

3 AVRIL 2024

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 06



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

AVOIR UN COUP D'AVANCE



TRANSMISSION ET REPRISE D'ENTREPRISE

**LE PORTAIL TRANSMIBAT
FAIT PEAU NEUVE**

LEAN CONSTRUCTION

**UN BON MOYEN D'AMÉLIORER
VOTRE PRODUCTIVITÉ**



> ÉDITORIAL

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

AVOIR UN COUP D'AVANCE

Développer des compétences est indispensable pour créer de la valeur. La formation reste une voie privilégiée et les artisans et entrepreneurs doivent disposer d'outils efficaces en la matière.

Après de longs mois à batailler pour embaucher les talents nécessaires, une crise s'annonce dans notre environnement économique.

Mais gardons le cap! Car c'est en disposant d'une main-d'œuvre qualifiée que l'on peut décrocher des marchés, exécuter des travaux et satisfaire les clients. Former, aujourd'hui, c'est se donner toutes les chances de sauvegarder son savoir-faire actuel et être prêt à affronter les enjeux de demain.

Le secteur évolue continuellement depuis des décennies. Le numérique, l'intelligence artificielle, les matériaux biosourcés, la décarbonation, le lean construction, la RSE, les nouvelles demandes de la clientèle... sont autant de leviers pour faire évoluer les compétences des salariés. Oui, nos métiers - y compris celui de dirigeant - se réinventent et se créent à grande vitesse. Avec une gestion optimale des talents, on peut rester compétitif et performant. C'est d'autant plus vrai dans un contexte de tensions sur le marché du travail où il faut attirer et fidéliser les meilleurs.

Loin d'être un secteur centré sur le profit, le bâtiment est un acteur clé du vivre-ensemble et de l'économie française. Pour qu'il conserve ce rôle majeur de premier employeur des territoires, misons sur le plan de développement des compétences. Former et se former, c'est préserver la valeur ajoutée de nos entreprises et investir dans l'avenir.

En Chine, le mot crise réunit les deux idéogrammes de la pluie et du soleil, car le changement est permanent. Faisons le choix de la formation dès aujourd'hui, pour saisir les nouvelles opportunités de croissance dès qu'elles se présentent.

Vive le bâtiment!

Christophe POSSÉMÉ

Président de la commission formation et développement des compétences

AU SOMMAIRE

- **LOBBYING** p. 3
- **ÉCHOS** p. 04-05
 - > La FFB fête ses 120 ans
Protéger l'entreprise encore et toujours p. 04
- **ÉVÈNEMENT**
 - > 47^e compétition WorldSkills
Des jeunes du BTP
engagés et passionnés p. 06-07
- **GESTION**
 - > Transmission et reprise d'entreprise
Le portail Transmibat fait peau neuve p. 08
- **SOCIAL**
 - > Carte BTP
Salariés détachés et intérimaires:
du nouveau! p. 09
 - > Jours fériés et jour de solidarité
Comment les indemniser? p. 10-11
- **FISCALITÉ**
 - > Microentreprise
Quelles obligations fiscales? p. 12-13
 - > Établissement et certification des comptes
Hausse des seuils de chiffre d'affaires p. 14
- **CONSTRUCTION • URBANISME**
 - > Sécheresse
Pas d'eau, pas de permis de construire p. 15
- **TECHNIQUE • GESTION • CHANTIER**
 - > Lean construction
Un bon moyen d'améliorer
votre productivité p. 16
- **TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT**
 - > MaPrimeRénov' et RGE
Des simplifications annoncées
pour relancer le marché p. 17
- **COMPÉTENCES • STRATÉGIE**
 - > Construire : quels besoins ?
Des recrutements et de la formation p. 18-19



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbattuoci
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



Achevé de rédiger le 25 mars 2024, 48^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 3 avril 2024 ».

Crédits photo : © Pascal Montary.
Adobe Stock : Magic Kiddo, Drobot Dean, Syda Productions, goodluz, Drobot Dean, ViDi Studio, STOCK PHOTO 4 U, PNG Kingdom, treety.

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



> FISCALITÉ DES VÉHICULES UTILITAIRES

LA FFB DEMANDE À BERCY DE REVOIR SA COPIE

De plus en plus d'entreprises de BTP font part de la requalification par l'administration fiscale de leur véhicule utilitaire en véhicule de tourisme, avec les conséquences financières qui s'y rattachent. Ce sujet suscite un mouvement d'exaspération légitime depuis plusieurs semaines. Nombre de nos entreprises ont, en effet, recours à des véhicules de moins de 3,5 tonnes, contenant deux rangs de places assises, permettant de transporter à la fois les salariés et du matériel sur les chantiers. Ces véhicules n'ont pas une vocation « touristique » : ils constituent des moyens d'exploitation incontournables pour les entreprises de BTP. Or, leur requalification en véhicules de tourisme entraîne l'impossibilité de récupérer la TVA versée à l'achat et sur les frais d'entretien et de réparation, entraîne également une déduction limitée de l'amortissement et une imposition aux taxes annuelles. Pour la TVA et l'amortissement, cette fiscalité s'applique d'ailleurs quelle que soit la motorisation du

véhicule (thermique, électrique ou hydrogène). L'administration fiscale rejette presque systé-

SI LES ENTREPRISES DE BÂTIMENT CHOISISSENT DES VÉHICULES, À DOUBLE RANGÉE DE SIÈGES, PERMETTANT DE TRANSPORTER À LA FOIS LES SALARIÉS ET DU MATÉRIEL, C'EST POUR OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS VERS LES CHANTIERS, TOUT EN PRÉSERVANT L'ENVIRONNEMENT.

matiquement l'application des mesures dérogatoires, lors des contrôles fiscaux, au motif qu'un véhicule comportant deux rangées de places assises ne saurait

être affecté au transport de marchandises. Sa position revient donc à inciter nos entreprises à se doter de plusieurs véhicules et à multiplier les déplacements, à rebours de toutes les considérations environnementales. Si elles font le choix de ce type de véhicules, à double rangée de sièges, c'est précisément pour optimiser les déplacements vers les chantiers. Pour trouver une issue à cette situation, la FFB a demandé une intervention directe du ministre de l'Économie et des Finances. La loi de finances pour 2024 prévoit, en effet, que les critères associés à la notion de véhicule de tourisme doivent être définis par décret s'agissant des taxes annuelles. Nous demandons donc expressément que ce décret puisse tenir compte de cette situation spécifique. Les entreprises de bâtiment ont déjà suffisamment de difficultés à affronter dans cette période pour ne pas avoir à supporter, en plus, cette interprétation incohérente de services de Bercy. ■



La FFB défend au quotidien vos intérêts et ceux de la profession

La FFB, porte-parole du bâtiment!



INDICES	
ICC (indice du coût de la construction)	
FFB 4 ^e trimestre 2023	1152,6
Insee 3 ^e trimestre 2023	2106
IRL (indice de référence des loyers)	
4 ^e trimestre 2023	142,06
Variation annuelle	+ 3,5 %
Index BT 01 (base 100 - 2010)	
Janvier 2024	130,8
Variation annuelle	+ 1,9 %
Indice des prix à la consommation	
Février 2024	
Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,9 % ; + 3,0 %)	119,21
Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,8 % ; + 2,7 %)	118,15
Indice général des salaires BTP	
Novembre 2023	593,1
Variation annuelle	+ 2,5 %
SMIC horaire	
1 ^{er} janvier 2024	11,65 €
Plafond mensuel sécurité sociale	
1 ^{er} janvier 2024	3 864 €
Taux d'intérêt légal (1^{er} semestre 2024)	
Créances des professionnels	5,07 %
Créances des particuliers	8,01 %
€ster mensuel (remplace l'Eonia)	
Février 2024	3,91 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Février 2024	3,87 %
Taux des opérations de refinancement (BCE)	
20 septembre 2023	4,50 %

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

> LA FFB FÊTE SES 120 ANS

PROTÉGER L'ENTREPRISE ENCORE ET TOUJOURS

Assurance construction, sous-traitance, retenue de garantie, garantie de paiement, accès à la profession, transmission d'entreprise... autant de sujets que défend la FFB pour la pérennité de l'outil de production du bâtiment.

Protéger l'entreprise, c'est se préoccuper de son financement et donc de la garantie de paiement

La FFB se bat continuellement pour préserver l'équilibre de la trésorerie des entreprises, notamment par le règlement rapide des marchés publics et privés. Mais, surtout, elle attaque la retenue de garantie, qu'elle considère comme abusive, encaissée trop souvent pour de prétendues mal-façons. La profession dépose une proposition sur le bureau de l'Assemblée nationale, relayée par un lobbying tenace de la FFB. L'état se desserre enfin en 1971, la loi Icart abaisse le taux de cette retenue à 5 % et elle peut être remplacée par une caution bancaire. À bien y regarder, l'entrepreneur du bâtiment travaille toujours dans l'incertitude : carnet de commandes, estimation des travaux, établissement du devis, aléas climatiques, etc.

Si l'on y ajoute l'incertitude du paiement en marchés privés et les délais de paiement en marchés publics, exercer ce métier relève du risque permanent.

La FFB ne peut l'accepter. Elle se lance dans un lobbying pugnace pour qu'une nouvelle loi encadre la garantie de paiement et elle cherche à imposer une nouvelle clause dans la norme NF P 03-001 qui régit les marchés privés.

En 1991, l'Office général du BTP met au point une clause contractuelle type de garantie dans les marchés privés ; ce sera l'occasion pour la FFB d'infléchir la jurisprudence.

En 1994, une loi relative à la protection des entreprises en difficulté instaure la garantie de paiement dans les marchés privés et fait son entrée dans le Code civil. Ce pas décisif de la profession rééquilibre enfin les

“ La liberté d'entreprendre est une exigence majeure dans une économie ouverte. ”

Doctrines FFB, 1999

obligations de l'entrepreneur et du maître d'ouvrage.

