

12 JUN 2024

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 10



ADAPTATION
DES LOGEMENTS EXISTANTS

DES MARCHÉS À SAISIR



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ALLER À L'ESSENTIEL

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CE QU'IL FAUT RETENIR





> ÉDITORIAL

ADAPTATION DES LOGEMENTS EXISTANTS

DES MARCHÉS À SAISIR

L'adaptation des bâtiments à l'évolution démographique constitue, au même titre que la transition écologique, un enjeu sociétal majeur. Aujourd'hui, plus de 10 % de la population connaît, au quotidien, une difficulté liée à un handicap et, entre 2030 et 2040, près d'un tiers des Français auront plus de 60 ans. Rappelons également que face à la perte d'autonomie, nos concitoyens plébiscitent à 80 % le maintien à domicile, plutôt qu'un placement en EHPAD. Il s'agit donc là d'un marché profondément humain, aux retombées économiques intéressantes pour les artisans et entrepreneurs du bâtiment.

Pour vous accompagner sur ce marché, la FFB a créé la marque ProAdapt, avec un double objectif : faire reconnaître vos compétences et éviter les dérives opportunistes malintentionnées auprès d'une population fragile.

Entièrement gratuit et réservé aux adhérents de la FFB, le parcours ProAdapt permet de mieux connaître les règles techniques propres à l'adaptation des logements au grand âge et de conseiller précisément vos clients sur les travaux à réaliser. Il fournit également les clés pour maîtriser le financement MaPrimeAdapt' qui, sous certaines conditions, peut couvrir jusqu'à 70 % du montant des travaux pour les ménages très modestes (50 % pour les ménages modestes), avec un plafond de travaux de 22 000 € hors taxes.

Le parcours ProAdapt s'effectue entièrement en ligne et à votre rythme, sur le site Internet de la FFB. Être reconnu ProAdapt vous permettra de vous mettre en avant auprès des AMO¹ agréés par l'ANAH dans le cadre de MaPrimeAdapt'. Un véritable plus pour vous démarquer.

Quel professionnel, mieux que vous, est en mesure d'offrir une réponse globale en termes de confort et de sécurité à domicile aux personnes en perte d'autonomie ?

Devenez dès à présent ProAdapt !

Olivier SALLERON

Président de la Fédération Française du Bâtiment

1. Assistants à maîtrise d'ouvrage.

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
> La FFB fête ses 120 ans Valoriser la profession pour attirer et fidéliser	p. 04
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT • RSE	
> Lean Construction Ranger ses outils matériels et équipements	p. 06
■ FISCALITÉ	
> Crédit d'impôt sur les bornes de recharge pilotables Les caractéristiques techniques sont connues	p. 07
■ FORMATION	
> Contrat d'apprentissage Aller à l'essentiel	p. 08-09
> Contrat de professionnalisation Ce qu'il faut retenir	p. 10-11
■ SANTÉ • PRÉVENTION	
> Addiction aux écrans Gare à l'isolement social !	p. 12
■ PRÉVENTION	
> Campagne de l'inspection du travail Accidents du travail : contrôle des entreprises concernées	p. 13
> « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » L'OPPBT relance sa campagne	p. 14
■ INDEX	
Mars 2024	p. 15



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 31 mai 2024, 48^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 12 juin 2024 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.
Adobe Stock : George, Lucas, amankris99,
Krakenimages.com.
Getty Images : bluecinema.

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



> PARLEMENT

PROJET DE LOI « SIMPLIFICATION » : OLIVIER SALLERON APPELLE LES SÉNATEURS À SIMPLIFIER DAVANTAGE

Le projet de loi de « simplification de la vie économique » préparé par Bercy vient d'être rendu public : il contient des mesures visant à simplifier la fiche de paie, la commande publique ou bien encore les plans locaux d'urbanisme. Les sénateurs sont les premiers à examiner la copie de Bercy.



TABLE RONDE D'ORGANISATIONS SYNDICALES PATRONALES

Auditionné par la chambre haute, le 16 mai dernier, Olivier Salleron a indiqué que si certaines mesures étaient bienvenues, d'autres posaient clairement problème pour les TPE/PME. C'est le cas notamment d'un article qui prévoit des dérogations larges à l'allotissement et au paiement direct du sous-traitant de premier rang dans certains marchés publics. Le président a mis les sénateurs en garde contre une disposition qui, sous couvert de simplification, pourrait surtout entraver l'accès des petites entreprises à la commande publique.

EN MATIÈRE FISCALE, OLIVIER SALLERON A PLAIDÉ POUR LA SUPPRESSION DES ATTESTATIONS DE TVA, SOURCE DE MULTIPLES CONTENTIEUX LORSQU'ELLES SONT MAL REMPLIES PAR LES CLIENTS.

Il a, par ailleurs, appelé les sénateurs à aller plus loin en matière de simplification, notamment

en supprimant les attestations de permis de construire qui font double emploi avec le formulaire Cerfa déjà imposé au maître d'ouvrage.

En matière fiscale, Olivier Salleron a plaidé auprès des sénateurs pour la suppression des attestations de TVA, source de multiples contentieux lorsqu'elles sont mal remplies par les clients.

Pour éviter que les entreprises soient systématiquement pénalisées par ces erreurs, la FFB propose que les attestations soient remplacées par une mention sur le devis ou les factures, à laquelle les clients apposeraient leur signature. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 1^{er} trimestre 2024 1171,8

Insee 4^e trimestre 2023 2162

IRL (indice de référence des loyers)

1^{er} trimestre 2024 143,46

Variation annuelle + 3,5 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Mars 2024 130,9

Variation annuelle + 0,2 %

Indice des prix à la consommation

Avril 2024

Ensemble des ménages y compris tabac 120,07 (+ 0,5 % ; + 2,2 %)

Ensemble des ménages hors tabac 119,01 (+ 0,5 % ; + 2,1 %)

Indice général des salaires BTP

Janvier 2024 595,2

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)

Avril 2024 3,91 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Avril 2024 3,85 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

20 septembre 2023 4,50 %

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

La FFB, porte-parole du bâtiment!

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

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

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS L'ESPACE PERSONNEL

> LA FFB FÊTE SES 120 ANS

VALORISER LA PROFESSION POUR ATTIRER ET FIDÉLISER

Au cours du xx^e siècle, l'image du travail manuel se dégrade. Les professionnels soutiennent l'application de salaires incitatifs pour contrer la désaffection des métiers du bâtiment. Motiver et fidéliser les compagnons devient une ardue obligation.

Dès l'entre-deux-guerres, les entrepreneurs procèdent donc à des augmentations pour conserver leur force de travail. Entre 1945 et 1971, les salaires vont vite croître.

