



CAPEBinfos

LA LETTRE D'INFOS DES PROFESSIONNELS DU BÂTIMENT EN BRETAGNE



CRISE DU LOGEMENT : FATALITÉ OU DÉFI ?

PAGE 2



La CAPEB Bretagne lance la prochaine promotion du DU BATIR (Bâti Ancien et Technologies Innovantes de Restauration).

Une formation professionnalisante de niveau Bac+2, en partenariat avec l'IUT de Rennes et l'ARFAB Formation, pour développer des compétences sur la restauration du bâti ancien avec des technologies innovantes respectueuses de l'environnement. Au programme : des journées techniques, des visites de chantiers, un voyage d'études...

Retrouvez les témoignages des apprenants en vidéo sur la page LinkedIn de la CAPEB Bretagne. **Vous êtes intéressé(e) par cette formation ?**

Contactez la CAPEB Bretagne - ✉ contact@capeb-bretagne.fr - ☎ 02 99 85 51 20



PAGE 4

Découvrez l'aventure entrepreneur avec la Banque de France !



PAGES 9 & 10

Quelques rappels sur le ramonage et l'entretien



PAGE 12

La CAPEB vous propose des outils pour vous aider dans vos recrutements

Actualités

- Découverte des métiers du bâtiment au collège Saint-Joseph de la Guerche de Bretagne
- Retour sur la rencontre photovoltaïque
- Synthèse de l'enquête à destination des anciens apprentis de Bâtiment CFA Bretagne

PAGES 2 À 5

Social & salaires

- Refus d'un CDI après un CDD
- Prolongation d'aide à l'embauche: le dispositif emplois francs

PAGE 6

Juridique

- Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prolongé
- Faute inexcusable à la suite d'une chute de hauteur: pensez information et formation préalable !

PAGE 7

Économie & Fiscalité

- Travaux d'adaptation du logement: le crédit d'impôt prolongé et complété

PAGE 8

Zoom technique

- Quelques rappels sur le ramonage et l'entretien des appareils de chauffage

PAGES 9 & 10

Développement durable

- Une nouvelle ressource PRO de la rénovation énergétique: PRO'Réno
- Réno Escape: un Escape Game pour vous évader d'une passoire thermique
- Le photovoltaïque et le bâti existant: un guide est paru !

PAGE 11

Compétences & Formation

- La CAPEB vous propose des outils pour vous aider dans vos recrutements
- 2024: soulagement pour les employeurs d'alternants

PAGE 12



Rejoignez-nous sur Facebook !
facebook.com/capebbretagne/

Édito

CRISE DU LOGEMENT : FATALITÉ OU DÉFI ?

La question de l'accès au logement est devenue une préoccupation majeure en France et en Europe. L'inflation, l'augmentation du coût des matériaux, les nouvelles normes et la hausse des taux d'intérêt ont contribué à faire chuter les mises en chantier. Tout cela, couplé à une politique de Zéro Artificialisation Nette à l'horizon 2050 fait de cette crise une crise structurelle dont la sortie ne pourra se faire que de façon progressive.

DES BESOINS EN LOGEMENTS IMPORTANTS

En Bretagne, les difficultés d'accès au logement sont bien réelles. De par son dynamisme économique et son faible taux de chômage qui se situe autour des 6 % (soit l'un des taux les plus faibles en France), la région attire les jeunes actifs, mais pas seulement. Les nouveaux arrivants sont aussi des nouveaux retraités qui s'installent près des côtes, notamment dans le Morbihan. Selon une étude de l'INSEE parue en novembre 2023, la Bretagne apparaît comme l'une des régions les plus attractives de France.

Mais cette hausse rapide de la population n'explique qu'une partie des besoins en logements. Des transformations sociétales, comme la baisse du nombre de personne par ménage (plus de personnes seules et de couples sans enfants et moins de familles) ajoutent une pression supplémentaire à un marché déjà sous tension.