Protéger l'entreprise, c'est protéger son activité avec la garantie décennale

Dès 1929, la FFB aide à la création de la police « globale chantier », puis en 1952 de la police individuelle de base. La FFB négocie également une police dite « collective provisoire de base » pour ses adhérents non assurés.

L'assurance décennale devient obligatoire en 1978 et, en 1990, des mentions minimales types figurent dans les attestations, une victoire de la FFB après celle du référentiel d'activités commun à tous les assureurs.

Depuis 2001, les mutuelles d'assurance du BTP (SMABTP, Camacte et L'Auxiliaire) proposent des garanties d'assurance mieux adaptées aux risques des entreprises de bâtiment.

Protéger l'entreprise, c'est obtenir l'égalité des chances

La FFB agit pour équilibrer les rapports entre l'entreprise générale et le sous-traitant. En 1970, elle établit des contrats types (normal, simplifié ou pour les maisons individuelles). Ils rappellent les dispositions législa-

tives et recommandent certaines pratiques : choisir une entreprise qualifiée, plafonner les pénalités de retard, réceptionner le support, respecter la confidentialité des études, etc. Ils ont un rôle pédagogique pour les sous-traitants qui, bien souvent, ignorent les lois qui régissent leurs activités.

Faciliter la transmission d'entreprise et organiser l'accès à la profession concourent aussi à cette égalité.

Anticipant les effets du papy-boom, la FFB décide d'accompagner les dirigeants, prêts à prendre leur retraite. Préparation personnelle, mais aussi préparation de l'entreprise à être cédée dans les meilleures conditions possibles.

Une cellule « transmission d'entreprise » est créée en 1984 pour guider les dirigeants dans leur projet, car le sujet est complexe techniquement : il fait appel à plusieurs domaines du droit (commercial, social, patrimonial...), à la fiscalité, mais pas seulement, car transmettre est aussi une étape psychologique sensible.

En 1999, la FFB ouvrira un réseau de spécialistes au sein des fédérations départementales.

Par ailleurs, la FFB accentue son lobbying afin d'obtenir un cadre juridique et fiscal favorable à la transmission-reprise. En 2003, améliorant les conditions de la transmission d'entreprise, la loi Dutreil répond en partie aux attentes du secteur.

Par ailleurs, la liberté totale d'installation et le manque de qualification des créateurs aboutissent

souvent à la disparition de l'entreprise dans les trois ans.

La FFB, qui place la compétence au cœur de la création d'entreprise, est rejointe, en 1991, par les chambres de métiers pour organiser l'accès à la profession.

Une réflexion s'engage avec les pouvoirs publics pour exiger des règles lors de l'inscription au répertoire des métiers.

Finalement, en 1996, avec la loi Raffarin, l'exercice des activités de construction, de réparation et d'entretien est subordonné à une qualification minimale préalable (CAP) ou à une expérience professionnelle de trois ans. Un premier pas.

Charte de l'artisanat, accès à la commande publique, formation à la gestion, amélioration de la transmission, le conseil de l'artisanat de la FFB est aussi au cœur de ses actions. ■

PROTÉGER L'ENTREPRISE AMÈNE À LUTTER CONTRE LES DISTORSIONS DE CONCURRENCE ET À APPORTER AUX CONSOMMATEURS L'ASSURANCE D'UN TRAVAIL EXÉCUTÉ DANS LES RÈGLES DE L'ART.

REPRÉSENTANT TOUTES LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT, LA FFB DÉFEND PAR LÀ MÊME L'ÉQUITÉ ÉCONOMIQUE ET L'IMAGE DE LA PROFESSION.



> ACCESSIBILITÉ DES ERP

UNE AIDE JUSQU'À 20 500 € POUR DES TRAVAUX

Rendre les commerces du quotidien plus accessibles, une urgence, alors que les Jeux olympiques et paralympiques se profilent.

Le gouvernement a créé, début novembre 2023, un fonds territorial d'accessibilité pour soutenir, pendant cinq ans, le financement des travaux d'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) de petite capacité (catégorie 5, jusqu'à 300 personnes). Cela concerne notamment les commerces, les hôtels, les cafés, les restaurants, mais aussi les cabinets médicaux.

La priorité est donnée aux communes accueillant des épreuves des JO, en particulier Marseille, Bordeaux, Nantes et plusieurs villes d'Île-de-France, dont Saint-Denis, Le Bourget et Versailles.

Les établissements intéressés pourront demander une subvention à hauteur de 50 % de leurs travaux, pour un maximum de 20 500 €. Une plateforme permet de déposer sa demande.

Un chantier considérable

Selon les chiffres de la direction générale des Entreprises, près d'un million d'ERP ne sont pas accessibles, dont plus de la moitié (560 000) sont de 5^e catégorie. Et ce, pour diverses raisons : porte trop étroite, absence de stationnement adapté, manque de rampes d'accès... Autant d'installations qui facilitent l'accueil du public. ■



> RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

LES PROPRIÉTAIRES ET L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DE LEUR LOGEMENT

Une étude portant sur le rapport des propriétaires français aux solutions d'efficacité énergétique pour leur logement a été réalisée par l'IFOP pour le compte d'EDF.

Voici, dans les grandes lignes, ce qu'il faut en retenir.

La consommation énergétique est devenue une préoccupation centrale pour les propriétaires français. Conscients de l'importance de leur logement dans leurs dépenses énergétiques, ils sont prêts à faire des efforts et à mettre en place des actions visant à les réduire.

D'ailleurs, les propriétaires sont plutôt bien informés sur le sujet : ils sont 80 % à s'être renseignés sur des travaux de rénovation ou sur des systèmes de chauffage

plus performants (comme les pompes à chaleur).

Cette connaissance étant une condition primordiale au passage à l'acte, cela témoigne d'une réelle volonté d'agir.

Chiffre particulièrement encourageant, ils sont 82 % à avoir réalisé ou à envisager de réaliser au moins une action (travaux, chauffage, panneaux solaires, outils de pilotage...). L'aspect financier est le principal moteur de ces projets énergétiques. Aussi, l'efficacité énergétique est d'abord perçue comme un moyen d'économiser de l'argent, avant d'être une mesure de confort ou de préservation de l'environnement.

À titre d'exemple, ceux ayant réalisé des travaux d'isolation ou de rénovation déclarent l'avoir fait, en

premier, pour réduire leurs factures (82 %), en deuxième, pour leur confort (74 %) et seulement en troisième pour préserver l'environnement (35 %).

Plus de deux tiers des propriétaires ne passent pas à l'acte pour des raisons financières : pour 52 %, l'investissement nécessaire est trop élevé ; pour 35 %, ces actions ne sont pas rentables financièrement, les économies sont trop faibles par rapport aux coûts et, enfin, pour 25 %, cela n'est pas adapté à leur logement. ■

1. Enquête menée auprès d'un échantillon de 1002 individus représentatifs des propriétaires français (de 18 ans et plus), menée en ligne du 29 novembre au 5 décembre 2023.

> EAU

LE DÉFI DE LA SOBRIÉTÉ

L'eau a longtemps été considérée comme une ressource inépuisable, ce n'est plus vrai aujourd'hui. Depuis l'été 2022, les arrêtés préfectoraux limitant la consommation d'eau se sont multipliés.

Afin de maintenir une activité pérenne, il est d'ores et déjà nécessaire pour les artisans et entrepreneurs d'anticiper ces contraintes en optimisant leur consommation d'eau.

Du plombier au professionnel de la façade, du maçon au peintre, de nombreux métiers sont amenés à adopter des comportements responsables, pour anticiper l'arrivée de mesures réglementaires plus strictes sur l'usage de l'eau dans le bâtiment.

Dans un contexte de changement climatique qui va entraîner une raréfaction de la ressource en eau, les entreprises du bâtiment ont un rôle à jouer à la fois dans la réduction de la consommation d'eau sur le chantier et dans la construction de bâtiments plus sobres. Pour faire le point sur ce sujet, le dernier numéro de la revue *Bâtimentiers* y consacre un dossier spécial intitulé « Eau : le défi de la sobriété ». ■



Pour accéder à la revue *Bâtimentiers*, scannez ce code QR.

> 47^e COMPÉTITION WORLDSKILLS

DES JEUNES DU BTP ENGAGÉS ET PASSIONNÉS



Quelles sont les valeurs communes entre le rugby et les métiers du BTP ?

La première, c'est la valeur travail, notamment le travail en équipe. On ne construit pas une équipe sans cohésion forte, sans solidarité forte. C'est vrai dans le sport, c'est vrai aussi dans les métiers du BTP.

La deuxième valeur, c'est l'engagement. L'engagement de ces jeunes passionnés par leur métier et qui ont l'esprit de compétition. La troisième, c'est le respect des règles établies. On évolue dans un cadre collectif, défini par l'institution, et l'on doit être capable de le respecter pour porter les ambitions de l'équipe. On peut certes avoir des ambitions individuelles, ce qui est normal et souhaitable, mais en aucun cas elles ne doivent primer sur les ambitions collectives.

Enfin, la dernière valeur que je vois, c'est l'exigence, et notamment celle du geste.

Cela m'a impressionné lors des WorldSkills nationales à Lyon ou régionales à Bordeaux, où la pression était forte et le stress omniprésent, tout comme lors d'un match de rugby.

En résumé, que ce soit le travail, le travail d'équipe, la solidarité, la cohésion, l'engagement, le respect du projet et l'exigence du geste, on retrouve les mêmes valeurs dans le rugby et dans le BTP.

Qu'est-ce qui vous a motivé à devenir l'entraîneur de ces 15 jeunes talents de l'Équipe de France du BTP ?