En 1971, la FFB axe sa politique sociale sur les salaires, revendication la plus immédiate des travailleurs et meilleur moyen de recruter. Cet engagement trouve un écho favorable au sein du gouvernement.

En 1976, les salaires minimaux sont augmentés de 20 % et, en 1979, un protocole d'accord sur la revalorisation des métiers manuels est signé.

Combien savent que le rythme de progression des rémunérations est plus élevé dans le BTP que dans l'ensemble de l'économie ?

Le rôle de la FFB est de faciliter cette gestion des ressources humaines: livret d'accueil, guide d'entretiens professionnels, démarches RSE « Bâtisseur responsable » sont autant d'outils proposés aux artisans et entrepreneurs adhérents.

Si, jusque-là, le seul remède retenu pour combattre la dévalorisation de la profession était le salaire, plusieurs élus de la FFB pensent qu'il faut réunir d'autres conditions pour rendre les métiers du bâtiment attractifs: hygiène et sécurité, organisation du chantier, condition de travail, accueil... mais aussi avantages sociaux et intérêt, par exemple. Sur ce dernier point, un accord de branche est d'ailleurs signé en 2018.

Il faut agir sur un autre plan: celui de l'image de la profession.

LE BÂTIMENT S'AFFICHE COMME UN SECTEUR OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER, OÙ LE CLIMAT SOCIAL EST POSITIF.

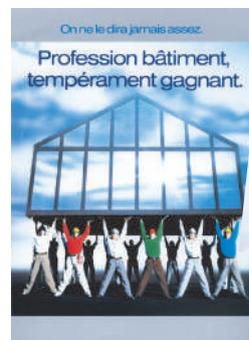


Le bâtiment, des métiers qui vous construisent.



#LeBâtimentRecrute

www.lebatiment.fr



Rendre le secteur charismatique devient alors le nouvel objectif. La FFB lance, en 1989, une campagne de communication auprès des jeunes: « Profession bâtiment, tempérament gagnant ». Puis, s'adressant au grand public, elle fait la promotion des entreprises adhérentes avec « Les adresses gagnantes du bâtiment ».

Quelques années plus tard, la Fédération choisit une orientation plus percutante de sa politique de communication, au plus près de la réalité de l'entreprise. Les jeunes veulent une information authentique et il n'y a que les professionnels qui peuvent la transmettre et assurer ce contact direct tant demandé.

Mais seule, la FFB ne peut changer l'image du bâtiment, l'implication personnelle du chef d'entreprise

pour diffuser les valeurs de la profession est essentielle.

En 1999, c'est tout l'esprit de l'opération « Coup de jeune au bâtiment », inaugurée et portée par l'émergence de projets d'entreprise et la constitution d'un réseau d'entrepreneurs volontaires.

Si les professionnels vont ainsi à la rencontre des jeunes, un autre mouvement est encouragé par la Fédération: répondre à tous ceux qui sont désireux de découvrir la réalité des entreprises en signant des partenariats entre le monde de l'éducation et les entreprises. En 2003, l'organisation professionnelle lance l'opération « Les Coulisasses du bâtiment », ouvrant grand les portes de près de 400 chantiers et ateliers dans toute la France. Une manière originale de valoriser le bâtiment, de susciter des vocations tout en

s'ancrant dans l'environnement local. Bilan: 70 000 visiteurs. Ils seront 1,7 million en 2023!

Cette action au long cours est emblématique d'une politique de communication à long terme engagée par la Fédération.

Consciente du déficit d'image de la profession, elle met tout en œuvre pour valoriser la filière, en complément de la promotion des métiers assurée par la formation: en 2008, la campagne de communication avec publicité audiovisuelle « Le bâtiment, 1 200 000 de passionnés »; en 2011, la participation au Téléthon ou bien encore, en 2022, le spot télé « Le bâtiment, des métiers qui vous construisent », diffusé aux heures de pointe, braquent les projecteurs sur le secteur pour le grand public. ■



» « LES AMBASSADEURS DE L'ARTISANAT »

1^{re} RENCONTRE NATIONALE FFB



Ils ont répondu quasi unanimement à l'invitation de la FFB à la première rencontre des ambassadeurs de l'artisanat, organisée à Paris, le 17 avril. « Les ambassadeurs de l'artisanat » (mandataires FFB de chaque département), qui ont pour mission de défendre et promouvoir les artisans du bâti-

ment, avaient à cœur de partager leur expérience et de bâtir, avec le conseil de l'artisanat, une stratégie d'action. Au programme de cette journée : conférence, ateliers et moments conviviaux... De quoi réaffirmer que la FFB est la maison des artisans. ■

» MAPRIMERÉNOV'

LES 4 RÈGLES D'OR POUR MONTER UN DOSSIER

Comment bien remplir son dossier MaPrimeRénov' ? Comment éviter les erreurs et être serein dans la réalisation de ses travaux ? L'ANAH¹ publie un dépliant rappelant les bons réflexes à avoir lorsque l'on monte son dossier de demande d'aide.

- 1. Saisir les informations principales, et vérifier l'éligibilité à la prime et l'exactitude des informations personnelles du demandeur :**
 - le dossier d'aide doit contenir les nom et prénom(s) du demandeur à chaque étape ;
 - les travaux ne doivent pas avoir débuté avant le dépôt de la demande d'aide ;
 - il faut faire appel à des entreprises labellisées RGE (Reconnu garant de l'environnement).
- 2. Déclarer les autres aides éventuellement perçues (CEE, aides locales...).**

- 3. Vérifier la correspondance entre le devis initial et la facture des travaux finis** (montant et détail des travaux).
- 4. Vérifier que le dossier est complet et conforme** (les devis et factures sont bien versés au dossier). La demande de prime doit être déposée sur le site www.maprimerenov.gouv.fr. Des informations plus précises y sont disponibles, sur les conditions à respecter, sur la possibilité d'être aidé par un mandataire, sur les types de travaux éligibles, etc. ■



Scannez ce code QR pour télécharger le dépliant de l'ANAH.

1. Agence nationale de l'habitat.

» WORDLSKILLS 2024

SÉANCE DE COACHING POUR L'ÉQUIPE DE FRANCE DU BTP

Préparation physique et mentale, cohésion d'équipe et entraînement étaient au rendez-vous pour les jeunes compétiteurs de l'équipe de France du BTP.

C'était aussi un moment de partage et d'échange, ce 17 avril en Savoie, entre les jeunes, les coaches et le président de la FFB, Olivier Salleron. Allez le BTP! ■



LES SIMPLIFICATIONS OBTENUES PAR LA FFB SONT EFFECTIVES

Pour les demandes de prime par geste déposées depuis le 15 mai et jusqu'au 31 décembre, les principales évolutions sont les suivantes :

- suppression de l'obligation de réaliser un geste lié au chauffage/ECS pour être éligible aux autres types de travaux (isolation, fenêtres...);
- prolongation de l'accès au parcours par geste pour les logements (maisons individuelles et appartements) classés F et G ;
- suppression de l'exigence de fournir un diagnostic de performance énergétique (DPE).