L'OFFRE NE S'AJUSTE PLUS AUX BESOINS

Les logements commencés entre début janvier 2023 et fin décembre 2023 ont fléchi de - 23,9 % en Bretagne par rapport à la même période un an auparavant. Cela représente plus de 5 000 logements délivrés en moins dans la région, soit l'équivalent de la production annuelle d'un département comme le Finistère. Cette baisse concerne aussi bien les logements collectifs et en résidence que les logements individuels.

Comme pour la demande, les facteurs qui expliquent ce recul sont nombreux. Les prix de l'immobilier explosent et se déconnectent de l'évolution des revenus. D'après une étude commanditée par la DREAL Bretagne¹, le prix au m² des transactions immobilières a augmenté de 25 % dans les Côtes d'Armor et jusqu'à 36 %



dans le Finistère entre 2010 et 2022. Par ailleurs, la hausse des taux d'intérêt à près de 4,6 % aujourd'hui, freine le marché pour toutes les catégories de la population, notamment pour les primo-accédants.

En Bretagne, l'impact de l'activité touristique est également important, avec une forte concurrence des résidences secondaires et des meublés de tourisme.

Toutefois, cette crise du logement doit être aussi un défi. C'est le défi de mobiliser tous les acteurs, publics et privés, professionnels et associatifs, pour construire ensemble des solutions innovantes, concertées et durables. Les Assises bretonnes du Logement, organisées début février par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional ont permis de mettre en valeur des mesures concrètes prises par certaines collectivités, pour favoriser la production, la rénovation, la régulation ou la diversification du logement. La CAPEB fera partie des réflexions qui s'engageront pour aider à construire des solutions innovantes qui concrétiseront cette nécessaire évolution.

¹ Diagnostic de la crise du logement en Bretagne. Février 2024. DREAL Bretagne.

• JZ

LE CLUB C.LAB



Créé par la CAPEB du Morbihan, le club C.LAB - Le bâtiment ensemble se donne plusieurs objectifs :

- Vous permettre de développer votre réseau autour du bâtiment,
- Organiser pour vous des événements réguliers visant à aborder les problématiques du bâtiment sous différentes perspectives,
- Mieux comprendre les évolutions et tendances qui auront, demain, un impact sur le secteur et les métiers du bâtiment.

Les grandes thématiques de l'année 2024 ont été fixées lors de notre rencontre de début d'année.

• CD

Rendez-vous sur www.capeb56.fr/agenda pour découvrir les dates des événements.
Et pour rejoindre le club, contactez directement : capeb56@capeb56.fr

Actualités départementales

DÉCOUVERTES DES MÉTIERS DU BÂTIMENT AU COLLÈGE SAINT-JOSEPH DE LA GUERCHE DE BRETAGNE



Peinture, maçonnerie, menuiserie agencement étaient à l'honneur le 8 janvier 2024 !



Toujours soucieux d'apporter des informations d'orientation à leurs collégiens, le collège Saint-Joseph a de nouveau sollicité des chefs d'entreprise du bâtiment.

Les artisans CAPEB ont répondu favorablement à cet appel pour donner envie aux jeunes de s'intéresser aux métiers du second œuvre.

C'était l'occasion pour Virginie Hervouin de la SARL Hervouin Terrassement de présenter son parcours, celui de son mari et de parler du métier de maçon ; avec la particularité de travailler dans le secteur du gros-œuvre et la conduite d'engins spécifiques.

Pour Sabrina Brilland de la SARL Brilland, c'était l'occasion de parler du métier de menuisier-agenceur avec toutes les facettes du métier en atelier puis en pose et avec des échantillons de matériaux.

Ensuite, ce fût au tour de Jean-François Niel, de présenter son entreprise et son parcours. Jean-François a réalisé un parcours en tant que technico-commercial pour ensuite monter son entreprise de peinture.

