

Bâtiment actualité

LE JOURNAL DES ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS

12 DÉCEMBRE 2018 — N° 21



BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS

Un mauvais coût de plus ?

ICC (indice du coût de la construction)		
FFB	3 ^e trimestre 2018	987,5
Insee	2 ^e trimestre 2018	1699
IRL (indice de référence des loyers)		
	3 ^e trimestre 2018	128,45
Variation annuelle + 1,6 %		
Index BT 01		
	Base 100 - 2010	
	août 2018	109,5
Variation annuelle + 2,7 %		
Indice des prix à la consommation		
	Octobre 2018	
	• Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,1 %; + 2,2 %)	103,67
	• Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,1 %; + 1,9 %)	103,37
Indice général des salaires BTP		
	août 2018	541,7
Variation annuelle + 1,8 %		
SMIC horaire		
	1 ^{er} janvier 2018	9,88 €
Plafond mensuel Sécurité sociale		
	1 ^{er} janvier 2018	3311 €
Taux d'intérêt légal		
	2 ^e semestre 2018	0,88 %
	sauf pour les créances des particuliers	3,60 %
Eonia mensuel (ex-TMP)		
	Octobre 2018	- 0,37 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)		
	Octobre 2018	- 0,37 %
Taux des opérations de refinancement (BCE)		
		0,00 %

GOUVERNEMENT

FIN DE L'ACCÈS AU GAZOLE NON ROUTIER : la FFB dénonce la brutalité de la mesure

Le projet de loi de finances pour 2019 prévoit, à compter du 1^{er} janvier prochain, la suppression de l'accès au gazole non routier (GNR) pour toutes les activités, hors agriculture. Déjà envisagée et combattue par la FFB lors de précédentes lois de finances, cette mesure, qui rapporterait 800 millions d'euros au budget de l'État, serait supportée en grande partie par le seul secteur du BTP : 500 millions, dont 450 millions pour les travaux publics et 50 millions pour le bâtiment. Depuis des semaines, la FFB dénonce le caractère brutal d'une telle décision, prise sans concertation et sans alternative possible pour les entreprises concernées. Les marchés et les prix étant souvent signés plusieurs mois en avance, les TPE/PME du secteur ne pourraient pas,

en effet, répercuter à leurs clients la hausse de coût associée pour les opérations réalisées en 2019 mais attribuées en 2018, même en cas d'indexation. C'est donc une fois de plus la trésorerie des entreprises, déjà très tendue après des années de récession, qui en pâtirait directement. Cette situation inadmissible a conduit le réseau FFB à se mobiliser très largement auprès des parlementaires, qui examinent en ce moment même la loi de finances. Après de multiples revirements lors des débats, les sénateurs ont voté un amendement qui prévoit l'ajout d'une ligne spécifique et obligatoire en pied de facture, pour les contrats signés avant 2019, et qui permettrait de faire supporter la hausse du GNR au donneur d'ordre. Cependant, même cette simple

mesure de bon sens n'a pas recueilli l'avis favorable du gouvernement et il est probable qu'elle soit revue lors de la dernière lecture du texte à l'Assemblée nationale. Jacques Chanut a alerté l'ensemble de ses interlocuteurs lors de ses récents rendez-vous tant à l'Élysée qu'à la commission des finances : une fin de non-recevoir à toute proposition sur ce sujet serait suicidaire pour l'économie du pays et condamnerait de nombreux emplois. Il a notamment insisté sur l'inégalité de traitement que cela créerait avec les agriculteurs, épargnés, eux, par la mesure, alors qu'ils réalisent des travaux de construction. Jusqu'à la fin des débats parlementaires, la FFB et son réseau maintiendront une pression extrêmement forte sur les pouvoirs publics.

PARLEMENT

LOI DE FINANCES 2019 : Jacques Chanut reçu par le président du groupe La République en marche au Sénat

En vue de l'examen du budget 2019 au Sénat, Jacques Chanut a été reçu par le patron des sénateurs La République en marche, l'ancien ministre François Patriat. Le Président souhaitait sensibiliser ce sénateur de Côte-d'Or, proche du chef de l'État, aux préoccupations de la profession en cette fin d'année lourde d'enjeux. Il a tenu à le mettre en garde contre un budget 2019 qui fragilise dangereusement les territoires ruraux et périurbains. La fin du crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) pour les fenêtres et les chaudières au fioul à haute performance constitue une claque insupportable pour des milliers d'entreprises en France, qui se sont engagées à respecter les critères drastiques de la

qualification « Reconnu garant de l'environnement ». Ces travaux de rénovation sont en grande majorité le fait d'artisans, implantés dans des territoires déjà dépourvus du dispositif d'investissement locatif Pinel depuis la fin 2017 et qui, de surcroît, perdront le bénéfice du PTZ (prêt à taux zéro) à la fin 2019. Jacques Chanut a plaidé auprès du sénateur pour une réintroduction des fenêtres et des chaudières dans le CITE, sur la base d'un compromis réaliste relayé par la FFB depuis des semaines. Il a, par ailleurs, insisté sur la nécessité de maintenir le PTZ dans les zones rurales et périurbaines jusque fin 2021, en alignant le dispositif sur ce qui est déjà prévu pour les métropoles. En ce qui concerne



le logement et l'emploi, il n'y a pas de territoire de seconde zone : il est normal qu'un jeune ménage qui souhaite faire construire et acquérir son logement en zone rurale bénéficie du même dispositif que celui qui décide de s'installer dans le cœur des métropoles.



Directeur de la publication

Jacques Chanut

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

www.ffbatiment.fr

@FFBatiment

ISSN 0395-0913

Achévé de rédiger le 3 décembre 2018, 42^e année

Reproduction autorisée

sous réserve de la mention d'origine

« © Bâtiment actualité, 12 décembre 2018 ».

Crédits photo : David Morganti •

tondrungwit - thawornnurak - photo 5000

- kieferpix - goodluz - corund / Adobestock

Imprimé sur papier certifié PEFC avec

des encres végétales.

LA FFB DÉFEND
AU QUOTIDIEN VOS INTÉRÊTS
ET CEUX DE LA PROFESSION

La FFB, porte-parole du bâtiment !



La Fédération
Française
du Bâtiment
est toujours là pour
vous accompagner.



Jacques Chanut
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS

Un mauvais coût de plus ?

Après la hausse des taxes sur les carburants et les renoncements concernant la transition énergétique, voilà la taxation des contrats courts !

Moins d'un an après la précédente négociation sur l'assurance chômage, la menace d'un bonus-malus sur les contrats courts, intérim compris, est bien réelle.

Taxer les entreprises en fonction de leur secteur d'activité ou du nombre de fins de contrat de travail donnant lieu à inscription à Pôle emploi est irréaliste et cela découragera l'emploi stable et favorisera le recours au travail détaché.

D'après le gouvernement, la mesure est censée favoriser les embauches à durée indéterminée. Mais, dans notre secteur, quelle entreprise n'a pas conclu un CDD pour remplacer un salarié absent ? Quelle entreprise n'a pas fait appel à des intérimaires pour répondre à un ordre de service attendu de longs mois et sorti sans crier gare ? Ces entreprises qui s'efforcent ainsi de répondre à leurs clients sont-elles pour autant punissables ?

Le bâtiment a créé 30 000 emplois l'an dernier. Aujourd'hui, malgré 430 000 demandeurs d'emploi référencés, nos entreprises peinent toujours à recruter du personnel qualifié.

Alors, oui, réformer l'assurance chômage est une évidente nécessité. Mais notre secteur en témoigne : seule une économie bien portante permettra la création d'emplois durables, sûrement pas les dispositifs qui pénalisent l'emploi !