La FFB demande que ces évolutions s'inscrivent dans la durée, au-delà du 31 décembre, pour donner la visibilité attendue par les acteurs. Parallèlement, tout doit être mis en œuvre pour accélérer l'instruction des dossiers liés aux rénovations d'ampleur et résoudre les difficultés rencontrées sur www.maprimerenov.gouv.fr.

Pour retrouver toutes les informations FFB sur MaPrimeRénov', scannez ce code QR.



> LEAN CONSTRUCTION

FICHE 04

RANGER SES OUTILS, MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS



Photo : Amperiance

Un atelier propre et bien organisé facilite le bon fonctionnement de l'entreprise. Avec la méthode 5S, outil du Lean Construction, on y parvient aisément.

OBJECTIFS

- Ranger et organiser ses outils, matériels et équipements efficacement.
- Améliorer les conditions de travail des compagnons.
- Entretenir une autodiscipline de rangement et d'organisation.
- Éliminer les gaspillages.

En appliquant, la méthode 5S, vous noterez des gains de temps et une amélioration des performances globales.

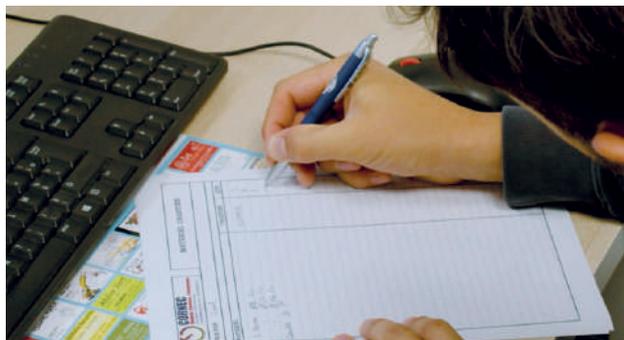


Photo : Cornec.



1. DÉBARRASSER • Seiri Supprimez l'inutile

La méthode 5S préconise de supprimer les outils cassés ou inutilisés, les déchets traînant dans un coin... pour obtenir une vision d'ensemble optimale. Vous devez encourager au sein de vos équipes le développement d'automatismes afin qu'elles réparent ou remplacent les outils et matériels défectueux, ou bien qu'elles s'en débarrassent.



2. RANGER • Seiton Organisez-vous

Une fois le tri terminé, il s'agit de définir des emplacements spécifiques pour chaque type d'outil, machine et équipement. Durant cette étape, vos compagnons vont chercher à optimiser le rangement de leurs outils et des machines, par un partage de leurs meilleures pratiques. Les outils ou les machines les plus fréquemment utilisés doivent être placés à portée de main. Une fois le rangement optimal déterminé, une photo est affichée à proximité directe du poste de travail, ce qui permet de maintenir la disposition.



3. NETTOYER • Seiso Faites scintiller

Nettoyez, entretenez et réparez vos équipements et outils de travail, cela ne peut que contribuer à améliorer vos conditions de travail.



4. STANDARDISER • Seiketsu Créez vos standards

Il est essentiel d'établir des procédures claires de rangement pour vos outils, machines et équipements. Pour cela, utilisez des étiquettes, des marquages, des couleurs, des photos ou des panneaux pour identifier clairement les emplacements de rangement et les rendre évidents. Sensibilisez les équipes à la pratique quotidienne des méthodes de rangement mises en œuvre et impliquez-les.



5. IMPLIQUER • Shitsuke Respectez et progressez

La méthode 5S est performante lorsqu'elle est mise en place de façon rigoureuse et maintenue dans la durée. Il faut l'appliquer dans une dynamique de progrès pour améliorer sans cesse vos espaces de travail.

Chacun de vos collaborateurs doit respecter les nouvelles règles établies collectivement, mais également être force de proposition. Incitez-les à donner leur avis et à émettre de nouvelles idées.

Pour tout savoir
sur le Lean Construction,
scannez ce code QR.



› CRÉDIT D'IMPÔT SUR LES BORNES DE RECHARGE PILOTABLES

LES CARACTÉRISTIQUES TECHNIQUES SONT CONNUES

Les contribuables qui supportent, jusqu'au 31 décembre 2025, des dépenses pour équiper leurs logements en systèmes de charge pour véhicules électriques peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt. Pour les dépenses payées à compter du 1^{er} janvier 2024, seules l'acquisition et la pose de systèmes de charge « pilotables » pour véhicules électriques ouvrent droit à l'avantage fiscal. Un arrêté¹ vient de définir les caractéristiques techniques nécessaires de ces équipements.

Quelles sont les caractéristiques techniques du système pilotable ?

Les bornes de recharge pilotables des véhicules électriques doivent respecter les conditions cumulatives suivantes² :

- posséder un point de recharge équipé d'un socle de prise de courant ou d'un connecteur pour véhicules de type 2, conformément aux règles européennes³ et au Conseil du 13 septembre 2023 sur le déploiement d'une infrastructure pour carburants alternatifs ;
- être capable de moduler temporairement la puissance électrique appelable sur le point de recharge, sur réception et interprétation des signaux tarifaires transmis par les fournisseurs d'électricité et des signaux transmis par les gestionnaires du réseau de distribution⁴ ;
- être connectées :
 - soit au compteur électrique mis à disposition par les gestionnaires du réseau de distribution et ayant la capacité de recevoir et interpréter les signaux tarifaires transmis par les fournisseurs d'électricité et les signaux transmis par les gestionnaires du réseau de distribution,
 - soit à un équipement intermédiaire fixe permettant de transmettre un signal de modulation de puissance,
 - soit à Internet.

Qui peut bénéficier du crédit d'impôt ?

Rappelons que ce crédit d'impôt s'applique à tous les contribuables personnes physiques domiciliés en France, quel que soit le niveau de leurs revenus.

Il est accordé au titre des dépenses supportées par les contribuables dans leur habitation principale et/ou résidence secondaire, qu'ils en soient propriétaires, locataires ou occupants à titre gratuit (aucune condition d'ancienneté du logement concerné n'est exigée).

Le crédit d'impôt est calculé sur le prix d'achat TTC de l'équipement qui figure sur la facture, pose comprise. Il est limité pour un même logement à un seul système de charge pour une personne célibataire, veuve ou divorcée et à deux systèmes de charge pour un couple soumis à imposition commune.