Ces 3 témoignages ont permis d'illustrer la diversité des parcours avec des chefs d'entreprise dont les métiers sont très différents. Nous tenions à les remercier très sincèrement car ce n'est pas la première fois qu'ils donnent de leur temps pour les collégiens de Saint-Joseph.

• BF

RETOUR SUR LA RENCONTRE PHOTOVOLTAÏQUE

Le 16 février dernier, la CAPEB Finistère a accueilli une cinquantaine de chefs d'entreprises pour échanger sur la thématique du photovoltaïque.



A l'ordre du jour :

- le marché et ses perspectives en France et en Bretagne (la stratégie énergie climat, le cadre réglementaire, les aspects économiques...),
- les conditions d'accès et d'exercice de l'activité photovoltaïque (assurances, qualifications, formations),
- les démarches administratives en amont (autorisations d'urbanisme) et en aval des travaux (mise en service et conformité des installations).

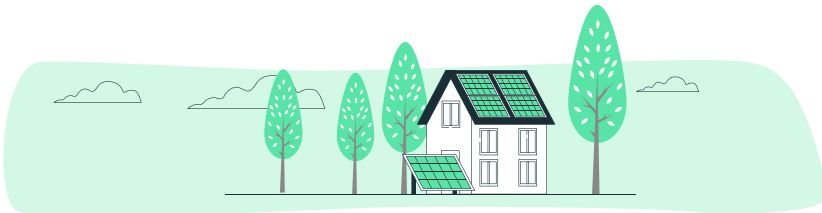


Nos intervenants (ENEDIS, CONSUEL, QUALIT'ENR, MAAF, SMABTP, TERREAL) ont présenté chacun de ces points et ont partagé avec les participants l'exercice des questions-réponses.

Quelques solutions techniques ont fait l'objet d'une présentation par un de nos partenaires, TERREAL, à l'occasion du buffet.

Une rencontre dense en échanges, en partages d'expériences, bien sûr non conclusive et qui pourra être suivie en fonction des souhaits et besoins exprimés, de nouvelles rencontres !

• CT



Actualités départementales

DÉCOUVRIR L'AVENTURE ENTREPRENEUR AVEC LA BANQUE DE FRANCE

Le 23 février, la Banque de France a invité les adhérents de la CAPEB du Morbihan à découvrir son jeu Aventure Entrepreneur. Ce jeu a pour objectif de comprendre et appréhender de manière ludique la vie d'une entreprise, les impacts liés à des choix stratégiques ou des événements imprévisibles sur le compte de résultat, le bilan et les principaux indicateurs financiers.



Le gagnant est celui qui présente les meilleurs indicateurs et ratios financiers à présenter au banquier. Évidemment, l'aventure est périlleuse car le temps d'une partie, le participant se met dans la peau d'un chef d'entreprise confronté à des choix stratégiques. Des événements positifs et négatifs viennent bouleverser la vie de l'entreprise (création d'un site internet, acquisition d'une camionnette, embauche d'un technico-commercial, lancement d'une campagne de publicité ...) et il faut aussi faire face aux imprévus : impayé d'un client, augmentation des prix énergétiques, perte de données...

Tous ces événements ont un impact sur le bilan et le compte de résultat de l'entreprise. Ainsi, placés au cœur de la réalité économique, munis d'une fiche de pilotage, nous sommes confrontés à des choix stratégiques et devons prendre les bonnes décisions. C'est un moyen ludique d'appréhender la gestion financière de l'entreprise.

• CD

Vous souhaitez découvrir le jeu ?

N'hésitez pas à contacter la CAPEB 56 pour organiser une nouvelle session : ✉ capeb56@capeb56.fr

SUCCÈS AU RENDEZ-VOUS POUR LES PETITS-DÉJEUNERS POLITIQUES

Depuis le mois de décembre 2023, la CAPEB du Morbihan organise des petits-déjeuners politiques.