J'avoue avoir été un peu surpris lorsque Cyril Guy¹ m'a proposé de devenir coach de ces jeunes du BTP. J'ai cru à une blague. Mais, en y regardant de plus près, ces jeunes compétiteurs partagent des valeurs qui font écho en moi, comme trouver du sens à ce que l'on fait. C'est aussi la passion du métier. Car il faut être passionné

pour travailler tous les jours, suivre des cours, passer des examens, tout en se préparant aux épreuves des WorldSkills, qui est une énorme compétition. Il faut aussi, comme un sportif, posséder la culture de la gagne.

Et puis, j'étais curieux de voir jusqu'où ils pouvaient aller dans le dépassement de soi et les sacrifices qu'ils étaient prêts à consentir pour réussir, pour se perfectionner dans leur métier, sur le plan physique, sur le plan mental, etc. En ce sens, ces jeunes professionnels sont un exemple. Alors, cette mission, je l'ai acceptée parce qu'elle me correspond.

Quels conseils donneriez-vous aux candidats ?

Le premier, c'est de bien se préparer. C'est fondamental. Ceux qui réussiront sont ceux qui seront le mieux préparés et le mieux accompagnés humainement et professionnellement.

Avant de s'engager dans la partie, il faut impérativement connaître les règles du jeu. Ne pas partir à toute vitesse et dans toutes les directions. Il faut comprendre ce que l'on fait, différencier ce qui est important de ce qui l'est moins et se mettre des priorités.

Le deuxième, c'est d'être prêt à affronter l'urgence, la contrainte du temps imposé. Il faut savoir gérer son temps, sinon, avec la pression, le stress arrive et les erreurs aussi.

La troisième, c'est de se mettre dans l'ambiance de la compétition, le bruit, l'agitation, le monde... – et au mondial il y en aura... – pour rester concentré le moment venu.

Le dernier, c'est de bien maîtriser la compétence technique : connaître le geste, le répéter et le répéter encore jusqu'à savoir le réaliser, si je puis dire, les yeux fermés. Savoir ce qui marche et ce qui ne marche pas, avoir un



> Entretien avec

CHRISTOPHE URIOS

Ancien joueur de rugby et entraîneur de l'ASM Clermont Auvergne
Coach de l'Équipe de France du BTP

plan B au cas où. Il faut être prêt à réagir dans la minute.

Tout cela est aussi valable dans le rugby. On doit arriver fin prêt au match ou au tournoi et laisser le moins de place possible à l'improvisation : on sait dans quelles conditions on va jouer le match, on connaît les forces et les fragilités de l'adversaire, on arrive sur le terrain avec en tête la tactique à employer, etc. Certes, tout ne se passe pas toujours comme prévu ; l'important, alors, c'est de savoir quoi faire et de s'ajuster très rapidement.

Dans le cadre des WorldSkills, le rôle de l'expert métier est fondamental. Comme nos joueurs, ces jeunes du BTP doivent arriver à la compétition avec les idées claires et ils doivent rester émotionnellement stables durant toute la compétition. La préparation mentale et physique fait aussi partie de l'épreuve.

Les WorldSkills, finales mondiales, vont réunir près de 1500 compétiteurs dans 65 pays et régions. 250 000 personnes sont attendues. Qu'est-ce que cela vous inspire ?

Je suis impressionné par les enjeux colossaux qu'il y a pour ces jeunes. Ils sont en mission pour représenter leur région, leur pays... Ils doivent porter haut les couleurs de la France. C'est le savoir-faire de nos métiers, la vitrine de l'excellence à la française.

Les jeunes doivent gagner individuellement dans leur métier et collectivement pour ramener un maximum de médailles. Cela rappelle les Jeux olympiques.

Je suis impressionné par la grandeur de l'évènement et par l'humilité dont ces jeunes font preuve pour réussir. Des champions ! ■

1. Pilote national FFB, groupe projet Équipe de France du BTP.

LES QUALITÉS QUI FONT LA DIFFÉRENCE POUR L'EMPORTER ? UN GOÛT ÉVIDENT DE L'EFFORT, UNE AGILITÉ D'EXÉCUTION REMARQUABLE ET, SURTOUT, UN MENTAL EN ACIER TREMPÉ.

■ ÉVÈNEMENT 07

L'Équipe de France du BTP a été créée le 1^{er} décembre, par la FFB, en association avec la FNTP, SMABTP et WorldSkills France, en vue des finales mondiales qui se dérouleront, à Lyon, du 10 au 15 septembre prochain.

L'ÉQUIPE DE FRANCE DU BTP...



TICIANO MOUZAN

Carrelage
Bretagne



DAVID CLEMENCIN

Charpente
Nouvelle-Aquitaine



**ANTHONY AIMONETTO
ET AURÉLIEN NANTAS**

Construction béton armé
(équipe de deux)
Nouvelle-Aquitaine



RUBEN JOHAN

Construction digitale
Île-de-France



PAUL DEJEUX

Ébénisterie
Auvergne-Rhône-Alpes



MATHYS DELANOË

Installation électrique
Pays de la Loire



SIMON REY

Maçonnerie
Pays de la Loire



BENOÎT DESSIEUX

Menuiserie
Nouvelle-Aquitaine



JULIEN ABILLARD

Métallerie
Pays de la Loire



QUITERIE DUCOURNAU

Peinture et décoration
Hauts-de-France



AXEL LAUMOND

Plâtrerie
et constructions sèches
Hauts-de-France



AXEL BEZIÁS

Plomberie et chauffage
Pays de la Loire



ÉMILIEN CHÂLONS

Réfrigération technique
Centre-Val de Loire



**MIKAEL REBELO
PEREIRA**

Taille de pierre
Hauts-de-France

**15
COMPÉTITEURS
DU BTP
POUR DÉFENDRE
LE SAVOIR-FAIRE
FRANÇAIS**

L'Équipe de France du BTP est créée pour la compétition des métiers WorldSkills 2024 qui se déroulera à Lyon.

Ces jeunes talents de la construction sont coachés par Christophe Urios, ancien joueur de rugby et entraîneur de l'ASM Clermont Auvergne.



MINISÉRIE

**BATIR
SON RÊVE**

Suivez l'aventure de l'Équipe de France du BTP lors des finales nationales qui se sont déroulées à Lyon en septembre dernier.

Scannez le code QR pour découvrir les coulisses de la compétition au travers d'une minisérie en 9 épisodes.



... SE PRÉPARE À DÉCROCHER UN MAXIMUM DE MÉDAILLES.

**Nous avons
besoin de
votre avis!**

Transition écologique et RSE

Quel regard portez-vous
sur les sujets liés
à la transition écologique
et à la RSE ?

Votre expérience,
votre opinion ou encore
vos attentes
sont essentielles
pour que nous puissions
avancer conjointement
sur ces sujets
incontournables
pour notre secteur.

**Répondez
en 5 minutes
à l'enquête FFB!**



Scannez
ce code QR.

► TRANSMISSION ET REPRISE D'ENTREPRISE

LE PORTAIL TRANSMIBAT FAIT PEAU NEUVE

Le portail www.transmibat.fr, qui vous permet de déposer une offre de cession de votre entreprise, vient d'être refondu. La version 2024 propose de nouvelles fonctionnalités et accroît la visibilité de vos annonces.

Qu'est-ce que Transmibat ?

Ce portail permet de publier des annonces de transmission d'entreprise de bâtiment (cession, acquisition, levée de fonds...) et met en relation cédants et repreneurs potentiels.

Quelles sont les évolutions du portail ?

- Les repreneurs peuvent créer des alertes de recherche;
- les fonctions de recherche ont été améliorées;
- les annonces publiées sur Transmibat apparaissent également sur le site Internet Fusacq, une place de marché leader en matière de cession d'entreprise;
- inversement, les annonces publiées sur Fusacq apparaissent sur Transmibat;
- une newsletter mensuelle comportant une sélection d'annonces, où la priorité est donnée à celles des adhérents FFB, vous sera envoyée.

Qu'est-ce qui est inchangé ?

- Le dépôt d'annonce reste gratuit;
- les mises en relation entre adhérents FFB sont gratuites et illimitées. Les annonces publiées par des adhérents FFB sont signalées par le logo de la Fédération;
- pour les autres annonces (publiées sur Fusacq par des non-adhérents FFB, mais apparaissant également sur Transmibat), vous bénéficiez de cinq mises en relation gratuites par an (au-delà, vous serez invité à bas-

- culer sur Fusacq pour commander la mise en relation);
- votre fédération reste au cœur du dispositif et peut toujours déposer des annonces à votre demande;
- les annonces publiées sur Transmibat apparaissent aussi sur la bourse transmission de Bpifrance;
- les annonces publiées sont confidentielles: le nom de l'entreprise cédée n'apparaît pas dans l'annonce. Seules les informations essentielles relatives à l'entreprise apparaissent (activité, zone géographique, forme juridique, ancienneté, chiffres clés...). Ce n'est qu'une fois la mise en relation faite que le repreneur a connaissance de l'identité de l'entreprise cible.

Qui contacter pour s'inscrire sur Transmibat ?

Vous devez contacter votre fédération. Elle vous enverra un code d'authentification pour vous inscrire. Une fois inscrit, vous pourrez :

- consulter les annonces et entrer en contact avec les déposants;
- déposer des annonces;
- créer des alertes de recherche.

Qui gère le portail ?