En pratique :

- une personne célibataire, divorcée ou veuve peut donc bénéficier du crédit d'impôt à raison de deux systèmes, soit un système installé dans son habitation principale et un autre dans une résidence secondaire ;
- les couples mariés ou pacsés soumis à imposition commune peuvent en bénéficier pour deux systèmes dans leur résidence principale et deux autres dans leur résidence secondaire.

À noter que la résidence secondaire ne doit pas être affectée à la location, même saisonnière. Ainsi, pour un couple marié ou pacsé, le crédit d'impôt peut atteindre 1 200 € (installation de deux systèmes de charge par logement).

Les dépenses doivent être payées à compter du 1^{er} janvier 2024. Les travaux doivent être facturés avant le 31 décembre 2025 inclus.

Si vous justifiez de l'acceptation d'un devis et du versement d'un acompte entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, puis de dépenses payées en 2024, vous pouvez demander à bénéficier du crédit d'impôt pour une borne de charge non pilotable. L'avantage sera limité à 300 €. ■

1. Arrêté du 24 avril 2024 pris pour l'application de l'article 200 quater C du Code général des impôts – Légifrance (legifrance.gouv.fr).

2. Article 18 ter A de l'annexe IV du Code général des impôts, modifié par l'arrêté du 24 avril 2024.

3. Annexe II du règlement (UE) 2023/1804 du Parlement européen.

4. Au sens du 1^{er} alinéa de l'article L. 341-4 du Code de l'énergie.

Voir aussi
Bâtiment actualité n° 2
du 2 février 2024.

En
adhérant
à la FFB,
vous êtes
entouré
d'un réseau
en rencontrant
des collègues
et des
partenaires
lors de
moments
conviviaux.



> CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ALLER À L'ESSENTIEL

RÉFORME DE LA FORMATION

Les données en **gras et violet** sont celles qui ont été modifiées par rapport à la précédente publication.

Actualisation mai 2024

CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ARTICLES L. 6211-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Objet	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositif de formation initiale. • Contrat de travail de type particulier en alternance permettant de recruter et de former un jeune pour qu'il acquière une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans révolus. • Dérogations : <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes d'au moins 15 ans ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième. • Jeunes ayant accompli leur scolarité jusqu'en troisième atteignant l'âge de 15 ans au cours de l'année civile : inscription en CFA sous statut scolaire dans l'attente de la conclusion du contrat d'apprentissage à l'âge de 15 ans. • Jeunes de plus de 29 ans et jusqu'à 35 ans au plus dans certains cas spécifiques : poursuite d'apprentissage, rupture involontaire du contrat. • Sans limite d'âge pour : travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau et au motif d'une création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre préparé.
Employeurs concernés	Tout employeur du secteur privé qui déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.
Nature du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • CDD ou CDI comportant une période d'apprentissage (nouvelle embauche en CDI). • Possibilité de suspension du CDI existant pour conclure un contrat d'apprentissage avec l'employeur.
Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • CDD ou période d'apprentissage en début de CDI : durée du cycle de formation, entre six mois et trois ans. • Possibilité d'adaptation en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti. • Durée comprise entre six mois et un an, en cas de diplôme connexe ou de mention complémentaire. • Possibilité de faire débiter le contrat d'apprentissage trois mois avant ou après le début du cycle de formation.
Conditions ou caractéristiques particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Ouverture du compte personnel de formation (CPF) aux apprentis. • Obligations de l'employeur : inscrire l'apprenti dans un CFA, l'inscrire à l'examen qui doit se dérouler pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, veiller à sa participation aux épreuves et assurer sa formation pratique en entreprise. • Obligations de l'apprenti : travailler pour son employeur et suivre la formation. • Rupture : libre au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, en entreprise. Au-delà : rupture d'un commun accord ou pour force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cas d'une entreprise unipersonnelle, faute grave, exclusion du CFA, ineptitude de l'apprenti, ou encore à l'initiative de l'apprenti sous réserve de prévenir le médiateur, ou encore en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, sous réserve d'en informer son employeur par écrit au moins un mois avant la fin du contrat. • Pas d'indemnité de fin de contrat. • Non-prise en compte de l'apprenti dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT/MP). • Possibilité de souscrire des contrats successifs pour obtenir des qualifications différentes, pour un même apprenti dans la même entreprise, sans conditions de délai. • Possibilité de prolonger le contrat ou la période d'apprentissage d'un an en cas d'échec à l'examen. • Possibilité pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ou d'accueil dans d'autres entreprises. • Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat d'apprentissage. • Possibilité pour les apprentis mineurs d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de deux heures par jour et de cinq heures par semaine, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics. Ces heures supplémentaires ne peuvent être indemnisées qu'en repos. Pour les autres activités, il faudra l'autorisation de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail.
Cas général	<p>L'accord BTP du 8 février 2005 prévoit les taux de rémunération ci-dessous, fixés en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel. La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les contrats en un an pour préparer un diplôme connexe ou une mention complémentaire font l'objet d'une majoration de 15 points. La majoration s'applique uniquement à la rémunération réglementaire. L'assiette forfaitaire est supprimée.</p>

Année	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans ou plus
	Salaires % du SMIC			

Rémunération	d'apprentissage			100 % du SMIC ou du SMC si plus favorable		
	BTP	Légal	BTP	Légal	BTP	Légal
1 ^{re} année	40	27	50	43	55	53
2 ^e année	50	39	60	51	65	61
3 ^e année	60	55	70	67	80	78