LOBBYING p. 2

ÉCHOS p. 4

ÉCONOMIE

Conjoncture du bâtiment ... p. 5-6

SOCIAL

Cotisations de formation professionnelle
Et si une simple erreur de déclaration bloquait le financement des formations? ... p. 7

Embauche de salariés étrangers hors Union européenne
Respectez bien les règles p. 8

Prélèvement à la source
Plus que quelques jours pour initialiser les taux de vos salariés p. 9

CONSTRUCTION - URBANISME

Loi ELAN
Des mesures positives pour la construction p. 10-11

ASSURANCE

CBL Insurance Limited
L'assureur néo-zélandais placé en liquidation p. 11

SOUS-TRAITANCE

Contrat de sous-traitance
Le BTP se dote d'un nouveau modèle p. 12

MANAGEMENT

Recrutement
Les salariés « boomerang » font-ils partie de votre stratégie? ... p. 13

PRÉVENTION

Bilan AT/MP 2017
Nouvelle baisse des accidents du travail p. 14

INDEX BT

Août 2018 p. 15

+ dans ce numéro

COMMENT RÉUSSIR À RECRUTER ?

Des chefs d'entreprise
livrent leur expérience

En France, chaque année, le mal de dos est à l'origine de 1,3 million de journées de travail perdues dans le secteur du bâtiment, soit l'équivalent de 6300 emplois à temps plein.

Un accident du travail sur cinq est lié à une lombalgie.



PRÉVENIR LES LOMBALGIES

L'Assurance maladie lance une campagne de sensibilisation des chefs d'entreprise du bâtiment

L'Assurance maladie a lancé une campagne nationale d'information sur la lombalgie et sa prévention : « Mal de dos? Le bon traitement, c'est le mouvement ». Aujourd'hui, elle ouvre un volet spécifique « employeurs », décliné dans les secteurs les plus exposés aux lombalgies, dont le bâtiment. Son objectif? Encourager la mise en place d'une démarche de prévention au sein de l'entreprise et orienter le dirigeant vers des solutions existantes, comme TMS Pros.

Pour plus d'information, consultez le site www.ameli.fr

- > Entreprise
- > Actualités
- > Employeurs : faites du bien à votre entreprise, agissez contre le mal de dos! Contactez votre fédération ou votre Carsat.

PLAN BIM 2022

La FFB répond présent

Le 15 novembre, à l'occasion des premières Assises du logement, Julien Denormandie, ministre chargé de la Ville et du Logement, a signé avec la filière construction le plan BIM 2022.

Bien évidemment, la FFB était représentée par son président, Jacques Chanut, pour soutenir cet engagement visant à généraliser l'utilisation du numérique, et en particulier du BIM, dans le bâtiment.

L'État mobilise 10 millions d'euros pour concrétiser la transformation numérique du bâtiment au plus près des territoires.

Le plan BIM 2022 sera porté par ADN Construction¹, dans la continuité du plan transition numérique dans le bâtiment (PTNB).

IMPÔTS ET COTISATIONS

La France a la pression fiscale la plus lourde d'Europe

Voici des données qui ont une résonance particulière à l'heure où les gilets jaunes manifestent contre le poids des taxes : la France a la pression fiscale la plus importante d'Europe.

Eurostat l'a confirmé : en 2017, les recettes fiscales (impôts et cotisations sociales nettes) ont représenté 48,4 % du PIB français. Un niveau en hausse par rapport à 2016 (47,4%), année où la France était déjà championne du classement. Dans le peloton de tête, on trouve juste derrière la Belgique (47,3 % du PIB) et l'Italie (42,4 %).

En moyenne, en 2017, les recettes fiscales représentaient 40,2 % du PIB en Europe. Cette première place sur le podium, la France la doit essentiellement aux cotisations sociales : 18,8 % du PIB. C'est bien plus que la moyenne européenne, qui est de 13,3 %.

JEUDI
28
MARS
2019

10^e Journée de la Prévention

LES POUSSIÈRES ET LE RISQUE CHIMIQUE



SANTÉ DANS LE BTP

La Fondation BTP PLUS accorde plus de 960 000 € à des projets innovants



Après l'accès à la culture en 2010, le retour vers l'emploi en 2012 et le logement en 2016, le thème choisi, cette année, par la Fondation BTP PLUS¹ était « Favoriser les actions visant à améliorer la santé des jeunes, des actifs et des retraités du BTP ».

Lancé en janvier, cet appel à projets était ouvert aux associations ou organismes proposant des projets innovants.

Le 19 novembre la Fondation a décidé de soutenir 19 projets avec quatre prix :

- « Prévenir », 8 projets ont été retenus visant à développer des actions auprès des apprentis et des salariés du BTP, pour prévenir les pratiques addictives ;
- « Accompagner », 5 projets ont été sélectionnés ayant pour objectif commun de faciliter les démarches de santé et l'accès aux soins ;
- « Se préserver », 5 associations ont été primées proposant de se maintenir en santé en pratiquant une activité sportive, ou en leur permettant de travailler dans de bonnes conditions ou de poursuivre une activité ;
- « Rechercher pour soigner », le projet de l'Institut Pasteur visant à développer un traitement contre des cancers résistants aux traitements traditionnels, à l'instar du mésothéliome pleural malin (cancer de l'amiante). Le traitement est basé sur l'utilisation d'un virus vaccinal de la rougeole modifié pour détruire les cellules tumorales et induire une réponse immunitaire pour éviter la dissémination de la tumeur. Ce projet a reçu le prix spécial du jury.

1. La Fondation BTP PLUS a été créée en 2006. Sa vocation est de soutenir des projets sociaux innovants qui favorisent l'autonomie des personnes et la promotion sociale.

« Il faut donner envie et faciliter l'accès de tous les acteurs, quelle que soit leur taille, aux outils numériques. Nous ne réussirons l'indispensable transition numérique du bâtiment qu'à travers un travail collectif associant tous les acteurs : maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, artisans et entrepreneurs, fabricants, éditeurs de solutions informatiques. »

Jacques Chanut,
Président de la FFB

1. Créée en juin 2017, ADN Construction rassemble les principales organisations professionnelles du secteur.

CONJONCTURE DU BÂTIMENT

Le neuf

À LA FIN DE SEPTEMBRE

Le retournement des ventes de logements neufs commence à peser sur les permis et ouvertures de chantier dans de nombreuses régions. Quant au non-résidentiel, malgré un très bon premier semestre, les autorisations et mises en chantier s'y stabilisent sur neuf mois du fait d'un troisième trimestre en recul marqué.



LOGEMENT

En glissement annuel sur 9 mois

VENTES



INDIVIDUEL
DIFFUS¹

-13,7 %

PROMOTION
IMMOBILIÈRE²

-2,4 %

PERMIS DE CONSTRUIRE³

Les autorisations se replient assez fortement au même rythme dans l'individuel et le collectif.

-7 %



INDIVIDUEL

-6,8 %

COLLECTIF

-7,1 %

MISES EN CHANTIER³

Compte tenu des délais, les ouvertures de chantier enregistrent une baisse un peu moins marquée que les permis, tant dans l'individuel que dans le collectif.

-3 %



INDIVIDUEL

-3,6 %

COLLECTIF

-2,5 %



NON-RÉSIDENTIEL

(hors hôtellerie et locaux agricoles)

En glissement annuel sur 9 mois³

SURFACES AUTORISÉES **-1,1 %**

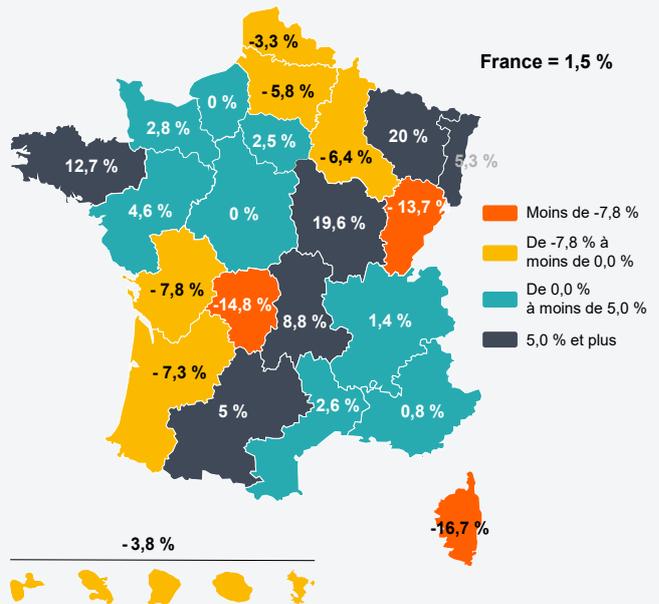
SURFACES COMMENCÉES **0,4 %**

Les bureaux et les bâtiments administratifs conservent une dynamique soutenue, avec des surfaces commencées qui progressent de plus de 10 %. Des interrogations se font jour concernant les bâtiments industriels, dont les surfaces mises en chantier ressortent un peu décevantes. Enfin, les commerces accentuent leur descente aux enfers, avec notamment des surfaces autorisées qui abandonnent 23 % depuis le début de l'année.