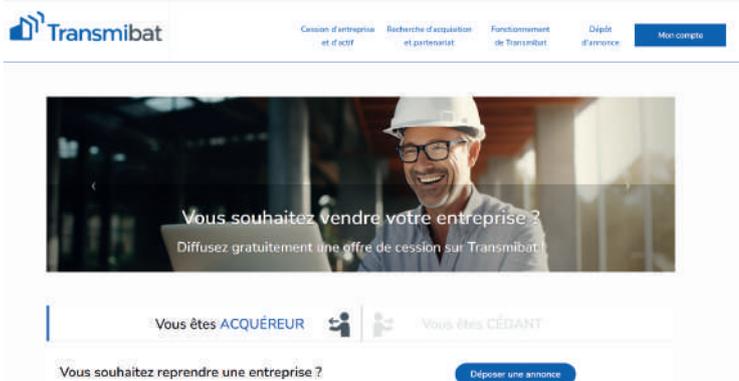
Fusacq, partenaire de la FFB, se charge de la gestion quotidienne du portail. Pour tout problème technique, vous pouvez contacter Fusacq par :

- mail : transmibat@fusacq.com;
- téléphone : 01 48 28 20 23.

Pour toute autre question, votre fédération reste votre interlocuteur privilégié.

L'inscription au portail est-elle gratuite ?

Oui, l'inscription est gratuite pour les adhérents FFB. ■



> CARTE BTP

SALARIÉS DÉTACHÉS ET INTÉRIMAIRES : DU NOUVEAU !

Depuis le 1^{er} avril¹, certaines règles concernant l'utilisation de la carte d'identification professionnelle du BTP pour les salariés détachés et les salariés intérimaires ont évolué.

Extension de la durée de validité de la carte BTP pour les salariés détachés

Jusqu'à présent, pour les salariés détachés en France (y compris en qualité de salariés intérimaires) par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger, la durée de validité de la carte BTP était strictement égale à celle de la durée de leur détachement. Cette durée de validité est désormais portée à cinq ans².

Il s'agit de la même durée que celle qui est prévue pour les salariés intérimaires employés par des entreprises établies en France. Le gouvernement entend ainsi assurer l'égalité de traitement entre les entreprises établies à l'étranger et celles exerçant sur le territoire national.

Désactivation de la carte entre chaque détachement ou mission

La carte BTP est dorénavant rendue inactive :

- entre deux périodes de mission pour les salariés intérimaires employés par une entreprise de

travail temporaire (ETT) établie en France;

- entre deux périodes de détachement en France pour les salariés détachés par une entreprise établie à l'étranger (y compris en qualité de salariés intérimaires)³.

Pour la réactiver, l'employeur n'aura qu'à modifier les informations concernant la mission ou le détachement auprès de CIBTP (Congés intempéries bâtiment et travaux publics)⁴.

Fin de l'obligation de demander la carte pour les entreprises utilisatrices d'un salarié intérimaire détaché

Pour les salariés détachés en France par une ETT établie à l'étranger, ce n'est plus à l'entreprise utilisatrice de solliciter la carte auprès de CIBTP. Cette demande incombe désormais à l'ETT⁵.

Modification du document d'information des salariés détachés

Le modèle du document d'information, qui doit être délivré au

salarié détaché en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger en vue de réaliser des travaux de BTP, vient d'être modifié⁶.

Ce document, qui doit accompagner la carte BTP⁷, présente au salarié détaché la réglementation française de droit du travail qui lui est applicable et les modalités selon lesquelles il peut faire valoir ses droits. Le nouveau modèle de ce document est mis à disposition sur le site Internet de CIBTP (www.cartetbtp.fr). ■

Des réflexions en cours autour de la carte BTP

Au niveau national, des réflexions ont lieu sur la carte BTP, comme :

- l'équipement des cartes en puces RFID afin de simplifier la lecture des cartes et de limiter le recours aux photocopies des cartes;
- l'intégration d'un numéro de dossier de salarié ou du NIR qui permettrait une identification certaine de chaque salarié;
- ou bien encore le développement d'une application mobile.

Au niveau européen, des travaux de cartographie des différentes cartes professionnelles, comme notre carte BTP, sont en cours dans le secteur de la construction.

Le projet *Social ID Cards in the Construction Sector* ou « carte d'identité sociale dans le secteur de la construction », soutenu par la Commission européenne, vise à promouvoir notre outil, qui n'existe que dans très peu de pays d'Europe (Espagne, Luxembourg, Suède, Italie pour certaines régions, par exemple). ■

1. Décret n° 2024-112 du 15 février 2024 (JO du 16 février 2024).
 2. Article R. 8292-3 du Code du travail.
 3. Article R. 8292-3 du Code du travail.
 4. Article R. 8295-3-1 du Code du travail.
 5. Abrogation de l'article R. 8293-3 du Code du travail.
 6. Arrêté du 15 mars 2024 (JO du 20 mars).
 7. Article R. 8294-8 du Code du travail.

LA CARTE BTP EN QUELQUES MOTS

Mise en place depuis 2017 pour agir efficacement contre le travail illégal et les fraudes en matière de détachement, la carte d'identification professionnelle du BTP est obligatoire pour tous les salariés de chantier qui accomplissent, organisent ou dirigent des travaux de BTP (sauf architectes, diagnostiqueurs immobiliers, métreurs, coordinateurs en matière de sécurité et de protection de la santé, chauffeurs et livreurs, notamment).

La carte BTP est demandée par l'employeur (que celui-ci soit établi en France ou à l'étranger) auprès de CIBTP après avoir informé les salariés de la transmission de leurs données à caractère personnel. La demande est effectuée sur le site : www.cartetbtp.fr.

Le prix unitaire de la carte BTP est de 9,80 €.

À l'issue du contrat de travail ou à l'issue de la validité de la carte (pour les intérimaires et les salariés détachés), le salarié remet sa carte à l'employeur afin que ce dernier la transmette à CIBTP pour qu'elle soit détruite.

Le contrôle de la carte BTP peut être effectué par tout agent compétent en matière de travail illégal, ainsi que par le maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre intervenant sur le chantier où le salarié exerce son activité. Ce contrôle s'effectue grâce au code QR de la carte BTP.

L'absence de demande de la carte BTP est sanctionnée d'une amende administrative dont le montant maximal est de 4 000 € par salarié et de 8 000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

› JOURS FÉRIÉS ET JOUR DE SOLIDARITÉ

COMMENT LES INDEMNISER ?

Le mode d'indemnisation des jours fériés diffère selon qu'ils sont chômés ou travaillés.

Jour férié : jour chômé ou travaillé ?

Le repos des jours fériés n'est légalement obligatoire que pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans.

Pour les autres salariés, le repos des jours fériés n'est pas obligatoire, même s'il est, en règle générale, accordé dans les secteurs du commerce et de l'industrie. Seul le 1^{er} mai doit être chômé, selon le Code du travail¹.

Par ailleurs, la récupération des jours fériés chômés est interdite par la loi et par les conventions collectives nationales du bâtiment².

Indemnisation des jours fériés chômés

Conditions

La seule condition légale ouvrant droit à l'indemnisation des jours fériés non travaillés est liée à l'ancienneté : il faut que le salarié justifie de trois mois de présence dans l'entreprise³.

Cette condition est à articuler avec les dispositions conventionnelles des ouvriers.

En effet, selon l'ancienneté du salarié, ces dernières peuvent lui être plus favorables.

En revanche, les ETAM et les cadres peuvent prétendre sans condition à l'indemnisation des jours fériés chômés dans l'entreprise⁴.

En conséquence, lorsqu'un jour férié n'est pas travaillé dans l'entreprise⁵, les règles suivantes s'appliquent :

- pour les ETAM et les cadres, le jour férié chômé est indemnisé sans condition. Le montant mensuel des appointements ne doit pas être modifié du fait du chômage d'un jour férié;

- pour les ouvriers, les conditions ouvrant droit à l'indemnisation au titre du jour férié non travaillé seront fonction de l'ancienneté du salarié.

Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnisation du jour férié sera soumise aux conditions conventionnelles suivantes⁶ :

- avoir travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur);

- avoir accompli au moins 200 heures⁷ de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les heures non effectuées lors du jour férié (sauf le 1^{er} mai) seront déduites du salaire mensuel de l'ouvrier.

Si l'ouvrier a plus de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, il pourra prétendre à l'indemnisation du jour férié sans autre condition.

Modalités

Lorsque le salarié remplit les conditions d'indemnisation des jours fériés, l'employeur doit maintenir sa rémunération dans son intégralité.

Cela signifie que, dans l'hypothèse où l'horaire collectif comprendrait des heures supplémentaires (ex. : 38 ou 39 heures par semaine), le salaire mensuel intégrant le paiement des heures supplémentaires mensualisées est maintenu en totalité.

En effet, lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié,

JOURS FÉRIÉS

- **Lundi 1^{er} janvier**
jour de l'An
- **Lundi 1^{er} avril**
lundi de Pâques
- **Mercredi 1^{er} mai**
fête du Travail
- **Mercredi 8 mai**
Victoire de 1945
- **Jeudi 9 mai**
Ascension
- **Lundi 20 mai**
lundi de Pentecôte
- **Dimanche 14 juillet**
fête nationale
- **Jeudi 15 août**
Assomption
- **Vendredi 1^{er} novembre**
Toussaint
- **Lundi 11 novembre**
Armistice 1918
- **Mercredi 25 décembre**
Noël

les heures d'absence sont assimilées à du travail effectif, pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires⁸.

En revanche, les heures supplémentaires non travaillées du fait du chômage du jour férié (bien qu'elles soient indemnisées) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire

Comme les jours fériés qui tombent un dimanche, les jours fériés qui correspondent à l'autre jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi, par exemple), étant déjà chômés au titre du repos hebdomadaire, n'ont aucune incidence sur la rémunération des salariés.

Selon l'horaire de l'entreprise, ce pourrait être le cas du :

- lundi 1^{er} janvier (jour de l'An);
- lundi 1^{er} avril (lundi de Pâques);
- lundi 20 mai (lundi de Pentecôte);
- lundi 11 novembre (Armistice 1918).