1. Salaire minimum conventionnel, s'il est plus favorable.

<p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien d'évaluation de la formation avec le CFA dans les deux mois suivant la conclusion du contrat. • Formation générale, associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise, assurée par le CFA. • Contrôle pédagogique des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, au regard du référentiel. • Possibilité d'en effectuer une partie en formation ouverte à distance (FOAD). • Possibilité d'effectuer la formation pratique dans plusieurs entreprises, en France ou à l'étranger. 	<p>Maître d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'un maître d'apprentissage, responsable de l'encadrement du jeune en entreprise ; l'employeur veille à ce qu'il bénéficie de formations. • Possibilité de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination et la liaison avec le CFA. • Le maître d'apprentissage doit : <ul style="list-style-type: none"> – être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité ; – présenter des compétences professionnelles ; – encadrer au maximum deux apprentis ou élèves en DIMA et un apprenti redoublant ; – signer la « charte du maître d'apprentissage », par laquelle il accepte de favoriser l'accueil et l'intégration du jeune dans l'entreprise, et de l'aider à confirmer son projet professionnel et à acquérir la qualification visée ; – être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; – et justifier d'un an d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ; – ou justifier de deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée. • Maître d'apprentissage confirmé (MAC) : <ul style="list-style-type: none"> Depuis le 1^{er} janvier 2019, le titre de MAC n'existe plus. Cependant, l'obligation de formation des maîtres d'apprentissage demeure à l'égard des entreprises/employeurs.
<p>Procédure</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. • Garantir les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage. • Remplir et signer le formulaire Cerfa FA13, disponible sur le site du ministère de l'Emploi et sur le portail de l'alternance (possibilité de le remplir en ligne – signature du Cerfa obligatoire ; à défaut, le contrat est nul et ne peut recevoir exécution). • Déposer le contrat auprès de l'OPCO dans les cinq jours à compter du début de l'exécution du contrat. • Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti (pour la conclusion, le dépôt ou la rupture du contrat), ni à l'employeur (pour le dépôt du contrat). • Organiser la visite médicale avant l'embauche si l'apprenti est mineur, ou dans les deux mois s'il est majeur. • Déclarer l'apprenti auprès de l'Urssaf dans les huit jours qui précèdent l'embauche. • En cas de rupture du contrat, constater la rupture par écrit et la notifier au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi qu'à l'Urssaf. 	<p>Travaux réglementés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les apprentis mineurs amenés à effectuer certains travaux figurant sur la liste des travaux réglementés : <ul style="list-style-type: none"> • Simple déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, après avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre des actions de prévention, sous peine de retrait de l'affectation de l'apprenti. • Déclaration valable trois ans à renouveler.
<p>Aides et exonération</p>	<p>Aide unique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires : uniquement les entreprises de moins de 250 salariés: apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 4 (baccalauréat). • Montant : 6 000 € maximum ; aide versée uniquement la première année d'exécution du contrat. <p>Aide exceptionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024. <p>Bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entreprises de moins de 250 salariés : apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau bac +2 et au plus au niveau bac +5. – entreprises de 250 salariés et plus : apprenti préparant un diplôme équivalent au plus au niveau bac +5, mais sous conditions : justifier d'un pourcentage minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, contrats des salariés embauchés à l'issue de contrats d'alternance, VIE et CIFRE) dans leurs effectifs au 31 décembre 2025. • Montant : 6 000 € maximum ; aide versée uniquement la première année d'exécution du contrat. • Exonération de charge salariale d'origine légale et conventionnelle sur le salaire des apprentis jusqu'à 79 % du SMIC. • Réduction générale des cotisations patronales.

> CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CE QU'IL FAUT RETENIR

RÉFORME DE LA FORMATION

Les données en **gras et violet** sont celles qui ont été modifiées par rapport à la précédente publication.

Actualisation mai 2024

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (ARTICLES L. 6325-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Objet

Dispositif de formation continue

Contrat de travail en alternance permettant l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Public visé

- Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- Bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou de contrats uniques d'insertion (CUI).

Employeurs concernés

Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue.

Nature du contrat

CDD ou CDI comprenant une action de professionnalisation en début de contrat. Une période d'essai peut être prévue (à mentionner dans le contrat de professionnalisation) selon les règles fixées par le Code du travail, ou par les conventions collectives si elles sont plus favorables.

Durée du contrat

Durée de l'action de formation : 6 à 12 mois. Possibilité d'allonger jusqu'à 24 mois pour les salariés sans qualification ou bénéficiaires d'allocations ou les salariés préparant un diplôme, un titre enregistré au RNCP ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du bâtiment, et jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, les personnes inscrites depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi ainsi que pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

Conditions ou caractéristiques particulières

- Garantie au salarié d'une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat ;
- Application des règles de droit commun en matière de rupture du contrat ;
- Interdiction d'insérer une clause de dédit-formation ;
- Non-prise en compte du salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des AT/MP) pendant toute la durée du CDD et pendant la durée de l'action de professionnalisation en cas de CDI ;
- Pas de versement d'indemnité de précarité en cas de CDD ;
- Possibilité de conclure un contrat à temps partiel ;
- Possibilité de conclure un contrat « partagé » entre deux entreprises pour l'exercice d'activités saisonnières ;
- Possibilité d'organiser des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises, sous réserve de conclure une convention spécifique ;
- Délai de deux mois à compter du début du contrat pour vérifier l'adéquation du programme de formation et y apporter d'éventuels aménagements ;
- Délivrance de la carte d'étudiant des métiers au bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation augmentée de 10 % par rapport à la loi (accord du 13 juillet 2004), fixée en pourcentage du SMIC, variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale.

Tranches d'âge	Cas général	Au moins titulaire d'un bac pro, BP, diplôme ou titre à finalité professionnelle ¹ de niveau IV
Moins de 21 ans	65 % du SMIC ²	75 % du SMIC
21-25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du SMIC ³ sans pouvoir être inférieur au SMIC	

1. Tous les diplômes de l'enseignement supérieur (exemple : licence d'anglais) ouvrent droit à la majoration de 10 %.
2. Salaire minimum de croissance.
3. Salaire minimum conventionnel.

- Formation dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ;
- Contrat de professionnalisation en CDI : action de formation dans les deux mois du début de contrat ;
- Contrat de professionnalisation en CDD : action de formation = durée du CDD ;
- Durée des actions de formation dans le BTP :
 - entre 15 et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI,
 - maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un groupement d'employeurs (GEIQ) ;
 - Durée de formation au minimum de 150 heures.
- Désignation obligatoire d'un tuteur quel que soit l'âge du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, dans l'entreprise d'emploi et la ou les éventuelles entreprises d'accueil ;
- Deux ans d'expérience professionnelle minimum, en rapport avec la qualification visée ;
- Encadrement de trois personnes maximum en cas de tuteur salarié et de deux personnes maximum en cas de tuteur employeur ;
- Formations spécifiques à l'exercice de la fonction tutorale.

- **Aide forfaitaire à l'employeur et aide à l'embauche des demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi pour :
 - 26 ans et plus : aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de 2000 € ;
 - 45 ans et plus : aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un montant de 2000 € cumulable avec l'aide forfaitaire.
- **Aide exceptionnelle : supprimée depuis le 1^{er} mai 2024.**

- Formulaire Cerfa n° 12434*04, de contrat de professionnalisation disponible sur le portail de l'alternance¹. Possibilité de le remplir en ligne ;
- Transmission du contrat dans les cinq jours suivant l'embauche à l'OPCO (Constructys pour le BTP), qui a 20 jours pour se prononcer sur la conformité et sur la prise en charge financière ;
- Avenant au contrat : transmission à Constructys pour un dépôt à la DREETS ;
- En cas de rupture anticipée du contrat : constatation de la rupture par écrit et notification au directeur de l'organisme de formation, à la DREETS, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans un délai de 30 jours suivant la rupture.