MISES EN CHANTIER PAR RÉGION

En glissement annuel sur 12 mois

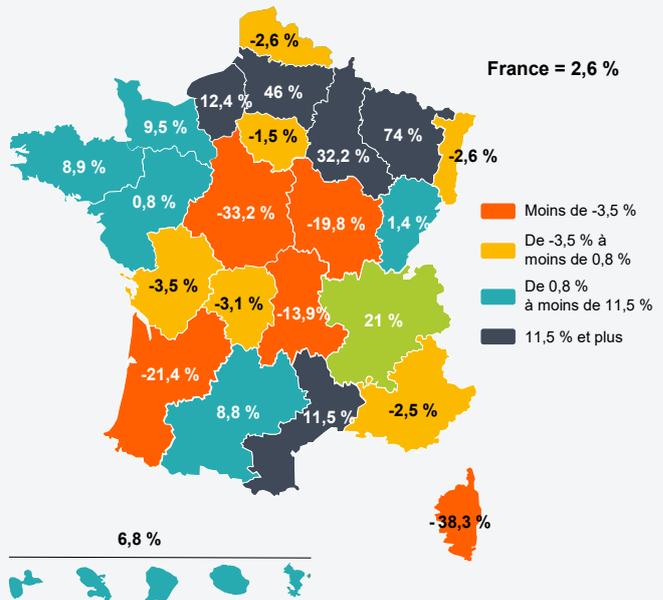
LOGEMENT



En forte baisse : ex-Franche-Comté, ex-Limousin et Corse.

NON-RÉSIDENTIEL

(hors hôtellerie et locaux agricoles)



En forte baisse : ex-Auvergne, ex-Bourgogne, ex-Aquitaine, Centre-Val de Loire et Corse.

1. Sources : CGI Bâtiment, Caron Marketing, Markemétron.

2. Sources : MTES/CGDD/SDES, ECLN.

3. Sources : FFB, d'après MTES/CGDD/SDES, Sit@del2.

CONJONCTURE DU BÂTIMENT (SUITE)

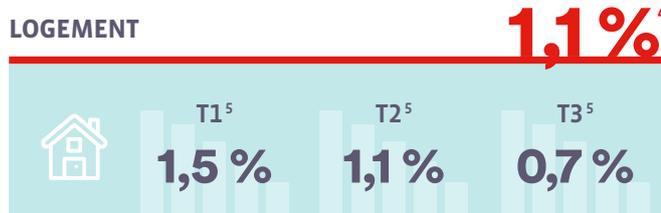
L'entretien-amélioration

À LA FIN DE SEPTEMBRE

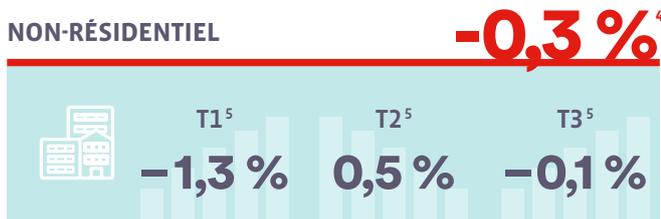
L'activité a progressé de 0,7 % sur les trois premiers trimestres de l'année par rapport à la même période un an auparavant, avec un net ralentissement au troisième trimestre en glissement annuel.



LOGEMENT



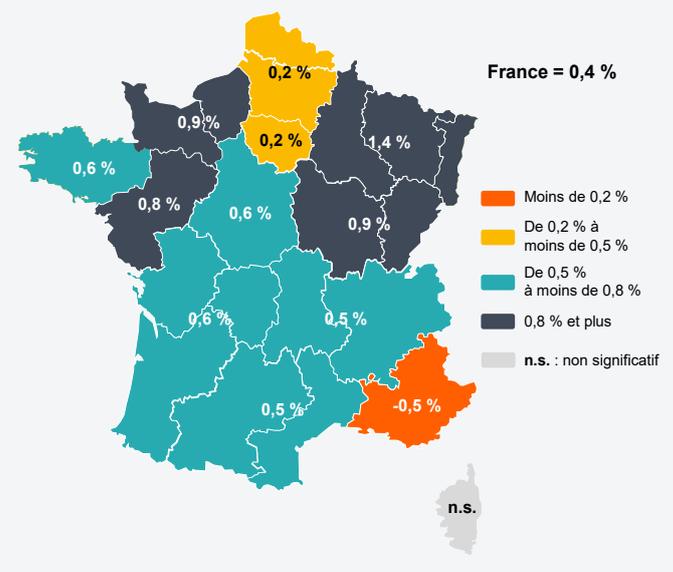
NON-RÉSIDENTIEL



ENSEMBLE

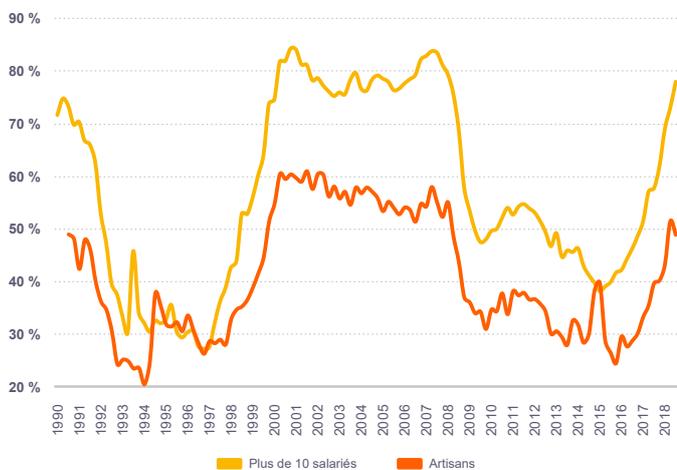


ENSEMBLE



L'appareil de production

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT À LA FIN DE SEPTEMBRE⁶



PRIX ET COÛTS À LA FIN DE JUIN⁷



Malgré des difficultés de recrutement qui s'accroissent fortement, les entreprises de bâtiment ont créé 30 000 emplois, dont 23 000 postes salariés, en glissement annuel au premier semestre.

Les prix dans le bâtiment n'ont progressé que de 1,4 % en glissement annuel au premier semestre, alors que les coûts ont augmenté de 2,4 %.

4. En glissement annuel sur 9 mois. Source : FFB, d'après réseau des CERC.

5. En glissement annuel. Source : FFB/réseau des CERC.

6. En pourcentage d'entreprise. Source : Insee.

7. Base 100 en 2015. Sources : Insee, FFB.

COTISATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Et si une simple erreur de déclaration bloquait le financement des formations ?

Depuis l'année dernière, les déclarations des cotisations de formation professionnelle se font par le biais de la DSN. Or des erreurs ou des absences de déclaration ont été relevées, notamment dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ces anomalies répétées risquent de bloquer le financement de la formation continue dans le bâtiment.

Attention aux erreurs et oublis

Attention à déclarer correctement et à payer vos cotisations de formation professionnelle (2017-2018) par le biais de la DSN.

Plusieurs erreurs ou absences de déclaration et donc de paiement ont été relevées par PRO BTP. Ce qui peut vous paraître anodin a, dans les faits, une incidence sur le financement de la formation de vos salariés, car Constructys (collecteur pour le bâtiment) pourrait être contraint de refuser des demandes faute de moyens suffisants.

Rectifier le tir

PRO BTP a réactivé sur son site Internet, dans votre espace sécurisé, une feuille de déclaration qui peut être remplie en ligne ou téléchargée et imprimée. PRO BTP vous recontactera par mail très prochainement.