COMMENT PAYER LES JOURS FÉRIÉS

	JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS	JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS
Jours fériés tombant un jour ouvré	<p>Ouvriers</p> <p>Si l'ouvrier a moins de trois mois d'ancienneté Paielement lorsque l'ouvrier a :</p> <ul style="list-style-type: none"> travaillé à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogations admises (absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail, absence autorisée par l'employeur); accompli au moins 200 heures de travail dans les deux mois précédant le jour férié dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment. <p>Si l'ouvrier a plus de trois mois d'ancienneté Salaire maintenu sans autre condition.</p> <p>ETAM et cadres Salaire maintenu sans condition.</p>	<p>Double rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> au titre du travail effectué pendant le jour férié (paiement déjà compris dans le salaire mensuel); au titre du jour férié (pour les ETAM et les cadres : paiement systématique; pour les ouvriers : paiement s'ils pouvaient prétendre au maintien de leur rémunération en cas de chômage du jour férié en question).
Mercredi 1^{er} mai	Ouvriers, ETAM et cadres Salaire maintenu sans condition.	Ouvriers, ETAM et cadres Double rémunération sans condition.

Comment rémunère-t-on le jour férié se situant dans une période indemnisée au titre...

... des congés payés ?

Les congés payés se décomptent en jours ouvrables (du lundi au samedi). Or, un jour férié chômé n'est pas considéré comme un jour ouvrable pour le décompte des congés payés.

Par conséquent, ce jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas indemnisé par la caisse de congés payés.

Il appartient donc à l'entreprise de rémunérer cette journée, sous réserve, pour les ouvriers, de remplir la ou les conditions requises.

... du chômage intempéries ?

Dans ce cas, le jour férié doit être indemnisé par l'employeur sur la base de l'horaire collectif de l'entreprise, et non comme une journée de chômage intempéries, sous réserve, pour les ouvriers, de remplir la ou les conditions requises.

... d'un arrêt de travail pour maladie ou accident ?

En cas de maladie ou d'accident, l'entreprise ou le régime de prévoyance doit, sous certaines conditions, compléter les indemnités versées par la Sécurité

sociale pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail. Ainsi, un jour férié chômé qui se situe pendant une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident est indemnisé au titre de la maladie ou de l'accident, et non comme un jour férié.

Rémunération des jours fériés travaillés

Lorsque l'on prévoit de faire travailler un jour férié qu'il est d'usage dans l'entreprise de chômer, il est conseillé d'en prévenir les salariés, en respectant un délai suffisant, par une information individuelle et écrite, notamment sur les conditions de rémunération.

Il est également nécessaire de consulter les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Si un jour férié est travaillé dans l'entreprise, il sera rémunéré deux fois⁹ :

- une fois au titre du travail effectué pendant cette journée, par le paiement normal du salaire correspondant aux heures de travail effectuées pendant le jour férié (en réalité, ce paiement est déjà compris dans le salaire mensuel du salarié);

- une fois au titre du jour férié (sous réserve, pour les ouvriers, de remplir les conditions d'indemnisation précitées).

Qu'en est-il de la journée de solidarité ?

Le lundi de Pentecôte (20 mai) n'est plus le jour de solidarité de référence à retenir, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. Depuis 2008, il est redevenu un jour férié généralement non travaillé, au même titre que les autres jours fériés.

Désormais, les entreprises ont le choix des modalités d'exécution de la journée de solidarité :

- soit dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement;
 - soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique.
- En pratique, les entreprises peuvent donc choisir de chômer le lundi de Pentecôte, qui sera indemnisé en tant que jour férié chômé, et :
- soit demander aux salariés de renoncer à un jour de RTT, à un autre jour de repos ou à un autre jour férié;
 - soit faire travailler les salariés sept heures à un autre moment (un jour plein, des vendredis

après-midi habituellement non travaillés, ou sept heures réparties en prolongeant l'horaire quotidien de travail, par exemple). ■

1. Article L. 3133-4 du Code du travail (CT).
2. Article L. 3133-2 CT; CCN ouvriers, article V-114; CCN ETAM, article 5.3, et CCN cadres, article 4.3.

3. Article L. 3133-3 CT. Les conditions légales tenant à l'indemnisation des jours fériés non travaillés dans l'entreprise ont été assouplies par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des procédures, dite loi Warsmann.

4. Arrêté du 31 mai 1946.

5. Ne sont visés ici que les jours fériés qui coïncident avec un jour habituellement travaillé dans l'entreprise (c'est-à-dire hors jours de repos hebdomadaire) et que l'employeur décide de faire chômer.

6. CCN ouvriers, article V-11.

7. Outre les heures de travail effectif, il convient de prendre en compte dans ces 200 heures les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, du chômage intempéries, des congés payés et des périodes de stage dans un centre de formation professionnelle du bâtiment.

8. CCN ouvriers, article IV-22, alinéa 3.

9. CCN ouvriers, article V-111, renvoyant à l'article L. 3133-6 CT prévoyant le versement d'une indemnité égale au montant du salaire, et CCN ETAM, article 3.2.3 prévoyant l'application d'une majoration de salaire de 100 %. Ces dispositions ne s'appliquent pas au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

► MICROENTREPRISE

QUELLES OBLIGATIONS FISCALES ?

Au fil du temps, ce régime simple d'application a connu des modifications qui entraînent une complexité croissante et est source d'inégalités entre entreprises.

Le régime d'imposition des bénéficiaires

Pour qui ?

Les contribuables concernés sont les exploitants individuels. Sont donc exclues du régime micro les personnes morales (sociétés) passibles de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, les entreprises individuelles à responsabilité limitée et les entrepreneurs individuels ayant opté pour l'impôt sur les sociétés.

Quel chiffre d'affaires ?

Leur chiffre d'affaires annuel HT ne doit pas excéder :

- 188 700 € s'il s'agit d'entreprises dont le commerce principal est de vendre des marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place;
- 77 700 € pour les autres entreprises.

Quelles obligations ?

S'agissant des artisans du bâtiment, le régime micro n'est applicable que si les recettes correspondant aux prestations n'excèdent pas 77 700 € et si les recettes totales ne dépassent pas 188 700 €.

Les artisans exploitants placés sous le régime micro-BIC bénéficient d'obligations comptables allégées. Ils ne sont donc pas obligés de tenir une comptabilité complète et régulière.

Les entreprises au micro-BIC qui exercent une activité de vente doivent tenir et présenter, sur demande de l'Administration, un registre récapitulatif par année présentant le détail de leurs achats.

En outre, tous les commerçants relevant du régime micro-BIC doivent tenir un livre-journal présentant chronologiquement le détail de leurs recettes professionnelles, appuyé des factures et de toutes autres pièces justificatives.

En cas d'activités mixtes, les recettes doivent, sur le livre-journal et sur les factures, être ventilées entre celles afférentes aux ventes et celles relatives aux prestations de services.

Les résultats de ces entreprises sont calculés de manière forfaitaire par application d'un abattement forfaitaire pour charges au chiffre d'affaires (CA) :

- 71 % pour des activités de vente;
- 50 % pour des prestations de services.

Les abattements sont calculés séparément pour chaque fraction de CA correspondant aux activités exercées.

Quel régime: barème progressif ou versement libératoire ?

Le résultat ainsi déterminé est ensuite soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.



Toutefois, les microentrepreneurs soumis au régime du micro-BIC et au régime microsocial peuvent opter pour un versement libératoire de l'impôt sur le revenu, à condition que le montant des revenus nets du foyer fiscal perçus en N-2 soit inférieur ou égal, pour une part du quotient familial, à 28 797 € pour les revenus de 2023. Cette limite est majorée de 50 % ou 25 % par demi-part ou par quart de part supplémentaire. Le nombre de parts à retenir correspond à la situation du foyer fiscal au titre de N-2.

Le versement libératoire est calculé en appliquant, au montant du chiffre d'affaires hors taxes, un taux qui varie selon la nature de l'activité. Ce taux est de :
 -1 % pour les entreprises ayant une activité de vente;
 -1,7 % pour les entreprises ayant une activité de prestations de services.

Qu'en est-il de la TVA ?

Les entreprises pouvant bénéficier de la franchise en base de TVA

Sous réserve de ne pas dépasser un plafond de CA, les entreprises, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elles exercent (personnes physiques ou sociétés), peuvent facturer leurs prestations sans TVA.

La franchise en base de TVA est applicable, au titre d'une année N, aux assujettis établis en France métropolitaine dont le chiffre d'affaires de l'année précédente n'excède pas :

- 91 900 € s'il s'agit d'assujettis dont le commerce principal est de vendre des marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, ou de fournir le logement;
- 36 800 € pour les activités de prestations de services.

En cas d'activités mixtes, la franchise n'est applicable que si au cours de l'année précédente le CA global n'a pas dépassé 91 900 € et si le CA afférent aux prestations de services n'a pas excédé 36 800 €.

Les assujettis qui bénéficient de la franchise en base de TVA prévue à l'article 293 B, I du CGI doivent, en application de l'article 286, II du CGI, tenir et présenter, sur demande du service des impôts, un registre récapitulé par année, présentant le détail de leurs achats de biens et de services et un livre-journal, servi au jour le jour, présentant le détail de leurs recettes professionnelles, ce livre et ce registre devant être appuyés des factures et de toutes autres pièces justificatives.

Le paiement de la TVA reste toutefois possible...

Les entreprises susceptibles de bénéficier de la franchise en base peuvent opter pour le paiement de la TVA. Cette option n'a pas d'incidence sur l'application d'un régime micro en matière de bénéfices.

Les entreprises redevables de la TVA

La franchise cesse de s'appliquer aux assujettis dont le chiffre d'affaires de l'année en cours excède, selon le cas, la limite majorée de 101 000 € ou de 39 100 €.