Après un contrat de professionnalisation en CDD :

	Avec le même employeur	Avec un employeur différent
CDD	Oui Règles habituelles de succession de CDD	Oui
Contrat d'apprentissage	Oui	Oui
Contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI	Non Sauf cas de renouvellement une fois la signature d'un nouveau contrat de professionnalisation : – si le salarié n'a pas obtenu la qualification visée (échec, maladie, défaillance de l'organisme de formation, maternité, accident du travail) ; – si le salarié a obtenu la qualification, mais souhaite préparer une qualification complémentaire ou supérieure.	Oui Pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification utile à l'insertion professionnelle de l'intéressé

Après un CDD : il est possible de conclure un contrat de professionnalisation en CDD, avec carence selon la situation.

1. Pour plus d'informations sur ce type de contrat, rapprochez-vous de votre fédération ou consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr.



Contactez votre fédération.



› Adaptation des logements

Devenez ProAdapt



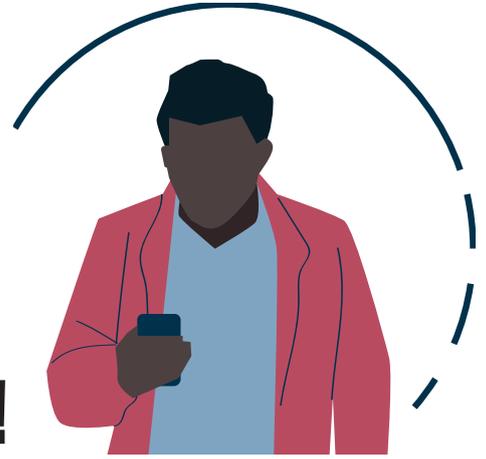
Pour accéder au parcours ProAdapt, scannez ce code QR.



12 | SANTÉ • PRÉVENTION

› ADDICTION AUX ÉCRANS

GARE À L'ISOLEMENT SOCIAL !



L'usage des outils numériques réduit les interactions des utilisateurs non seulement en face-à-face mais aussi en ligne¹. Une partie du temps passé sur les écrans et les réseaux sociaux n'est, en effet, consacrée qu'à observer l'activité des autres personnes. En découle un isolement social, une confusion des priorités et une perte de productivité.

En plus de 15 ans d'existence, le smartphone a étendu sa présence à tous les pans de la vie quotidienne, voire intime. Pour une partie des participants, c'est un compagnon de tous les instants :

- 53 % le consultent dès le réveil, c'est même un réflexe pour la génération des moins de 40 ans (72 %, contre 43 % des participants à l'étude ayant 60 ans ou plus) ;
- 32 % l'utilisent à table ;
- 36 % vont souvent ou toujours aux toilettes avec lui ;
- 43 % vont souvent ou toujours au lit avec lui – une habitude plus ancrée chez les participants de moins de 40 ans (79 %, contre 22 % pour les répondants de 60 ans et plus) ;
- 15 % s'endorment avec lui, et particulièrement les personnes âgées de 18 à 39 ans (29 %, contre 8 % des plus âgés) ;
- 45 % le gardent allumé près d'eux toute la nuit.

Par ailleurs, il arrive à 57 % d'entre eux de faire défiler leur fil d'actualité sans y porter attention et 53 % constatent qu'ils perdent la notion du temps quand ils sont sur leur smartphone.

Une confusion des priorités

- 67 % ont le sentiment d'y passer trop de temps ;
- 64 % déclarent passer régulièrement du temps sur leur smartphone sans réfléchir, alors qu'ils pourraient faire autre chose de plus important.

Des interactions sociales perturbées

Les outils numériques transforment la façon dont les utilisateurs interagissent avec les autres :

- 26 % des personnes ayant répondu à l'étude estiment passer plus de temps à envoyer des messages ou des commentaires en ligne qu'à parler aux gens en temps réel ;
- 14 % rapportent des comportements de « phubbing », c'est-à-dire

qu'elles ignorent les personnes physiquement présentes en consultant leur téléphone au lieu de communiquer avec elles (au restaurant, dans la rue, en réunion, dans un dîner...).

Pour une partie des personnes interrogées, la recherche d'interactions sociales en ligne est frénétique : 18 % déclarent se connecter sans cesse en commentant, postant et likant du contenu. Toutefois, l'utilisation des réseaux sociaux n'est souvent pas synonyme d'échanges : 70 % indiquent qu'ils s'y connectent sur les réseaux juste pour regarder ce que font les autres, sans rien commenter – une pratique encore plus fréquente pour les jeunes (82 % avant 40 ans) que pour les plus âgés (61 % après 60 ans). Cette pratique génère un sentiment de tristesse chez 10 % des répondants.

Les utilisateurs constatent que les écrans ont la capacité de les couper du monde momentanément. ■

1. L'étude sur l'addiction aux écrans réalisée par l'Observatoire Santé Pro BTP, en partenariat avec le centre de recherche de l'Institut Rafaël, est destinée à mieux connaître la diffusion et l'impact des usages inadaptés des écrans parmi les adhérents de Pro BTP Groupe. 21422 personnes ont participé à la consultation, accessible du 20 avril au 13 mai 2023.

Quelle place prend le smartphone dans nos relations ?



26 % des participants passent plus de temps à envoyer des messages ou des commentaires en ligne qu'à parler aux gens.



14 %



1 jeune sur 4 est concerné



ont même des épisodes de **PHUBBING** (regarder son téléphone pendant qu'une personne vous parle)



Les outils numériques font la promesse d'aider les humains à se connecter les uns aux autres. L'attraction exercée par les écrans est telle qu'une partie des répondants racontent leur penchant à ignorer les personnes qui les entourent réellement, du fait du temps qu'ils passent à interagir dans le monde numérique.

► CAMPAGNE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

ACCIDENTS DU TRAVAIL : CONTRÔLE DES ENTREPRISES CONCERNÉES

L'inspection du travail lance une campagne auprès des entreprises ayant connu au cours des trois dernières années un accident du travail. Après une sensibilisation des employeurs et des salariés concernés, des contrôles sont engagés – dès ce mois-ci – afin de vérifier que des mesures de prévention ont été mises en place.



Un plan d'action national

L'inspection du travail mobilise, de façon coordonnée, l'ensemble de ses services et de ses agents sur les questions de droit du travail et des conditions de travail. Pour cette année, le contrôle concerne les accidents du travail graves et mortels (ATGM).

Dans le cadre de cette campagne, les salariés bénéficient d'un service de renseignement sur le droit du travail jusqu'à la fin de l'année.

Quels objectifs ?

La campagne vise à :

- prévenir la survenance de nouveaux ATGM dans l'entreprise, en s'assurant que les mesures nécessaires ont été mises en place (les enquêtes après AT montrent que la majorité surviennent en raison d'un manque ou d'un défaut d'évaluation des risques);
- mettre fin aux manquements constatés dans les entreprises contrôlées;
- mieux connaître les pratiques des entreprises après la survenance des AT afin d'alimenter les discussions, notamment, avec les branches professionnelles;
- rendre plus efficaces les contrôles, avec une méthode adaptée à l'accidentologie de l'entreprise (un état des lieux et une mesure de l'impact des actions menées après contrôle sont prévus à l'issue de la campagne).