Pour l'année 2017, oubliez la DSN ! Votre régularisation doit se faire exclusivement en utilisant cette feuille de déclaration.

Pour l'année 2018, vous pouvez déclarer vos cotisations par le biais d'une régularisation lors de la dernière DSN de l'année en vous reportant aux documents d'information édités par PRO BTP sur son site.

À titre exceptionnel, vous pourrez encore, pour 2018, utiliser la feuille de déclaration éditée par PRO BTP sur son site Internet ou en format papier.

Les principales erreurs commises dans les déclarations DSN

- L'entreprise a oublié de déclarer.
- Absence de déclaration mensuelle au prétexte que l'entreprise paie ses cotisations trimestriellement (entreprise de moins de 11 salariés qui n'a pas opté pour le paiement mensuel).
- L'entreprise a fait sa déclaration, mais s'est trompée de bloc dans la DSN (par exemple, déclaration effectuée dans le bloc individuel [bloc 81] ou dans le bloc destiné à la DGFIP [bloc 44] au lieu du bloc 82).
- L'entreprise a déclaré les assiettes sur lesquelles on calcule la cotisation¹ au lieu d'indiquer le montant dû au titre de chacune de ces cotisations.
- L'entreprise n'a déclaré qu'une ligne pour l'ensemble de ses cotisations au lieu de faire une ligne par cotisation.
- L'entreprise a oublié de majorer la masse salariale de 11,5 % au titre des ICP pour calculer le montant des cotisations conventionnelles.
- L'entreprise a oublié de prendre en compte la TVA lorsqu'elle s'applique.

1. Masse salariale avec ou sans majoration de 11,5 % au titre des ICP.

Donner la possibilité à vos salariés de se former, c'est améliorer leurs compétences, c'est permettre à votre entreprise de réaliser des travaux de qualité et de rester performante et compétitive.



DÉCLARATION POUR LES ENTREPRISES DE BTP

Cotisation	Organisme destinataire	Cotisation légale		Cotisation conventionnelle	
		Assiette	TVA	Assiette	TVA
Négociation dans l'artisanat (pour les seules entreprises du bâtiment de moins de 11 salariés)	APNAB	-	-	Masse salariale sans ICP	Cotisation non soumise
Formation professionnelle moins de 11 salariés	Constructys	Masse salariale avec ICP ¹	Cotisation soumise		Cotisation soumise
Formation professionnelle 11 salariés et plus				-	-
CIF CDD					
Apprentissage	CCCA		Cotisation non soumise	-	-

1. Pour prendre en compte les indemnités de congés payés (ICP) versées par les caisses de congés, l'employeur majore sa masse salariale de 11,5%.

EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS HORS UNION EUROPÉENNE

Respectez bien les règles

Alors que certaines tensions se font sentir sur l'emploi et le recrutement, vous pouvez être amené à embaucher un salarié étranger. Si les ressortissants de l'Union européenne n'ont besoin d'aucune autorisation particulière pour travailler, il n'en va pas de même pour un salarié étranger hors Union européenne, qu'il réside déjà en France ou non. Pour éviter d'éventuelles sanctions, voici un rappel des règles à respecter.

L'embauche d'un salarié étranger hors Union européenne nécessite, dans tous les cas, une autorisation de travail. Il s'agit :

- soit d'un titre de séjour l'autorisant à travailler (titre unique de « séjour et de travail », comme la carte de résident valable 10 ans, carte de séjour temporaire « vie privée et familiale »);
- soit d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail délivrée par la DIRECCTE.

Deux situations sont à distinguer selon que le salarié réside déjà en France ou non.

Le salarié étranger réside déjà en France

Vous devez vérifier :

- qu'il est titulaire d'un titre l'autorisant à travailler;
- l'authenticité de son titre auprès de la préfecture au moins deux jours ouvrables avant l'embauche¹.

Si le ressortissant étranger détient un titre de séjour, mais pas d'autorisation de travail, vous devrez faire une demande d'autorisation de travail auprès de la DIRECCTE. Vous devrez aussi vous acquitter de la taxe à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), si le salarié travaille en France pour la première fois.

Le salarié étranger n'est pas encore sur le territoire français : procédure d'introduction

Vous ne pourrez faire venir un salarié étranger en France que si vous n'avez pas réussi à recruter un candidat déjà présent en France. Vous devrez alors faire une demande d'autorisation de travail dite « procédure d'introduction » en respectant les formalités suivantes :

- dépôt d'une offre d'emploi (le plus souvent auprès de Pôle emploi) pendant un délai raisonnable (estimé à deux mois²) restée infructueuse;
- transmission d'un dossier de demande d'introduction à la DIRECCTE, composé notamment :
 - d'un imprimé Cerfa dans lequel vous indiquez les éléments du contrat de travail, votre engagement à payer les taxes OFII et les conditions de logement de l'étranger;
 - d'une lettre motivant le recrutement du salarié;
 - des justificatifs de l'offre d'emploi restée infructueuse, etc.

L'Administration prendra sa décision dans un délai de deux mois après réception du dossier complet. Attention : à défaut de réponse, la demande est rejetée.

Pour certains métiers, dits en tension (chef de chantier, conducteur de travaux...), caractérisés par des difficultés de recrutement, la procédure d'introduction est simplifiée.

Une taxe doit être versée à OFII.

1. Cf. *Bâtiment actualité* n° 8 du 9 mai 2018.
2. Circulaire ministérielle du 31 mai 2011.

Les États membres de l'Union européenne et assimilés

Union européenne

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

Assimilés

Islande
Liechtenstein
Norvège
Suisse

Les demandeurs d'asile : un cas particulier

Comme tout étranger non ressortissant de l'UE, le demandeur d'asile doit être titulaire d'un titre l'autorisant à travailler :

- soit il a obtenu le statut de réfugié et dispose d'une carte de résident de 10 ans qui l'autorise à travailler;
- soit il n'a pas ou pas encore obtenu le statut de réfugié. Il ne peut pas en principe travailler. Si l'OFPPRA (l'organisme qui étudie les demandes d'asile) n'a pas statué au bout de neuf mois, le salarié étranger peut demander une autorisation de travail (délai raccourci à six mois au plus tard le 1^{er} mars 2019). Avant une embauche, vous devez vérifier auprès de la préfecture que le salarié étranger dispose bien d'une attestation de demandeur d'asile et d'une autorisation de travail.

Les sanctions

L'embauche d'un salarié étranger sans titre de travail (ou le fait de le conserver à son service) est très lourdement sanctionnée.

Les peines peuvent aller jusqu'à :

- cinq ans de prison;
- 15 000 € d'amende;
- l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle concernée par l'infraction pendant cinq ans;
- l'exclusion des marchés publics pendant cinq ans;
- une contribution spéciale à l'OFII de 17 850 €.

Pour mémoire, les salariés ressortissants de l'UE peuvent être librement embauchés au vu de leur seule carte d'identité ou passeport, en cours de validité.

Taxes OFII

	Salaire ≤ SMIC ¹	Salaire > SMIC et ≤ 1,5 SMIC	Salaire > 1,5 SMIC
Embauche d'un « travailleur temporaire » (activité > 3 mois et < 12 mois)	74 €	210 €	300 €
Embauche d'un « travailleur permanent » (activité > 12 mois)	55 % du salaire mensuel brut dans la limite de 2,5 SMIC		

1. Un salarié étranger peut être rémunéré au-dessous du SMIC lorsqu'il travaille à temps partiel (hypothèse possible en cas de renouvellement de l'autorisation de travail, mais pas en cas de procédure d'introduction).

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Plus que quelques jours pour initialiser les taux de vos salariés

Le 1^{er} janvier 2019, le prélèvement à la source entre en vigueur. Pensez à initialiser les taux dans votre logiciel de paie. Cette étape doit se faire impérativement maintenant !

En janvier 2019, vous devrez appliquer les taux de prélèvement mis à votre disposition par l'administration fiscale en novembre ou décembre 2018, dans le compte rendu métier (CRM)¹.

Cela concerne aussi les entreprises en décalage de paie. Elles devront appliquer le prélèvement à la source (PAS) sur les paies de décembre versées en janvier.