Le principe est simple : convier une dizaine de dirigeants de nos entreprises adhérentes à un petit-déjeuner permettant de rencontrer une figure politique locale. En amont de cette rencontre, les participants mènent une réflexion pour lister les thématiques à aborder. C'est une façon simple et conviviale de créer des liens et d'agir au niveau du territoire et elle porte ses fruits ! En effet, suite aux rencontres avec la députée du Morbihan Anne Le Hénanff et, en particulier lors du petit-déjeuner politique animé par Étienne Champagne avec une dizaine de dirigeants d'entreprises du bâtiment, une question parlementaire a été posée en janvier par Mme Le Hénanff, lors des traditionnelles questions d'actualité au gouvernement. Il s'agit là d'un développement politique important car pouvoir poser ce type de question, durant ce type de séance, est assez peu fréquent pour un parlementaire.

A titre d'exemples, voici une liste non exhaustive des thématiques que nos adhérents ont souhaité aborder lors de ces rendez-vous : les arrêts de la Cour de Cassation (acquisition de congés par un salarié durant ses arrêts maladie) et leurs incidences financières sur les entreprises, l'amélioration des infrastructures routières, MaPrimeRénov', les CEE, la rupture conventionnelle, les aspects législatifs, l'énergie et sa consommation, l'eau et sa gestion, la cybersécurité, la responsabilité et l'engagement de la décennale des artisans dans le cadre de petites réparations... A suivre !

• CD

DÉCOUVREZ NOTRE SERVICE QUALIFICATIONS

Les signes de reconnaissance de la qualité permettent aux entreprises de mettre en avant leurs compétences. Ils valorisent les entreprises et vous permettent de vous démarquer de la concurrence.

Avec le Service Qualifications professionnelles de votre CAPEB :

- Vous êtes reconnu pour vos compétences,
- Vous êtes conseillé pour choisir le signe qu'il vous faut,
- Vous êtes accompagné pour monter vos dossiers.



• CLR

SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE À DESTINATION DES ANCIENS APPRENTIS DE BÂTIMENT CFA BRETAGNE

ARTISAN
DU BATIMENT

POUR MOI

POUR
NOUS
TOUS



89% souhaitent poursuivre dans le secteur du bâtiment

11% souhaitent poursuivre dans un autre secteur

→ 91% ont fait ce choix volontairement

FORMATION

76%

des personnes qui souhaitent poursuivre dans le bâtiment ont choisi leur formation avec déjà une idée du métier qu'ils souhaitaient exercer plus tard.

36%

seulement pour les personnes qui ne souhaitent pas continuer dans le secteur du bâtiment.

60%

Avant de rentrer en formation, 60% étaient bien renseignés sur les débouchés après la formation.

44%

Contre seulement 44% pour les personnes qui ne souhaitent pas poursuivre dans le secteur du bâtiment.

→ Ce qui montre l'importance de la construction d'un projet professionnel et d'un accompagnement pédagogique, en amont.

EXPÉRIENCE EN APPRENTISSAGE

Taux de satisfaction

68%

Des personnes souhaitant rester dans le bâtiment, sont très satisfaites de cette expérience.

29%

Des personnes qui ne souhaitent pas rester dans le bâtiment, sont très satisfaites de cette expérience.

→ Ce qui montre que la satisfaction dans l'apprentissage est fondamentale dans la suite du projet professionnel et favorable à l'attractivité du secteur.

RÉMUNÉRATION

54.3% des personnes qui sont restées ou qui souhaitent rester dans le bâtiment, gagnent plus de 1 750 € (dont plus de la moitié, gagnant plus de 2 000 euros bruts/mois).

en revanche **57.9%** des personnes qui ne travaillent plus dans le secteur du bâtiment gagnent moins de 1 750 € par mois.

Chiffres Janvier 2023

RECRUTEMENT

75% de la population bâtiment en recherche d'emploi recherche depuis moins de 3 mois.

78% de la population hors bâtiment en recherche d'emploi recherche depuis plus de 3 mois.



→ Scannez-moi pour télécharger la synthèse complète !