Quels secteurs sont concernés ?

Il s'agit des secteurs les plus accidentogènes : le transport routier de marchandises et de personnes, l'agriculture, l'hébergement social et médical, et le BTP avec un indice de fréquence

de 47,1 en 2021 (nombre d'AT pour 1 000 salariés).

LE BTP EST PARTICULIÈREMENT VISÉ, AVEC 80 241 ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2022, DONT 168 MORTELS.

Quelles entreprises sont ciblées ?

Les entreprises de moins de 250 salariés ayant connu un ou plusieurs AT mortels ou avec arrêt au cours des trois dernières années (les accidents récents ne font pas partie de ce contrôle) sont ciblées par l'inspection du travail.

Quels accidents du travail visés ?

Les AT contrôlés concernent les manutentions manuelles, les chutes de plain-pied ou de hauteur et, dans le BTP, l'utilisation d'outillage à main.

Quels sont les points de contrôle ?

Le contrôle, sur pièces, portera sur :

- la réévaluation des risques par l'employeur après l'AT et la mise en œuvre effective des mesures de prévention (mise à jour du DUERP¹ et du plan d'action ou du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le cas échéant du plan de prévention, du protocole de sécurité et du PPSPS);
- le respect des attributions du CSE (association de l'instance aux enquêtes, définition des nou-

velles mesures de prévention, information-consultation);

- l'accompagnement des victimes d'AT en matière de suivi médical et de maintien dans l'emploi (visites règlementaires, préconisations du médecin du travail, licenciement pour inaptitude).

Si des manquements sont constatés, l'inspection du travail pourra utiliser tous ses pouvoirs pour y mettre fin : mise en demeure, transaction pénale, etc. ■

1. Document unique d'évaluation des risques professionnels.

POUR VOUS AIDER

L'OPPBTB ou le service de prévention et de santé au travail (SPST) peuvent proposer des outils utiles pour mettre à jour votre DUERP, en prenant en compte les éléments à l'origine de l'accident dans l'évaluation des risques professionnels.

Le conseiller de l'OPPBTB peut vous accompagner dans vos démarches, notamment dans la réalisation de l'analyse après accident, et vous aider à définir les mesures techniques ou organisationnelles nécessaires.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle du SPST peut être mobilisée pour le maintien dans l'emploi du salarié accidenté.

L'INRS propose sur son site (www.inrs.fr) des outils utiles pour agir après un accident du travail.

CONTACTEZ VOTRE FÉDÉRATION



Pour en savoir plus sur la campagne de l'inspection du travail, scannez ce code QR.

» « TRAVAUX EN HAUTEUR, PAS DROIT À L'ERREUR »

L'OPPBTP RELANCE SA CAMPAGNE

Alors que les solutions de prévention existent, le travail en hauteur entraîne encore aujourd'hui un risque important de chutes aux conséquences souvent graves. Avec pour ambition de faire évoluer la perception du danger et les comportements, l'OPPBTP relance sa campagne de sensibilisation jusqu'au 5 juillet, en ajoutant la mention « Parce que ça n'arrive pas qu'aux autres ! ». De nombreuses ressources sont mises à disposition et des évènements sont organisés sur tout le territoire.

Un risque très présent aux conséquences graves

Depuis un toit, un pylône ou une échelle, travailler en hauteur fait partie de l'environnement professionnel du BTP. De fait, le risque de chute est souvent présent.

Les accidents liés à ces chutes peuvent avoir des conséquences graves (arrêt de travail de 4 mois, contre 2,5 mois en moyenne) et le secteur connaît en moyenne 20 décès par an. Les activités de charpente/couverture et de maçonnerie/gros œuvre sont particulièrement touchées.

LES CHUTES DE HAUTEUR SONT LA PREMIÈRE CAUSE DE SINISTRALITÉ DANS LE BTP (HORS MALAISES ET RISQUE ROUTIER).

Selon l'OPPBTP, les accidents surviennent le plus souvent sur des chantiers de rénovation de courte durée réalisés pour un client particulier. Il s'agit de chutes de moins de 3 mètres qui concernent des salariés en CDI dans des entreprises de moins de 50 salariés. Une chute sur deux est liée à une rupture de toiture ou à un défaut d'équipement de protection collective.

Faire évoluer les perceptions

Pour faire émerger une prise de conscience collective, l'OPPBTP a réalisé, avec les services de prévention et de santé au travail (SPST), une enquête sur la perception du risque.

Les résultats indiquent que :

- 9 professionnels sur 10 pensent que leur métier est dangereux et

ont conscience qu'une chute peut être mortelle.

Pourtant, la moitié affirme travailler sans équipement de sécurité au moins une fois par an ;

- pour la majorité des répondants, l'entreprise prévoit les bons équipements en matière de protection contre les chutes de hauteur et les protections collectives sont efficaces.

Pourtant, 40 % des chantiers visités par les conseillers de l'OPPBTP sont jugés moyens ou insuffisants en termes de sécurité et 31 % des compagnons déclarent être gênés au quotidien par les protections collectives ;

- plus de 50 % des professionnels interrogés considèrent que la maîtrise d'ouvrage ne s'intéresse pas à la sécurité, alors que tous

conviennent qu'un échafaudage de pied contribue à l'image de marque de l'entreprise.

Informez et sensibilisez Une nouvelle campagne de communication

Sur la base de cette enquête, la nouvelle campagne est principalement axée sur la communication, l'information et la sensibilisation de toutes les personnes concernées par le risque de chute de hauteur. Elle s'appuie sur des vidéos de fiction fortes (dont un court-métrage de sept minutes) et des témoignages parlants (podcasts mettant en avant les témoignages de chefs d'entreprise et série de vidéos de prise

de parole d'entreprises sur leur perception du risque).

Une lettre de la prévention et un site dédié

Une « lettre de la prévention » et le site www.chutesdehauteur.fr de l'OPPBTP permettent de retrouver de nombreuses solutions (application Check Chantier, étude « Prévention et performance... ») et différentes ressources (affiches à télécharger, jeu de questions-réponses, sélection de solutions chantier, kit de sensibilisation clés en main mis à disposition des formateurs de CFA).

Une nouvelle formation

Une nouvelle formation axée sur la perception du risque vient compléter les deux formations existantes et mises à jour. Elle se déroule sur une journée (en présentiel) et permet d'alterner connaissances théoriques et exercices pratiques à partir d'études de cas et de situations de travail réelles.