Comment récupérer les taux et les entrer dans le logiciel de paie ?

Selon les possibilités, le CRM peut être récupéré² :

- soit directement dans le logiciel de paie (pour les déclarations réalisées en mode API ou « machine to machine »);
- soit sur le tableau de bord du déclarant (www.net-entreprises.fr) au format XML, Excel ou autre.

Vérifiez que vous avez mis à jour votre logiciel de paie.

Si vous avez un logiciel développé en interne, assurez-vous qu'il est paramétré pour recevoir le taux de PAS et pour effectuer la retenue (qui devra figurer sur le bulletin de paie) à compter de janvier 2019.

Comment récupérer le compte rendu métier (CRM) ?

Pour consulter les CRM, connectez-vous à votre tableau de bord DSN, accédez au dépôt concerné et cliquez sur la loupe.

The screenshot shows the 'Accusé d'enregistrement électronique' section with fields for Siret, name, and reference number. Below it is the 'Bilan de traitement' section with a search icon highlighted by a red box and an arrow. A yellow callout box explains that the reference number is used to retrieve the CRM and that clicking the search icon provides access to the relevant deposit.

Dans la rubrique « DGFIP », cliquez sur le lien « Accéder au bilan de traitement »

The screenshot shows the 'DGFiP' section with a red box highlighting the 'Accéder au bilan de traitement' link next to the 'Données nominatives' entry. A red arrow points to this link.

Que faire si une anomalie est signalée dans le CRM ?

Le type d'anomalie est indiqué dans le CRM (salarié non reconnu par la DGFiP, absence de NIR, erreur sur le nom, le prénom...)³.

Vérifiez que les données figurant dans le système de paie (état civil, NIR...) correspondent aux données officielles de votre salarié.

Si ces données sont correctes, l'anomalie peut provenir de la déclaration du salarié à l'administration fiscale.

Votre salarié doit alors se rapprocher de la DGFiP pour mettre à jour ses informations.

Que faire s'il n'y a pas de taux pour certains salariés ?

En l'absence de taux dans le CRM, appliquez le taux non personnalisé figurant dans la grille de taux publiée par l'administration fiscale.

1. Depuis le 1^{er} janvier 2017, tout employeur de personnel salarié ou assimilé (gérants minoritaires de SARL, présidents ou directeurs de SAS...) est tenu de déposer une DSN pour les salaires versés.

2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 18 du 31 octobre 2018.

3. Cf. fiche consigne DSN n° 1935 « Les messages (anomalies) portés par le CRM nominatif pour le PAS » sur le site www.dsn-info.fr.

LOI ELAN

Des mesures positives pour la construction

Lutte contre les recours abusifs, assouplissement des normes d'accessibilité et de la loi littoral, études des sols obligatoire, mise en œuvre du plan « Action cœur de ville », réforme du secteur HLM... Décryptage des mesures phares de la loi ELAN¹.

Après un an de débats et plusieurs péripéties, dont un recours auprès du Conseil constitutionnel, la loi ELAN a été publiée le 24 novembre.

Voici en résumé les mesures phares de cette loi intéressant le secteur du bâtiment.

Lutte contre les recours abusifs

L'un des volets majeurs du texte vise à renforcer l'arsenal de lutte contre les recours abusifs à l'encontre des permis de construire et d'aménager. La loi reprend en grande partie les mesures préconisées par le rapport remis au gouvernement au début de l'année et auquel la FFB a fortement contribué.

La FFB se félicite d'avoir été entendue. Elle espère que ces mesures, cumulées avec celles visant à accélérer les délais de traitement des recours par les juges, permettront de prémunir les promoteurs, constructeurs et aménageurs contre le fléau des recours².

Révision de la réglementation « accessibilité »

Depuis 2005, dans les immeubles collectifs neufs, 100 % des logements desservis par un ascenseur ou en rez-de-chaussée doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap.

Pour faire baisser les coûts de construction et prendre en compte les attentes et besoins des acquéreurs, la loi ELAN remplace l'obligation de rendre tous les logements neufs accessibles par une obligation de les rendre « évolutifs ».

Un quota de 20 % de logements accessibles est maintenu.

La notion de « logement évolutif » est très encadrée. Une personne handicapée doit pouvoir accéder au logement, se rendre dans le séjour et le cabinet d'aisances et la mise en accessibilité partielle ou totale du logement doit être réalisable ultérieurement par des travaux simples.

La FFB salue cette mesure pragmatique et souligne que la France reste largement leader en Europe en matière d'accessibilité des logements neufs. Nos voisins européens adaptent le pourcentage de logements accessibles au pourcentage de leur population en situation de handicap (7 % en Allemagne) ou n'imposent une accessibilité des immeubles que jusqu'à la porte des appartements, à charge pour les personnes handicapées de réaliser l'adaptation intérieure.

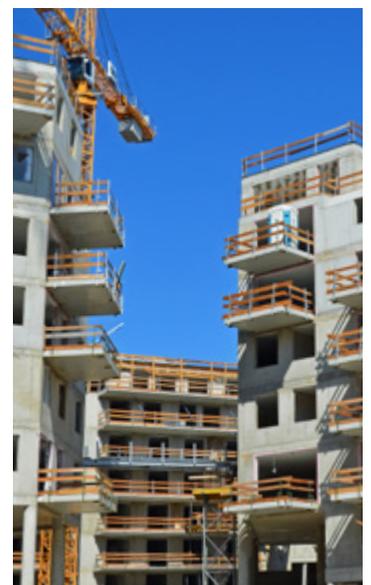
Mais elle regrette qu'en contrepartie de cette mesure, le gouvernement entende imposer l'installation d'un ascenseur dans les immeubles de logements neufs en R+3 (actuellement, un ascenseur n'est obligatoire qu'en R+4 ou plus). Cette mesure ferait entrer plus de logements dans le champ de la réglementation « accessibilité » et donc engendrerait une hausse des coûts de construction et des charges d'entretien et de maintenance à payer par les occupants.

Voilà des mesures positives pour la construction et l'aménagement du territoire ! Il va cependant falloir un peu de temps avant qu'elles aient une efficacité concrète. Aussi, au moment où un ralentissement se fait sentir dans le logement neuf, il est essentiel que l'ensemble des textes d'application sortent dans les meilleurs délais.

Assouplissement de la loi littoral

En zone littorale, l'extension de l'urbanisation ne peut se faire qu'en continuité avec les agglomérations et villages existants. Avant 2014, il était possible de construire dans le périmètre bâti des hameaux, en mettant en place un « Stecal » (secteur de taille et capacité d'accueil limitées). C'était avant que la loi ALUR ne restreigne fortement l'utilisation de cet outil urbanistique.

La loi ELAN rend à nouveau possible, de façon encadrée, le comblement des « dents creuses », ces parcelles non bâties situées entre deux bâtiments construits dans un même hameau et disposant donc des équipements nécessaires à l'habitat. Les constructions dans la bande des cent mètres du rivage restent interdites.



La FFB est favorable à ce rééquilibrage qui répond à l'objectif de la loi littoral, à savoir concentrer les constructions sur des zones déjà urbanisées et ainsi éviter le mitage du territoire.

Obligation de fourniture d'une étude des sols

La loi ELAN impose au vendeur d'un terrain à bâtir, en zone à risque argile, de fournir à l'acquéreur une étude géotechnique.

L'objectif est d'informer ce dernier sur les risques liés à la nature du sol et d'identifier les mesures constructives adaptées permettant de réduire les risques de sinistralité.

L'acquéreur aura ensuite l'obligation de fournir cette étude au constructeur qu'il sollicitera pour la réalisation de sa maison.

Cette mesure est une demande de longue date des constructeurs de maisons individuelles.

Mise en œuvre du plan « Action cœur de ville »

Habitat, commerces, transports... le plan « Action cœur de ville » vise à redonner de l'attractivité et du dynamisme aux centres des villes moyennes en déprise.

Doté de 5 milliards d'euros, dont 1,5 milliard d'euros financés par Action Logement, ce plan concerne 222 villes et s'étend sur la période 2018-2022.