Les entreprises concernées deviennent redevables de la TVA pour les opérations effectuées à compter du premier jour du mois au cours duquel cette limite majorée est dépassée. ■

Un dispositif fiscalement complexe...

Le dispositif de la microentreprise, sous couvert d'une apparente simplicité, recèle une réelle complexité en matière fiscale :

- **absence d'harmonisation des seuils entre l'imposition des bénéficiaires et la franchise TVA.** Autrement dit, une entreprise peut relever du régime micro-BIC pour l'imposition de ses résultats et d'un régime simplifié d'imposition pour sa TVA ;
- **calcul d'un double seuil pour les entreprises de bâtiment qui exercent une activité mixte** (ventes et prestations), avec la difficulté de distinguer les deux (*quid*, par exemple, des menues fournitures...);
- **des obligations en matière de justification des opérations réalisées** : tenue d'un livre journal pour les ventes et d'un registre pour les achats ;
- **absence de prise en compte des déficits éventuels liés à l'activité, des crédits d'impôt** (comme métier d'art ou formation du chef d'entreprise) et, de façon plus générale, des charges réellement engagées ainsi que par l'absence de déduction de TVA sur les achats ou prestations.

... avec un risque réel de distorsion de concurrence

- L'absence de TVA sur un devis est un facteur déterminant pour un particulier qui doit choisir entre deux devis, dont l'un comporte de la TVA.
- À partir du 1^{er} janvier 2025, des microentreprises européennes pourront travailler en France et facturer leurs prestations sans TVA comme un microentrepreneur français. Il s'agit là d'une potentielle nouvelle source de concurrence déloyale entre les entreprises.

La FFB, la maison des artisans

À la FFB, tout est compris dans la cotisation!

Vous disposez d'un soutien au quotidien.



ÉTABLISSEMENT ET CERTIFICATION DES COMPTES

HAUSSE DES SEUILS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Un décret¹ ajuste les seuils définissant les micro, petites, moyennes et grandes entreprises. Entré en vigueur le 1^{er} mars, il s'applique aux comptes et rapports relatifs aux exercices comptables ouverts depuis le 1^{er} janvier. Ces seuils contribuent à définir la taille des sociétés et servent, entre autres, à l'établissement des comptes, à leur certification et à leur publication, voire à la nomination ou non d'un commissaire aux comptes.

MICROENTREPRISE

Entreprises ne dépassant pas 2 des 3 seuils	Anciens seuils	Nouveaux seuils
Total de bilan	350 000 €	450 000 €
Chiffre d'affaires	700 000 €	900 000 €
Effectif	10	10

Allègement des obligations comptables

- Présentation simplifiée du bilan et du compte de résultat.
- Dispense d'établissement de l'annexe.
- Possibilité de ne pas rendre publics les comptes déposés.
- Dispense d'établissement du rapport de gestion.

PETITE ENTREPRISE

Entreprises ne dépassant pas 2 des 3 seuils	Anciens seuils	Nouveaux seuils
Total de bilan	6 000 000 €	7 500 000 €
Chiffre d'affaires	12 000 000 €	15 000 000 €
Effectif	50	50

Allègement des obligations comptables

- Présentation simplifiée du bilan et du compte de résultat.
- Annexe simplifiée ou abrégée.
- Possibilité de ne pas rendre public le compte de résultat.
- Dispense d'établissement du rapport de gestion.

MOYENNE ENTREPRISE

Entreprises ne dépassant pas 2 des 3 seuils	Anciens seuils	Nouveaux seuils
Total de bilan	20 000 000 €	25 000 000 €
Chiffre d'affaires	40 000 000 €	50 000 000 €
Effectif	250	250

Allègement des obligations comptables

- Présentation simplifiée du compte de résultat et du bilan de base.
- Annexe de base ou abrégée.
- Possibilité de publier une présentation simplifiée du bilan et de l'annexe.
- Obligation d'établir un rapport de gestion.



GRANDE ENTREPRISE

Si au moins 2 des 3 seuils applicables aux moyennes entreprises sont dépassés

Rappel des obligations comptables

- Présentation du compte de résultat et du bilan de base.
- Annexe de base ou abrégée.
- Pas de confidentialité pour la publication des comptes.
- Obligation d'établir un rapport de gestion.

SEUILS DE NOMINATION OBLIGATOIRE D'UN COMMISSAIRE AUX COMPTES

Entreprises ne dépassant pas 2 des 3 seuils	Anciens seuils	Nouveaux seuils
Total de bilan	4 000 000 €	5 000 000 €
Chiffre d'affaires	8 000 000 €	10 000 000 €
Effectif	50	50

1. Décret n° 2024-152 du 28 février 2024.

› SÉCHERESSE

PAS D'EAU, PAS DE PERMIS DE CONSTRUIRE

L'an dernier, en raison de la sécheresse, plusieurs mairies ont décidé d'un gel des permis de construire. Un premier refus de permis, qui a suivi, a été attaqué et la justice vient de trancher. Un tribunal administratif confirme la validité du refus, au motif d'une insuffisance de la ressource en eau. Cette décision inédite ouvre la voie à d'autres refus dans les zones de grande sécheresse.

La France connaît des épisodes de sécheresse de plus en plus précoces et de plus en plus intenses.

Certaines communes sont particulièrement touchées, ce qui a poussé plusieurs élus du Var à décréter qu'ils ne délivreraient plus de permis de construire pendant cinq ans.

Ainsi, par un arrêté du 3 février 2023, le maire de Fayence a refusé d'attribuer un permis de construire concernant un immeuble de cinq logements, sur une parcelle classée à urbaniser et desservie par le réseau public d'eau potable.

Ce refus a notamment été justifié par les effets de ce projet sur la ressource en eau, dont la faible capacité serait de nature à faire porter un risque pour la santé et la salubrité publiques.

Dans une décision inédite, rendue le 23 février, le tribunal administratif de Toulon¹ a confirmé ce refus de permis.

Les juges retiennent que l'insuffisance avérée de la ressource en eau dans cette commune expose les futurs occupants de la construction en cause et tous les usagers du réseau de distribution à un risque, ce qui constitue une atteinte à la salubrité publique au titre de l'article R. 111-2 du Code de l'urbanisme.

Sous réserve de la position de la cour d'appel, voire du Conseil d'État, si cette décision du tribunal administratif est contestée par le pétitionnaire, ce jugement ouvre la voie à d'autres refus dans les zones de grande sécheresse.



Certes, cet appauvrissement en eau peut s'expliquer par le dérèglement climatique, mais pas uniquement. Le déficit d'investissement des collectivités locales et de l'État, pour maintenir les réseaux d'eau en bon état et pour en créer de nouveaux plus modernes, joue également un rôle considérable.

Le président de la République l'a reconnu, le 30 mars 2023, à Savines-le-Lac, en faisant du « plan eau », l'une des priorités de la planification écologique du gouvernement.

Selon le gouvernement, 20% de l'eau potable produite en France s'échappe chaque année par des fuites sur le réseau (ce qui équivaut à près d'un milliard de mètres cubes d'eau potable) et 170 collectivités sont qualifiées de « points noirs » avec des taux de fuites supérieurs à 50 %).

Une situation écologique bien peu vertueuse et pénalisante pour certains secteurs économiques et pour la réponse aux besoins en logements. ■

PRÈS DE 1 MILLIARD DE MÈTRES CUBES D'EAU POTABLE S'ÉCHAPPENT PAR DES FUITES SUR LE RÉSEAU DE DISTRIBUTION FRANÇAIS. LA FFB MILITE POUR QUE LES POUVOIRS PUBLICS ENGAGENT LES INVESTISSEMENTS NÉCESSAIRES À SA REMISE EN ÉTAT.

1. 23 février 2024, n° 2302433.

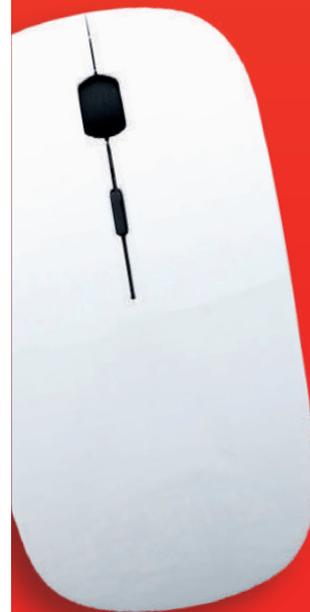


Pour suivre, au jour le jour, la situation de la sécheresse en France, scannez ce code QR.

› Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?

Tous les indices et index sont en ligne

Rendez-vous sur le site Internet de votre fédération, dans votre espace personnel.





INNOVATION BÂTIMENT

L'innovation au service de la performance des entreprises

L'innovation, outil de rentabilité pour l'entreprise

« La FFB en action »
autour des thèmes: intelligence artificielle, construction numérique, lean et productivité

Des témoignages d'entreprises innovantes

Regards croisés sur les enjeux de l'innovation avec le secteur agricole

REPLAY

▶ YouTube de la FFB



> LEAN CONSTRUCTION

UN BON MOYEN D'AMÉLIORER VOTRE PRODUCTIVITÉ

Avez-vous entendu parler du lean construction ? Non ? Pas de panique. La FFB lance une campagne d'information et d'accompagnement sur cette démarche d'amélioration continue. Basée sur des actions concrètes et du bon sens, elle vous permet d'améliorer la performance et la compétitivité de votre entreprise, quelles que soient sa taille ou son activité.

Qu'est-ce que le lean construction ?

De manière générale, le lean construction permet de rationaliser l'ensemble du processus de construction, afin de proposer la meilleure qualité possible au client et d'améliorer la rentabilité de l'entreprise.

C'est une démarche collective (tout le monde est impliqué) d'amélioration continue, où grâce à la méthode des petits pas s'engage la chasse aux coûts de non-qualité, aux procédures inutiles et au temps perdu.

