Coefficient
BT 01	Tous corps d'état	127,9	127,1	127,2	127,2	126,8	128,4	129,7	BT 01	8,3802
BT 02	Terrassements	130,9	129,0	131,5	131,9	131,0	134,0	133,7	BT 02	7,7586
BT 03	Maçonnerie et canalisations en béton (sauf ossature, béton armé, carrelage, revêtement et plâtrerie)	130,3	129,1	129,1	128,4	127,4	129,2	131,0	BT 03	8,0652
BT 06	Ossature, ouvrages en béton armé	126,8	126,1	126,1	126,2	126,0	127,1	129,1	BT 06	7,7124
BT 07	Ossature et charpentes métalliques	191,7	181,6	166,9	163,5	160,2	158,7	157,3	BT 07	6,5889
BT 08	Plâtre et préfabriqués	124,6	124,3	123,7	123,4	122,6	125,3	125,0	BT 08	8,5755
BT 09	Carrelage et revêtement céramique	122,8	121,4	122,1	122,9	125,2	126,0	126,5	BT 09	7,5621
REVÊTEMENTS										
BT 10	en plastique	128,1	127,9	128,0	129,0	129,4	130,0	131,0	BT 10	10,4139
BT 11	en textiles synthétiques	131,2	131,6	132,8	133,0	133,3	135,5	135,7	BT 11	8,7408
BT 12	en textiles naturels	130,5	130,8	132,4	132,4	132,6	135,1	135,1	BT 12	7,2817
BT 14	en plaque de pierre naturelle sciée et produits assimilés	126,4	126,7	125,9	127,2	127,7	128,8	129,2	BT 14	7,9219
CHARPENTES BOIS										
BT 16a	en résineux								BT 16b	1,1515
BT 17a	en chêne								BT 16b	1,1117
BT 16b	Charpente bois	134,6	134,5	133,8	134,0	133,7	133,7	133,9		
BT 18a	Menuiserie intérieure en bois	130,1	130,0	130,4	130,5	130,1	131,5	132,0	BT 18a	1,1058
MENUISERIE BOIS ET SA QUINCAILLERIE EXTÉRIEURE ET ESCALIERS										
BT 19a	en bois tropicaux								BT 19b	1,1003
BT 20a	en chêne								BT 19b	1,0946
BT 19b	Menuiserie extérieure en bois	132,1	132,3	133,2	134,4	134,5	135,4	136,0		
FERMETURES DE BAIES										
BT 26	en plastique (y compris fenêtre PVC)	130,7	130,0	130,0	133,9	130,6	131,8	132,2	BT 26	5,9962
BT 27	en aluminium	148,9	147,3	145,8	145,0	144,0	143,7	143,4	BT 27	6,6966
BT 28	en métal ferreux	144,1	145,4	142,2	141,4	137,3	134,1	134,5	BT 28	7,7083
COUVERTURE										
BT 30	en ardoises de schiste	135,2	135,7	135,5	135,7	135,8	136,5	138,8	BT 30	9,4745
BT 32	en tuiles en terre cuite	134,3	134,3	133,5	133,8	133,8	136,6	139,0	BT 32	6,6994
BT 33	en tuiles en béton	126,6	125,5	125,2	126,7	126,2	130,1	130,4	BT 33	7,6942
BT 34	en zinc et métal (sauf cuivre)	140,7	141,3	140,3	139,8	139,3	140,0	142,0	BT 34	6,6627
BT 35	en bardeaux bitumés	146,4	148,0	148,4	149,0	147,5	148,7	149,0	BT 35	6,5921
BT 38	Plomberie sanitaire (y compris appareils)	129,7	129,2	129,2	129,3	129,1	131,3	132,8	BT 38	11,5460
BT 40	Chauffage central (à l'exclusion du chauffage électrique)	122,7	122,2	122,6	123,6	123,9	124,6	124,7	BT 40	9,8458
BT 41	Ventilation et conditionnement d'air	125,4	125,4	125,5	126,0	126,1	128,1	128,7	BT 41	6,7221
MENUISERIE										
BT 42	en acier et serrurerie	144,7	142,1	141,1	141,7	139,7	141,7	141,6	BT 42	6,8058
BT 43	en alliage d'aluminium	138,2	136,7	136,1	135,8	136,3	136,3	136,6	BT 43	7,0900
BT 45	Vitrierie - Miroiterie	139,1	141,1	143,9	148,1	148,8	152,2	152,8	BT 45	9,0560
BT 46	Peinture, tenture, revêtements muraux	125,8	125,9	125,9	126,7	126,8	127,5	128,1	BT 46	8,3362
BT 47	Électricité	121,8	121,4	121,9	122,2	122,0	123,0	124,1	BT 47	11,0707
BT 48	Ascenseurs	133,0	133,5	132,4	132,7	131,5	130,3	131,4	BT 48	9,5705
BT 49	Couverture et bardage en tôles d'acier nervurées avec revêtement d'étanchéité	145,6	138,0	140,1	141,4	139,2	147,4	145,7	BT 49	1,6573
BT 50	Rénovation-entretien TCE	127,3	127,1	127,4	128,1	128,1	129,0	129,8	BT 50	1,7293
BT 51	Menuiserie PVC	124,5	124,6	125,2	126,3	126,6	127,9	129,0	BT 51	1,5495
BT 52	Imperméabilité de façades	147,6	146,5	145,8	147,1	147,4	142,3	142,8	BT 52	1,5387
BT 53	Étanchéité	135,7	136,3	135,9	136,2	134,8	135,8	135,9	BT 53	1,5294
BT 54	Ossature bois	132,2	132,0	131,4	131,4	131,0	131,2	131,4		
Indice général des salaires BTP (base 100, octobre 1979)		574,7	576,0	577,5	578,9	580,3	580,9			

la FFB est toujours à mes côtés!



Elle m'apporte
au quotidien
des solutions
personnalisées
et organise
des échanges
de bonnes pratiques
avec mes confrères.



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