La loi ELAN crée « les opérations de revitalisation des territoires » (ORT), qui sont l'instrument juridique permettant localement la mise en œuvre du plan.

La FFB salue cette mesure visant à lutter contre la fracture territoriale et génératrice d'activité pour les entreprises du bâtiment.

Réforme du secteur du logement social

L'objectif est de renforcer la capacité de production et de rénovation des logements sociaux, en améliorant l'efficacité de la gestion des bailleurs sociaux et en facilitant la restructuration de leur patrimoine. Ainsi, à compter de 2021, les organismes HLM gérant moins de 12 000 logements devront faire partie d'un groupe d'organismes ; la vente des

logements HLM à leurs occupants est facilitée, pour financer de nouvelles constructions ; le recours à un concours d'architecture est rendu optionnel pour les projets de construction de logements neufs. Actuellement, le secteur HLM repose sur un financement non pérenne et souffre d'une organisation morcelée, ce qui le met en danger, en particulier dans un contexte budgétaire très restrictif.

Pour atteindre des objectifs ambitieux en matière de construction et de rénovation, une refondation du modèle HLM est nécessaire.

La FFB est favorable à cette réforme.

Par ailleurs, des ajustements de bon sens sont apportés à la loi SRU, qui impose aux communes un minimum de 25 % de logements sociaux.

Les communes vont ainsi pouvoir mutualiser l'objectif de production de logements sociaux, au niveau d'une intercommunalité et le seuil d'éligibilité des communes d'Île-de-France à la loi SRU est porté à 3 500 habitants.

1. Loi évolution du logement, de l'aménagement et du numérique.
2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 14 du 5 septembre 2018.

ASSURANCE

CBL INSURANCE LIMITED

L'assureur néo-zélandais placé en liquidation

CBL Insurance Limited, filiale néo-zélandaise du groupe CBL, vient d'être placée en liquidation. À ce jour, CBL Insurance Europe, filiale irlandaise du même groupe, qui distribuait des contrats d'assurance en France, ne fait pas l'objet d'une telle procédure. Elle reste toutefois interdite de distribuer des contrats depuis février... et cette nouvelle annonce n'augure rien de bon pour son avenir.

CBL Insurance Limited (CBLIL) vient d'être placée en liquidation par la justice néo-zélandaise.

Cette compagnie était en liquidation provisoire depuis février.

CBL Insurance Europe (CBLIE), qui distribuait des contrats d'assurance en France depuis l'Irlande, ne fait pas l'objet d'une telle procédure. Néanmoins, cette compagnie n'a plus le droit de souscrire ou renouveler des contrats d'assurance depuis le 19 février, sur décision de l'autorité de contrôle irlandaise (en raison d'une insuffisance de provisions).

Si l'assureur est en principe tenu du paiement des sinistres, plus le temps passe et plus cette affirmation paraît incertaine, d'autant que CBLIL était le réassureur de CBLIE.

Les entreprises sont d'ores et déjà invitées à rechercher une nouvelle solution d'assurance.

Sollicitées par la FFB, les mutuelles du bâtiment proposent des solutions.

À lire également

- *Bâtiment actualité* n° 8 du 9 mai 2018, « Assurance décennale : CBL, Alpha, SFS... où en est-on ? »
- *Bâtiment actualité* n° 7 du 26 avril 2017, « Faillite d'un assureur : quels risques pour l'entreprise ? Comment s'en prémunir ? ».

Des assureurs dans la tourmente

- **Gable Insurance** est placé en liquidation depuis le 19 novembre 2016.
- **Elite Insurance Company** s'est retiré du marché en juillet 2017 et annonce sur son site connaître des difficultés dans la gestion de ses sinistres depuis la résiliation du contrat de son prestataire IMS Expert.
- **Alpha Insurance** est en liquidation depuis le 8 mai.
- **Acasta European Insurance** se serait retiré du marché en juin.
- **QUDOS Insurance** ne souscrit plus de contrats depuis le 18 octobre.



CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

Le BTP se dote d'un nouveau modèle

Après plusieurs mois de travaux engagés par la FFB, les acteurs de la construction ont signé, le 22 novembre, dans les locaux de la Fédération, un nouveau modèle de contrat de sous-traitance. Présente à cette signature, la Médiation des entreprises se félicite de cette démarche collaborative.

Dès 1995, les principales organisations professionnelles du BTP, avec l'implication des ministères concernés, se sont accordées sur les conditions générales d'un contrat type unique de sous-traitance. Ce modèle visait à sécuriser, selon la loi du 31 décembre 1975, les relations entre cocontractants dans un souci d'équilibre et de réciprocité. L'entreprise principale et son sous-traitant doivent se mettre d'accord sur les prestations, le prix, les conditions de paiement, les délais d'exécution et, plus généralement, les modalités d'exécution des travaux.

La version initiale du contrat type, améliorée et actualisée en 2005 et en 2014, vient de faire l'objet d'une nouvelle actualisation.

Les signataires (Capeb, EGF.BTP, FFB, FNTP, Fédération des SCOP du BTP et SNSO) se sont tous mis d'accord sur des conditions générales.

Cette nouvelle édition comprend deux versions de conditions particulières, complètes et simplifiées, ce qui en fait, pour la première fois, un contrat type de la branche construction.



De gauche à droite : Dominique Métayer, Capeb; Daniel Rigout, EGF.BTP; Alain Piquet, FFB; Nicolas Mohr, Médiation des entreprises; Emmanuèle Perron, FNTP; Jean-Marie Kerherno, Fédération des SCOP du BTP; Jean-François Fraysse, SNSO.

Un contrat type pour la branche construction... c'est une première !

EGF.BTP développera ses propres conditions particulières.

Ce contrat, équilibré entre les parties et didactique, a pour ambition de répondre aux problèmes rencontrés dans les relations entre entreprises principales et sous-traitantes, quelle que soit leur taille. Il rappelle l'esprit de collaboration qui doit présider à cette relation contractuelle. C'est notamment l'objet de la partie « explications et recommandations », qui constitue

une introduction déontologique et pédagogique à ces contrats types.

Quelles nouveautés ?

Ces nouveaux modèles incluent notamment le renforcement de la lutte contre le travail dissimulé, dont la carte BTP, le respect des délais de paiement et la prise en compte de nouveaux moyens de communication.

Ils comportent également des précisions utiles dans l'exécution des travaux, parmi lesquelles :

– la précision de l'existence ou non d'une période de préparation et si cette dernière est

incluse dans le délai d'exécution ;

- l'indication d'un délai de visa de l'entreprise principale ;
- la fixation d'un délai de contestation des comptes rendus de chantier ;
- l'indication que la date de remise au sous-traitant du procès-verbal de réception fixe le point de départ de la levée des réserves par le sous-traitant ;
- et enfin des précisions sont apportées sur les dépenses communes à toutes les entreprises sur le chantier et les sommes à répartir entre l'entreprise principale et le sous-traitant.

L'APPLI FFB
un compagnon utile !

Disponible sur



Comment vous connecter ?

Avec les mêmes identifiants que ceux que vous utilisez pour vous connecter à l'espace adhérent du site Internet de votre fédération.

RECRUTEMENT

Les salariés « boomerang » font-ils partie de votre stratégie ?

Tout comme des tendances rétro qui reviennent à la mode ou d'anciens groupes de musique qui se reforment, certaines entreprises sont aujourd'hui prêtes à réembaucher d'anciens employés. On les appelle les salariés « boomerang ». Cette appellation américaine peut paraître étrange, mais il s'agit d'une pratique assez courante dans les pays anglo-saxons, qui arrive en France parce qu'elle présente un certain nombre d'avantages.

Qu'est-ce que le recrutement boomerang ?

Ce terme américain désigne le fait de réembaucher un collaborateur qui a déjà travaillé dans l'entreprise. Très courant dans les pays anglo-saxons, ce mouvement arrive en France et colle bien à notre époque. L'heure est au changement, tous azimuts. Les carrières se diversifient, les reconversions sont légion. On n'hésite pas à reprendre des études, à changer de métier, alors d'employeur, quelle question ! Parfois, on va voir ailleurs, et puis on revient : c'est l'effet boomerang. Cette mobilité est perçue comme un risque par les entreprises, mais elle peut être aussi un avantage, notamment dans le cas d'un recrutement boomerang.