Le lean construction a également des impacts positifs sur la prévention et la sécurité ainsi que sur l'environnement.

Cette approche n'est pas réservée aux plus grands ; les artisans et TPE qui observent des dysfonctionnements peuvent l'utiliser, puisqu'ici tout problème détecté est une source d'amélioration.

Détecter ensemble là où le bât blesse

Vos équipes sont encouragées à partager les bonnes pratiques et à développer des méthodes d'exécution plus efficaces en s'appuyant sur la résolution des difficultés identifiées.

Agir avec des actions simples et faire preuve du bon sens

Le lean repose sur des actions concrètes et de bon sens, adaptables aux spécificités de chaque entreprise de bâtiment ou de chaque chantier.

Il s'agit, par exemple, d'optimiser la gestion de vos stocks pour lutter contre le gaspillage, de standardiser certains rangements ou

OPTIMISEZ LES COÛTS, LA QUALITÉ, LES DÉLAIS EN MODE COLLABORATIF, TOUT EN RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT ET LA SÉCURITÉ SUR LES CHANTIERS.

certaines tâches répétitives pour gagner en temps ou encore de mettre en place un planning collaboratif pour plus de cohésion et d'efficacité.

Adapter le management

Si le lean construction peut apporter de nombreux bénéfices à votre entreprise, il demande néanmoins une adaptation managériale, puisqu'il invite à revoir les modes de travail.

Vous êtes intéressé ? La FFB vous accompagne !

Afin de vous accompagner dans la démarche, la FFB a élaboré différents outils et supports qui sont mis à votre disposition.

Des entreprises témoignent

Vous pouvez visionner les témoignages et retours d'expérience d'entreprises de bâtiment ayant adopté le lean construction dans leur structure et sur leurs chantiers :

- Amperiance (électricité, 19 salariés, Occitanie) ;
- Acorus (rénovation, 1 600 salariés, siège en Seine-et-Marne et établissements dans la France entière) ;

- SAS Cornec (plomberie-chauffage-photovoltaïque-climatisation, 30 salariés, Nouvelle-Aquitaine).

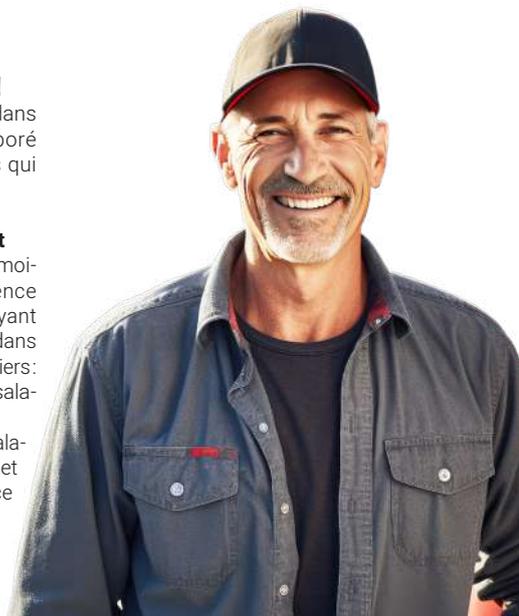
Ces témoignages se complètent d'un retour d'expérience d'un chantier en corps d'état séparés où la démarche lean chantier a été mise en œuvre pour l'ensemble des acteurs du projet : La Closerie (bailleur social Angers Loire habitat).

Des outils pratiques

Des dossiers, deux livrets pédagogiques et des fiches pratiques seront disponibles dans les prochaines semaines sur le site FFB, www.ffbatiment.fr.



Retrouvez les témoignages d'entreprises en scannant ce code QR.



► **MAPRIMERÉNOV' ET RGE**

DES SIMPLIFICATIONS ANNONCÉES POUR RELANCER LE MARCHÉ

Deux mois et demi après l'entrée en vigueur de la réforme des aides à la rénovation énergétique des logements, le gouvernement annonce des évolutions importantes pour MaPrimeRénov' ainsi que pour le dispositif RGE, avec des travaux encore en cours. La FFB demande instamment que les choses aillent au plus vite pour MaPrimeRénov'.

MaPrimeRénov'

Les ministres Christophe Béchu (Transition écologique) et Guillaume Kasbarian (Logement) ont fait part des arbitrages suivants :

• **lever des restrictions de financement pour les gestes jusqu'au 31 décembre :**

- report, jusqu'à la fin de l'année, de l'interdiction d'accès à l'aide pour les rénovations par geste pour les maisons individuelles F et G ;
- report, jusqu'à la fin de l'année, de l'obligation de fourniture d'un diagnostic de performance énergétique (DPE) ;
- réintégration du monogeste « isolation », sans obligation de geste préalable sur le chauffage ou l'ECS.

La FFB a fortement insisté sur la nécessité de mettre en place ces mesures au plus vite.

Pour l'heure, les textes officiels prévoient une entrée en vigueur de ces évolutions au 15 mai prochain. Toutefois, cela n'empêche pas que des devis soient signés auparavant et que les demandes de prime soient effectuées après l'entrée en vigueur, sous réserve que les travaux ne démarrent pas avant la notification d'octroi de l'ANAH ;

- **accélérer la procédure d'agrément des Accompagnateurs Rénov'**, sans réduire la qualité de l'instruction pour débloquent les rénovations d'ampleur :
 - instruction aux préfets de prioriser la procédure d'agrément par les services déconcentrés,

- remplacement de l'obligation d'avis préalable des comités régionaux de l'habitat et de l'hébergement (CRHH) par une information des CRHH.

RGE

• **Simplifier la demande de qualification RGE et les démarches :**

- dématérialisation des dossiers de demande de qualification et du suivi afin de faciliter la vie des entreprises et des artisans,
- mise à disposition d'un devis de type RGE à caractère volontaire pour faciliter les démarches,
- allongement de la durée de qualification de quatre à huit ans (à moyen terme, travail partenarial à effectuer) ;

• **harmoniser et mieux coordonner les contrôles réalisés :**

- création d'une base de données commune (non publique) des chantiers et des contrôles réalisés, pour une meilleure coordination des contrôles effectués,
- viser une plus grande harmonisation des contrôles effectués (entre les audits RGE et CEE),
- définition d'un taux de contrôle par entreprise RGE proportionnel au nombre de chantiers aidés réalisés (travail partenarial à effectuer pour fixer les modalités) ;

• **favoriser l'accès à RGE aux petites entreprises :**

- instauration d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience pour accéder à RGE s'inspirant de la qualification chantier dont l'expérimentation s'est terminée fin 2023 ;

• **sous-traitance et entreprises mandataires :**

- interdiction de sous-traiter au-delà de deux rangs pour les chantiers aidés ;
- interdiction aux entreprises non RGE de sous-traiter à des entreprises RGE. L'objectif est d'assurer que toute entreprise portant une offre de travaux aidés soit titulaire d'un signe de qualité RGE, quel qu'il soit, lui permettant, le cas échéant, de sous-traiter les travaux à des entreprises qualifiées RGE dans les domaines correspondant aux travaux. Ces deux propositions font suite aux travaux relatifs à la lutte contre la fraude. Leur mise en œuvre nécessitera un certain temps ainsi que des échanges préalables afin de les rendre opérationnelles. ■

“ **Les alertes sur la complexité de MaPrimeRénov', réitérées par la FFB depuis l'été 2023, ont enfin été entendues. Face à un marché bloqué, le retour des gestes simples devrait redonner de l'activité à nos entreprises. Il faut maintenant avancer très vite !** ”

• Olivier SALLERON, président de la FFB.

► Une question sociale ?

Valeurs, contrats de travail, frais pros, etc.

Contactez votre fédération.



► CONSTRUIRE : QUELS BESOINS ?

DES RECRUTEMENTS ET DE LA FORMATION



► Propos de

HERVÉ DAGAND

Responsable observatoires, études et ingénierie de Constructyts, opérateur de compétences du secteur de la construction

Pour construire, il faut des constructeurs. Le secteur est traditionnellement dense, à la fois en emplois et en créations d'emplois. Il devrait le rester à l'avenir. Il connaît cependant d'importantes difficultés de recrutement. Investir dans les compétences s'impose pour attirer, recruter et fidéliser.

Le bâtiment est l'un des principaux secteurs d'activité de l'économie française et l'un de ses principaux employeurs.

Il a connu une période de croissance continue depuis 2016, qui lui a permis de retrouver en 2022 le nombre d'actifs qu'il connaissait avant la crise financière de 2008. Cette hausse continue des effectifs s'accompagne toutefois d'importantes difficultés de recrutement, qui concernent toutes les fonctions (production, études, encadrement de chantier) et tous les corps d'état.

La crise de la construction neuve, qui a débuté en 2022, vient enrayer une dynamique positive, ce qui conduit la profession à envisager une diminution des effectifs salariés à partir de 2024, dans une proportion encore difficile à prévoir. Cependant, malgré ce retournement de conjoncture, le bâtiment aura besoin dans les années à venir d'attirer des compétences pour faire face aux mutations en cours : une part plus importante de la rénovation vis-à-vis de la construction neuve, des bâtiments avec des contraintes environnementales plus fortes, des métiers intégrant plus de numérique et une plus grande attention au conseil apporté aux clients amenés à faire des choix complexes. Des évolutions qui vont définir les besoins en recrutement et auxquelles l'offre de formation initiale et continue va continuer de s'adapter.

Évolution des effectifs du bâtiment : que disent les travaux de prospective ?