Des webinaires et des évènements de sensibilisation

Une série de webinaires nationaux à destination de tous les acteurs du chantier, animés par les conseillers en prévention de l'OPPBTP, les services de santé et la CNAM, sont proposés. Plus de 140 évènements de sensibilisation sont organisés partout en France courant juin, avec l'objectif de réunir 6 000 professionnels. ■



Contactez votre fédération et rendez-vous sur www.chutesdehauteur.fr.

MARS 2024

Variation mensuelle BT 01 de février à mars 2024 : - 0,1% ↘
Variation annuelle BT 01 de mars 2023 à mars 2024 : + 0,2% ↗

1. L'Insee a revu, en juin 2023, la composition du poste matériaux de l'index BT 47 (Électricité) sans révision des valeurs précédemment diffusées ;
2. 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 ;
3. Lors de la diffusion des index BT du mois de juillet 2022, l'Insee a revu les pondérations KLEMST et les compositions des postes matériaux des index BT du bois (BT 16b, BT 18a, BT 19 et BT 54) et a précisé les intitulés des index BT 18a et BT 19b, sans révision des valeurs précédemment diffusées.

Depuis les valeurs d'octobre 2014, tous les index sont en base 100-2010.		2023				2024			COEFFICIENTS DE RACCORDEMENT	
CODE	DÉFINITION	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	JAN.	FÉV.	MAR.	Nouvel index	Coefficient
BT 01	Tous corps d'état	130,2	130,3	130,3	130,6	130,8	131,0	130,9	BT 01	8,3802
BT 02	Terrassements	136,8	136,5	135,8	135,1	135,1	136,6	136,3	BT 02	7,7586
BT 03	Maçonnerie et canalisations en béton (sauf ossature, béton armé, carrelage, revêtement et plâtrerie)	130,9	131,3	131,5	132,2	132,3	132,7	133,0	BT 03	8,0652
BT 06	Ossature, ouvrages en béton armé	129,1	129,3	129,3	129,8	129,7	130,0	129,5	BT 06	7,7124
BT 07	Ossature et charpentes métalliques	150,4	145,3	144,7	146,7	140,4	138,0	144,6	BT 07	6,5889
BT 08	Plâtre et préfabriqués	126,7	126,6	126,2	126,5	126,9	126,8	127,0	BT 08	8,5755
BT 09	Carrelage et revêtement céramique	128,1	128,3	127,4	126,3	128,9	128,4	128,3	BT 09	7,5621
REVÊTEMENTS										
BT 10	en plastique	132,6	133,3	132,9	134,4	134,5	135,9	135,1	BT 10	10,4139
BT 11	en textiles synthétiques	137,8	137,7	137,7	138,0	138,5	138,3	137,9	BT 11	8,7408
BT 12	en textiles naturels	137,5	137,5	137,3	137,6	137,8	138,1	137,4	BT 12	7,2817
BT 14	en plaque de pierre naturelle sciée et produits assimilés	135,0	135,3	135,1	135,0	136,2	136,5	136,5	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	137,3	137,2	137,0	137,1	137,4	137,8	137,5		
BT 18a	Menuiserie intérieure en bois	133,9	133,4	133,2	133,6	132,5	132,7	132,6	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	138,2	138,0	138,2	138,5	136,9	137,3	137,6		
FERMETURES DE BAIES										
BT 26	en plastique (y compris fenêtre PVC)	133,6	132,6	130,8	132,9	131,3	132,2	130,7	BT 26	5,9962
BT 27	en aluminium	136,8	135,0	135,1	134,5	133,5	132,8	134,5	BT 27	6,6966
BT 28	en métal ferreux	133,9	129,3	129,6	132,2	130,7	130,0	131,8	BT 28	7,7083
COUVERTURE										
BT 30	en ardoises de schiste	141,5	141,3	141,3	143,0	143,0	143,9	144,1	BT 30	9,4745
BT 32	en tuiles en terre cuite	139,3	138,8	140,0	137,8	138,7	138,8	138,8	BT 32	6,6994
BT 33	en tuiles en béton	131,5	130,4	129,0	130,3	129,4	129,5	130,0	BT 33	7,6942
BT 34	en zinc et métal (sauf cuivre)	135,6	136,3	136,2	137,1	135,6	134,5	134,7	BT 34	6,6627
BT 35	en bardeaux bitumés	148,8	148,6	147,9	147,5	147,7	147,0	147,1	BT 35	6,5921
BT 38	Plomberie sanitaire (y compris appareils)	136,0	135,2	135,5	135,4	135,7	134,4	134,2	BT 38	11,5460
BT 40	Chauffage central (à l'exclusion du chauffage électrique)	127,0	126,4	126,6	126,4	126,8	127,2	127,1	BT 40	9,8458
BT 41	Ventilation et conditionnement d'air	130,0	129,8	130,2	130,2	130,6	130,8	131,4	BT 41	6,7221
MENUISERIE										
BT 42	en acier et serrurerie	140,3	137,8	137,7	138,4	137,3	137,0	137,8	BT 42	6,8058
BT 43	en alliage d'aluminium	132,8	132,8	132,8	132,3	131,7	131,3	132,2	BT 43	7,0900
BT 45	Vitrierie - Miroiterie	151,2	151,1	151,0	150,5	149,1	149,4	148,5	BT 45	9,0560
BT 46	Peinture, tenture, revêtements muraux	130,8	130,4	130,7	130,9	131,4	131,5	131,6	BT 46	8,3362
BT 47	Électricité	125,5	125,0	125,2	125,5	125,4	126,1	125,5	BT 47	11,0707
BT 48	Ascenseurs	131,9	130,0	130,1	131,0	130,7	130,6	131,2	BT 48	9,5705
BT 49	Couverture et bardage en tôles d'acier nervurées avec revêtement d'étanchéité	145,4	143,7	143,2	147,2	141,9	142,1	142,4	BT 49	1,6573
BT 50	Rénovation-entretien TCE	131,7	131,5	131,6	131,8	131,8	132,1	132,1	BT 50	1,7293
BT 51	Menuiserie PVC	130,6	131,2	130,8	131,8	131,5	132,6	131,8	BT 51	1,5495
BT 52	Imperméabilité de façades	139,2	138,8	138,9	139,2	136,8	136,9	137,1	BT 52	1,5387
BT 53	Étanchéité	135,8	134,6	134,2	133,5	133,1	132,9	133,9	BT 53	1,5294
BT 54	Ossature bois	134,2	134,0	133,6	133,7	133,9	134,1	133,7		
Indice général des salaires BTP (base 100, octobre 1979)		589,7	591,0	593,1	594,3	595,2	596,4	n.c.		

à la FFB, tout est compris dans la cotisation!



En plus
des actions
collectives,
je bénéficie
d'une défense
personnalisée
de mes intérêts.



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