Revenir dans une organisation quelques mois ou années après en être parti peut susciter de l'étonnement, voire de la méfiance. Le salarié ne revient-il pas par défaut ? Du côté du salarié, la démarche n'est pas nécessairement évidente : il semble, *a priori*, contre-intuitif de revenir sur un ancien lieu de travail une fois que la page a été tournée. Mais avec du recul, l'embauche de ces salariés constitue une chance à la fois pour l'employeur et pour l'employé.

En quoi réembaucher un ex-collaborateur est-il avantageux ?

Lors d'un recrutement, le choix du meilleur profil influe non seulement sur la performance, mais également sur la productivité de la société. Cette recherche, bien

qu'indispensable, demande du temps et coûte généralement cher à l'entreprise.

Et si les avantages de l'externalisation de recrutement ont depuis longtemps séduit les responsables des RH, la réembauche d'un ancien collaborateur est également une solution, aujourd'hui des plus intéressantes.

Plus besoin de procéder au *sourcing*¹, ou à l'analyse de profil, aux formations et autres procédures d'intégration, le collaborateur est connu et est plus rapidement opérationnel.

Dans un contexte d'embauche tendu, un ancien employé limite les risques de recrutement raté.

Il part, il revient...

Un prérequis : les parties se sont séparées à l'amiable. Sans quoi on imagine mal des retrouvailles. Votre salarié avait peut-être simplement envie ou besoin de changer d'air, de se renouveler, de se consacrer à un projet personnel. S'il vous revient ensuite, c'est tout bénéfique : il aura mûri, satisfait une envie, suivi une formation, expérimenté un poste dans une entreprise pourquoi pas concurrente, avant de réaliser qu'il ne se sentait, en fin de compte, pas si mal dans la vôtre. Il aura ainsi retrouvé une nouvelle motivation à l'idée de travailler pour vous. Avec des compétences en plus ! Il revient donc (presque) comme neuf.

Or un nouveau collaborateur, c'est l'assurance d'une forte envie de s'engager, mais aussi un temps d'adaptation nécessaire. Alors que pour l'ex-employé de retour, tout est plus simple. Il connaît déjà

l'environnement de l'entreprise, ses valeurs, ses méthodes, ses métiers, ses équipes – autant de temps et d'argent gagnés pour l'employeur. Mais aussi pour le collaborateur, qui se réinsère plus facilement.

Et puis, le salarié « boomerang » témoigne d'un attachement certain envers la culture et les pratiques de l'entreprise. C'est flatteur pour l'employeur qui se verra préférer à un concurrent. Cela est également bénéfique à la « marque employeur » !

“ Deux salariés ont quitté l'entreprise pour voir ce qui se passait ailleurs.

Le premier est revenu toquer à ma porte au bout de trois ans et le second après sept ans. Finalement, ils se sont rendu compte qu'ils étaient bien dans mon entreprise.

Et je les ai repris. Pourquoi ? Parce que durant cette période, ils ont acquis d'autres compétences intéressantes pour l'entreprise. Comme quoi, laisser partir ses compagnons peut être profitable aux uns comme aux autres. La preuve, les deux travaillent toujours dans mon entreprise. ”

Philippe Plantin
Société Plantin Bâtiment

Extrait du supplément encarté avec ce numéro
« Comment réussir à recruter ? »

1. Le *sourcing* en recrutement concerne toute activité de recherche, d'identification et d'engagement des personnes.

Quelle est l'ampleur de ce phénomène ?

Les résultats d'une étude américaine¹ sont révélateurs :

76 % des responsables des RH interrogés se déclarent plus disposés à recruter d'anciens employés.

15 % des employés sont déjà retournés chez un ancien employeur.

40 % envisagent de le faire.

Ces cinq dernières années, **85 %** des professionnels des RH ont reçu des candidatures d'anciens salariés et **40 %** d'entre eux ont donné suite à la moitié de ces demandes de recrutement.

1. Étude réalisée par Kronos et Workplace Trends. Plus de 1 800 professionnels des RH ont été interrogés.



1. Le *sourcing* en recrutement concerne toute activité de recherche, d'identification et d'engagement des personnes.

BILAN AT/MP 2017

Nouvelle baisse des accidents du travail

La CNAM vient de consolider les statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles pour l'année 2017. Il en ressort une nouvelle baisse de la fréquence des accidents du travail et des incapacités permanentes dans le BTP, alors que ces indicateurs stagnent dans l'interprofession. En revanche, le nombre de maladies professionnelles est en hausse cette année : prévenir les TMS reste donc une priorité.

Accidents du travail

En 2017, les accidents du travail et l'indice de fréquence enregistrent une légère baisse malgré l'augmentation de salariés dans le BTP. Comme en 2016, la moitié des accidents de travail sont liés à la manutention manuelle. On déplore un nombre de décès à la hausse (+ 6,6 %).

Accidents de trajet

Les accidents de trajet continuent de baisser.

Maladies professionnelles

En 2017, le nombre de personnes touchées par une maladie professionnelle ou une incapacité permanente augmente.

Dans la profession, elles sont à près de 88 % (5945) des troubles musculo-squelettiques (TMS). Le nombre d'affections périarticulaires représente 73 % (4920).

Les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes ou les vibrations représentent 15 %.

Les maladies liées à l'amiante (tableaux 30 et 30 bis) et les atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels (tableau 42) représentent respectivement 3 et 2 %.

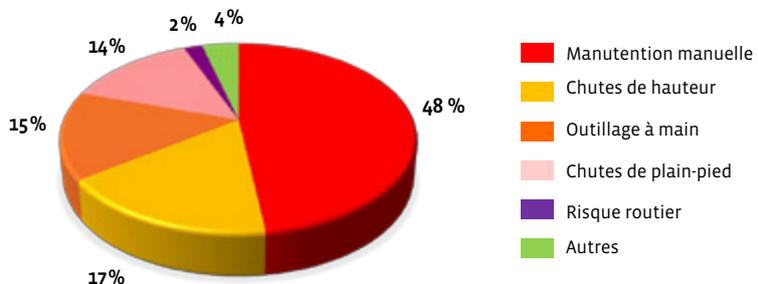
Ces chiffres peuvent évoluer à la baisse, si vous saisissez l'occasion de travailler sur la prévention des TMS avec l'OPPBT, votre service de santé au travail ou votre Carsat.

Nouvelles règles de calcul de l'effectif

Avec l'entrée en vigueur de la DSN, tous les salariés sont désormais pris en compte, alors que jusqu'ici comptaient ceux présents le dernier jour du trimestre. L'année 2017 marque donc le début d'une nouvelle série statistique. Toutefois, pour assurer une comparaison avec les années précédentes, un recalcul a été effectué en 2017 selon les règles applicables jusqu'en 2016.

Accidents du travail	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'AT en 1 ^{er} règlement	100 617 - 6,6 %	96 838 - 3,8 %	91 783 - 5,2 %	88 273 - 3,8 %	86 886 - 1,6 %
Nombre de salariés du BTP	1 551 809 - 1,6 %	1 523 235 - 1,8 %	1 482 966 - 2,6 %	1 471 144 - 0,8 %	1 530 429 + 4 %
Recalculé (cf. encadré)					1 493 405 + 1,5 %
Nouvelles incapacités permanentes (IP)	7 437 - 5,5 %	6 944 - 6,6 %	6 654 - 4,1 %	6 017 - 9,6 %	5 753 - 4,4 %
Décès	145 + 10,7 %	137 - 5,5 %	130 - 5,1 %	112 - 13,8 %	120 + 6,6 %
Nombre de journées perdues	6 427 019 - 3,5 %	6 367 669 - 0,9 %	6 334 415 - 0,5 %	6 212 118 - 1,9 %	6 192 743 - 0,3 %
Indice de fréquence	64,8 - 5,1 %	63,6 - 2,0 %	61,9 - 2,6 %	60 - 3,1 %	56,8 - 5,3 %
Recalculé (cf. encadré)					58,2 - 3 %

Les principales causes d'accidents du travail



Accidents de trajet	2013	2014	2015	2016	2017
En 1 ^{er} règlement	5 762 - 6 %	5 313 - 7,8 %	4 727 - 11 %	4 656 - 1,5 %	4 608 - 1 %
Nouvelles incapacités permanentes (IP) ¹	516 - 2,3 %	461 - 10,7 %	455 - 1,3 %	365 - 19,8 %	368 + 0,8 %
Journées perdues	440 400 - 3,9 %	419 713 - 4,7 %	400 227 - 4,6 %	375 247 - 6,2 %	379 581 + 1,1 %
Indice de fréquence ²	3,71 %	3,49	3,2	3,2	3,0 % - 6,25 %
Recalculé (cf. encadré)					3,1 % - 3,1 %
Nombre de décès	43	30	26	29	28

1. Perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.
2. Nombre d'accidents en 1^{er} règlement pour 1000 salariés.