Dans leur exercice de prospective sur les métiers en 2030, publié en 2022, France Stratégie et la Dares dessinaient une perspective de croissance soutenue des effectifs dans le bâtiment. La construction devait être le troisième secteur le plus créateur d'emplois (190 000 emplois supplémentaires) entre 2019 et 2030. Cette croissance devait être d'autant plus forte dans le cas d'un « scénario bas carbone », avec l'augmentation des travaux de rénovation énergétique des bâtiments. Un élément clé de cette projection réalisée avant 2022 était fondé sur le maintien de taux d'intérêt bas. Or, la remontée des taux, qui est l'une des causes de la baisse des ventes de logements neufs, atteignant aujourd'hui un niveau critique, a remis en question cette projection. Celle-ci a néanmoins le mérite de modéliser les effets d'un « scénario bas carbone » sur le secteur.

Le think tank The Shift Project a imaginé, de son côté, les actions à réaliser pour adapter l'économie française aux objectifs de limitation à deux degrés du réchauffement climatique.

Dans le volet « emploi » de son plan de transformation de l'économie française, le centre de réflexion prévoit un besoin supplémentaire de 100 000 ETP¹ dans la rénovation énergétique des bâtiments à l'horizon 2050.

1. Équivalents temps plein.

La transition écologique aurait un impact très différent en fonction des corps d'état : « Cette perte d'activité se fait ressentir fortement sur les métiers exclusivement dédiés à la construction neuve, tandis que les artisans du second œuvre, qui interviennent souvent aussi bien sur des chantiers de construction neuve que de rénovation, peuvent pivoter plus facilement. Les objectifs en termes de rénovations thermiques globales s'accompagnent d'une forte hausse du besoin en emplois pour les corps d'état concernés : travaux d'isolation, d'étanchéification, de couverture, de menuiserie, de plâtrerie, de plomberie et de chauffage, et d'installations électriques. »

Selon ce scénario, l'augmentation de l'activité dans la rénovation – nécessaire pour la décarbonation complète du secteur – serait plus que compensée par la forte diminution des activités de construction neuve, ce qui entraînerait une diminution d'environ 100 000 emplois dans le secteur à l'horizon 2050. L'enjeu serait alors principalement d'accompagner le transfert de l'activité de la construction neuve vers la rénovation énergétique.

France Stratégie et la Dares ont aussi récemment consacré un travail aux besoins de main-d'œuvre à l'horizon 2030 pour la rénovation énergétique des bâtiments.

La prévision d'emplois supplémentaires liés à la rénovation énergétique y est plus élevée que celle du Shift Project : le besoin est estimé entre 170 000 et 250 000 emplois supplémentaires. Quelle que soit

l'évolution de l'activité dans le logement neuf, le secteur connaîtrait, d'ici à la fin de la décennie, une création nette d'emplois.

Les différents scénarios divergent sur le chiffrage du besoin en emplois, mais ils se rejoignent sur un point : l'activité de rénovation devrait, à terme, prendre le pas sur la construction neuve. On peut donc émettre l'hypothèse d'une baisse de l'activité pour les métiers du gros œuvre, consacrés principalement à la construction neuve (maçons, coffreurs-bancheurs, notamment), et une augmentation de l'activité pour les



métiers de la rénovation : métiers de l'isolation, installateurs d'équipements thermiques et sanitaires, électriciens chargés de l'installation et de la maintenance des panneaux solaires et des équipements de recharge pour véhicules électriques, par exemple.

La rapidité et l'intensité de l'évolution de l'activité du bâtiment dépendront de la durée de la crise du logement neuf, qui peut être conjoncturelle ou s'inscrire dans le temps. Elles tiendront également à la vigueur du développement du marché de la rénovation, qui connaît une croissance certes soutenue d'environ 3 % par an, mais encore éloignée des objectifs annoncés d'amélioration de la performance énergétique du bâti. Le niveau de tension en matière de recrutement est actuellement si élevé que, même dans le cas d'une conjoncture moins favorable dans les années à venir, le secteur devra poursuivre ses efforts pour attirer et fidéliser des jeunes, via l'apprentissage notamment, ainsi que des actifs d'autres secteurs pouvant être intéressés par une reconversion dans le bâtiment.

Les compétences clés pour le bâtiment de demain

Le secteur va donc continuer à recruter, mais il va devoir également accompagner la montée en compétences de ses actifs pour faire face aux

défis qui vont se présenter à lui. Sur quelles compétences investir en priorité dans les années à venir ?

Des compétences métiers solides

Dans un contexte où les exigences de qualité, les attentes en matière de performance énergétique ou les contraintes réglementaires vont aller grandissant, la priorité pour le bâtiment est d'assurer le bon niveau de compétence de ses professionnels.

Cela commence par la formation initiale. Or un nombre relativement important d'actifs entrent dans le bâtiment sans formation initiale en lien avec ses métiers : on estime qu'environ 20 % des nouveaux entrants n'ont aucun diplôme, dans le BTP ou un autre secteur.

Les compétences liées au métier sont souvent acquises dans l'entreprise, par la formation sur le terrain ou au travers de la formation continue. Or, actuellement, les formations suivies dans le bâtiment portent, pour une large part, sur les aspects réglementaires, en lien notamment avec la sécurité sur les chantiers. Le renforcement de la formation continue liée au métier apparaît, dès lors, comme une nécessité.

Des compétences spécifiques au marché de la rénovation

La montée en charge des chantiers de rénovation, et, parmi eux, des chantiers de rénovation énergétique va nécessiter de mobiliser un certain nombre de compétences spécifiques.

Dans une récente étude sur l'évolution des métiers et des compétences en lien avec le marché de l'entretien-rénovation, l'Observatoire des métiers du BTP a mis en évidence que « la bonne réalisation des chantiers d'entretien-rénovation ou de rénovation énergétique nécessite des compétences spécifiques, mais également des compétences similaires à la construction neuve. Toutefois, dans le dernier cas, leur exercice est plus complexe et difficile. »

Le chantier de rénovation implique, en effet, de faire le bon diagnostic et de s'adapter à l'existant, de trouver les matériaux et les solutions pouvant s'intégrer dans l'environnement déjà présent (système

de chauffage, tuyauterie...), d'intervenir sur des chantiers où les clients sont parfois présents, de les conseiller sur les aides disponibles. Autre dimension régulièrement rappelée à propos des chantiers de rénovation énergétique : l'importance de la coordination entre les différents corps de métier, en particulier lors de rénovations globales ou par bouquets de travaux (isolation, chauffage...). S'y ajoutent des compétences techniques spécifiques : savoir installer, raccorder et assurer la maintenance des équipements d'énergies renouvelables (solaire thermique et photovoltaïque, pompes à chaleur) et savoir conseiller les clients sur les différentes solutions. Les connaissances des techniques d'isolation, des matériaux et de leurs qualités énergétiques doivent également être maîtrisées pour s'engager sur des chantiers de rénovation. Enfin, les professionnels ont l'obligation d'appliquer la nouvelle réglementation environnementale (RE 2020) et celle qui concerne le traitement, le recyclage et la valorisation des déchets du bâtiment (REP bâtiment).

Une offre de formation s'est développée pour répondre à ces besoins : citons par exemple le dispositif FEEBAT, qui propose aux chefs d'entreprise une offre de formations sur la rénovation énergétique des bâtiments.

Dans les années à venir, le recours à ces formations va croître, face à l'augmentation attendue de l'activité de rénovation, la montée en charge des exigences en matière de performance énergétique et les attentes toujours plus fortes des clients en matière de conseil, du fait notamment de l'augmentation du coût de l'énergie.

Des compétences numériques

Les logiciels de modélisation 3D et de conception assistée par ordinateur (AutoCAD, SketchUp...) sont assez largement utilisés dans la phase d'étude et de chiffrage des chantiers.

De nombreux logiciels de gestion (ERP, CRM), de logiciels « métiers » spécialisés sont utilisés par les professionnels. Le BIM, utilisé sur certains chantiers de grande taille, reste, quant à lui, une compétence certes importante pour les professionnels des bureaux d'études,

mais qui demeure une compétence de niche.

On peut dire que le bâtiment a réalisé sa transition numérique, mais celle-ci pourrait s'intensifier dans les années à venir. Elle pourrait connaître une nouvelle ère avec l'avènement de l'intelligence artificielle : si les applications de l'IA dans les phases de conception, de construction et d'usage des bâtiments sont, à l'heure actuelle, encore expérimentales, elles pourraient fortement se développer, ce qui aura des implications sur les compétences des professionnels et leur façon de travailler. Cette révolution devra être anticipée et accompagnée par les acteurs de la profession.

Des compétences liées à l'encadrement de chantier

Les compétences d'encadrement de chantier occupent une place stratégique dans l'activité du bâtiment. La part des encadrants dans l'emploi total du secteur a régulièrement augmenté, ce qui explique en partie les fortes tensions quant au recrutement de ces profils.

La compétition est rude avec d'autres secteurs pour attirer des conducteurs de travaux, des chefs de chantier et des chefs d'équipe. Or, le rôle des encadrants de chantier s'est progressivement complexifié, avec l'accroissement des contraintes réglementaires liées à la qualité ou au respect de l'environnement. Ils doivent donc combiner de solides compétences techniques et managériales avec des compétences commerciales et juridiques et la capacité à communiquer avec l'environnement du chantier (riverains, collectivités). Ils ont aussi la responsabilité de la sécurité sur les chantiers.

Les difficultés de recrutement sont particulièrement fortes sur ces profils d'encadrants de chantier, pour la plupart des diplômés de l'enseignement supérieur courtisés par d'autres secteurs (conseil, industrie, notamment). Des actions spécifiques devront être menées pour attirer et fidéliser ces professionnels en mesure de concevoir les futures constructions à forte performance environnementale, rompus aux usages du numérique, capables de conseiller les clients et, enfin, d'encadrer et de coordonner les professionnels du bâtiment de demain. ■



la FFB, un lien de proximité!



Avec elle,
je ne suis
jamais seul
face à un
problème.



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