Maladies professionnelles (MP)	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de MP	6 546 - 3,2 %	6 947 + 6,1 %	6 750 - 2,8 %	6 547 - 3 %	6 779 + 3,4 %
Nombre d'incapacités permanentes (IP)	3 511 - 2,3 %	3 330 - 5,2 %	3 517 + 5,6 %	3 388 - 3,7 %	3 541 + 4,32 %
Décès	25 - 10,7 %	16 - 36 %	23 + 44 %	24 + 4,3 %	37 + 35 %

Août 2018

Variation mensuelle BT 01 de juillet à août 2018 : + 0,3 % ↗

Variation annuelle BT 01 d'août 2017 à août 2018 : + 2,7 % ↗

Attention : Les index BT ont subi un changement de base en octobre 2014 (cf. *Bâtiment actualité* n° 1 du 20 janvier 2015). Pour calculer les révisions/actualisations de prix à cheval sur octobre 2014, il faut utiliser les coefficients de raccordement. N'hésitez pas à utiliser le module actualisation/révision des prix du site www.ffbatiment.fr

Code	Définition	2018							Août	Coefficients de raccordement	
		Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Nouvel index		Coefficient	
BT 01	Tous corps d'état	108,3	108,5	108,7	109,0	109,0	109,2	109,5	BT 01	8,3802	
BT 02	Terrassements	110,6	110,7	111,4	112,2	112,4	112,5	112,8	BT 02	7,7586	
BT 03	Maçonnerie et canalisations en béton (sauf ossature, béton armé, carrelage, revêtement et plâtrerie)	109,0	109,4	109,6	109,8	109,8	109,9	110,2	BT 03	8,0652	
BT 06	Ossature, ouvrages en béton armé	106,9	106,9	107,2	107,5	107,7	107,8	108,3	BT 06	7,7124	
BT 07	Ossature et charpentes métalliques	111,3	113,7	113,8	113,5	115,3	115,6	113,8	BT 07	6,5889	
BT 08	Plâtre et préfabriqués	108,0	108,2	108,3	108,5	108,3	108,5	108,9	BT 08	8,5755	
BT 09	Carrelage et revêtement céramique	107,6	107,2	107,5	107,6	107,5	108,4	108,4	BT 09	7,5621	
Revêtements											
BT 10	en plastique	108,7	108,8	108,8	109,5	109,0	109,7	110,2	BT 10	10,4139	
BT 11	en textiles synthétiques	111,1	111,7	111,6	111,6	111,5	111,9	112,7	BT 11	8,7408	
BT 12	en textiles naturels	110,2	110,9	110,6	110,6	110,5	111,1	111,9	BT 12	7,2817	
BT 14	en plaque de pierre naturelle sciée et produits assimilés	112,3	112,3	112,4	112,6	112,8	113,1	113,2	BT 14	7,9219	
Charpentes bois											
BT 16a	en résineux								BT 16b	1,1515	
BT 17a	en chêne								BT 16b	1,1117	
BT 16b	Charpente bois	109,7	109,9	109,9	110,6	110,4	111,3	111,5			
BT 18a	Menuiserie intérieure	110,4	110,7	110,8	111,2	111,2	111,6	111,4	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	110,9	111,2	111,8	112,0	112,0	112,6	112,7			
Fermetures de baies											
BT 26	en plastique (y compris fenêtre PVC)	107,4	107,7	108,3	109,0	108,6	109,6	107,6	BT 26	5,9962	
BT 27	en aluminium	109,0	108,8	109,1	109,7	110,0	110,2	109,3	BT 27	6,6966	
BT 28	en métal ferreux	109,6	109,9	109,6	110,4	110,1	110,0	110,0	BT 28	7,7083	
Couverture											
BT 30	en ardoises de schiste	112,6	112,7	113,0	113,1	113,3	113,5	113,4	BT 30	9,4745	
BT 32	en tuiles en terre cuite	111,5	111,1	111,5	111,7	112,1	112,3	112,5	BT 32	6,6994	
BT 33	en tuiles en béton	111,1	111,5	110,9	112,1	111,7	112,2	112,0	BT 33	7,6942	
BT 34	en zinc et métal (sauf cuivre)	120,9	119,9	121,3	120,9	120,4	119,2	117,9	BT 34	6,6627	
BT 35	en bardeaux bitumés	118,0	118,0	118,3	119,0	118,8	118,2	118,6	BT 35	6,5921	
BT 38	Plomberie sanitaire (y compris appareils)	111,2	111,0	111,4	111,9	112,0	112,1	112,3	BT 38	11,5460	
BT 40	Chauffage central (à l'exclusion du chauffage électrique)	106,6	106,7	107,1	107,4	107,5	107,8	107,9	BT 40	9,8458	
BT 41	Ventilation et conditionnement d'air	109,5	109,7	110,3	110,4	110,6	111,1	111,1	BT 41	6,7221	
Menuiserie											
BT 42	en acier et serrurerie	109,8	110,4	111,3	111,5	111,9	112,5	112,3	BT 42	6,8058	
BT 43	en alliage d'aluminium	108,5	108,5	108,6	109,1	109,5	109,9	109,3	BT 43	7,0900	
BT 45	Vitrierie - Miroiterie	113,6	113,8	116,3	116,3	116,6	117,0	117,0	BT 45	9,0560	
BT 46	Peinture, tenture, revêtements muraux	110,5	111,1	111,1	111,2	111,1	111,5	112,0	BT 46	8,3362	
BT 47	Électricité	107,5	108,0	108,1	107,9	108,3	108,5	109,1	BT 47	11,0707	
BT 48	Ascenseurs	109,2	109,5	109,4	109,9	110,0	110,1	110,3	BT 48	9,5705	
BT 49	Couverture et bardage en tôles d'acier nervurées avec revêtement d'étanchéité	109,9	112,1	111,9	112,6	112,6	113,8	113,8	BT 49	1,6573	
BT 50	Rénovation-entretien TCE	110,3	110,6	111,0	111,2	111,3	111,6	111,9	BT 50	1,7293	
BT 51	Menuiserie PVC	106,3	106,4	106,7	107,4	107,1	107,8	108,1	BT 51	1,5495	
BT 52	Imperméabilité de façades	112,8	113,2	113,3	114,2	114,3	114,5	114,8	BT 52	1,5387	
BT 53	Étanchéité	109,3	109,5	109,3	110,2	110,4	110,5	111,0	BT 53	1,5294	
BT 54	Ossature bois	108,7	108,9	108,9	109,6	109,4	110,4	110,6			
	Indice général des salaires BTP (base 100, octobre 1979)	537,4	538,2	538,5	540,1	541,0	541,7	541,7			

Depuis les valeurs d'octobre 2014, tous les index sont en base 100-2010.

On n'a pas choisi

... le bâtiment par hasard



Emplois, rémunérations, évolutions professionnelles, secteur innovant et moderne... le bâtiment fait face à de nombreuses idées reçues alors qu'il possède vraiment de beaux atouts !

Choisir le bâtiment, c'est mettre de son côté toutes les chances de se construire une belle vie.

#JaiChoisiLeBatiment



Filière d'avenir, fiers d'y appartenir

Pour aller plus loin : www.lebatiment.fr



FEDERATION
FRANCAISE
DU BATIMENT