Pour aller plus loin, télécharger le memento Mieux connaître et accueillir vos apprentis sur : <https://tinyurl.com/5dtekrup>

Cette étude a été réalisée par l'agence VOUSECOUTE, avec le concours financier de la DREETS Bretagne, dans le cadre de la convention régionale Mutations Economiques.



Social & salaires

REFUS D’UN CDI APRÈS UN CDD

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l’employeur ou l’entreprise utilisatrice, qui propose une embauche en CDI à un CDD ou à un intérimaire, doit le faire selon une **procédure précise et informer France Travail d’un refus**. Les propositions de contrats à durée indéterminée concernées sont celles faites :

- par l’employeur au salarié en CDD lorsque le CDI porte sur le **même emploi** ou un emploi similaire, avec **une rémunération au moins équivalente** pour une **durée de travail équivalente**, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail (L. 1243-11-1 Code du travail) ;
- par l’entreprise utilisatrice à l’intérimaire à l’issue d’une mission, pour un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire, sans changement de lieu de travail (L. 1251-33-1 Code du travail).



QUEL FORMALISME ?

La proposition doit être faite **par écrit** au salarié **avant le terme du CDD** ou du contrat de mission par LR/AR ou lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception (R. 1243-2 et R. 1251-3-1). Cet écrit doit indiquer **le délai de réflexion laissé au salarié** et préciser que son silence vaudra refus. L’employeur ou l’entreprise utilisatrice doit laisser au salarié **un délai raisonnable** pour se prononcer. Soit il accepte, soit il refuse expressément durant ce délai, soit son silence vaut refus à l’issue du délai.

QUE FAIRE EN CAS DE REFUS ?

L’employeur ou l’entreprise utilisatrice doit informer France Travail du refus du salarié dans **un délai d’un mois**, par voie dématérialisée via une plateforme dédiée, consultable depuis le site internet de France Travail et accessible sur <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

L’information est assortie d’un descriptif de l’emploi proposé et de diverses informations qui varient selon que la proposition de CDI concerne un salarié en CDD ou un intérimaire (voir tableau).

Si France Travail demande des éléments complémentaires, l’employeur a **15 jours pour répondre**. Une fois les informations complétées, France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus sur l’ouverture de ses droits à l’allocation chômage.

REFUS D'UN CDI : INFORMATIONS À TRANSMETTRE À FRANCE TRAVAIL	
Refus d'un CDI après un CDD	Refus d'un CDI après une mission d'intérim
<u>Descriptif de l'emploi proposé + éléments permettant de justifier dans quelle mesure :</u> → L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé sous CDD ; → La rémunération proposée est au moins équivalente ; → La durée de travail proposée est équivalente ; → La classification et le lieu de l'emploi sont identiques.	<u>Descriptif de l'emploi proposé + éléments permettant de justifier dans quelle mesure :</u> → L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ; → Le lieu de travail est identique.
→ Délai laissé au salarié pour répondre → Date de refus (en cas de refus tacite : date d'expiration du délai de réflexion)	

• CB

PROLONGATION D’AIDE À L’EMBAUCHE : LE DISPOSITIF EMPLOIS FRANCS

Les emplois francs sont un dispositif d’aide à l’embauche.

Ils consistent en **une aide financière** versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d’emploi ou un jeune suivi par une mission locale **résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)**, dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d’un contrat à durée déterminée (CDD) d’au moins 6 mois. **Il existe 32 quartiers prioritaires de la politique de la ville sur l’ensemble du territoire breton**. L’embauche doit concerner un demandeur d’emploi (inscrit à France Travail en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8), ou un adhérent au contrat de sécurisation professionnelle, résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV). Par exception, les jeunes suivis par une mission locale ouvrent droit à l’aide, même s’ils ne sont pas inscrits comme demandeurs d’emploi.

Alors que ce dispositif devait prendre fin le 31 décembre 2023, un décret l’a reconduit pour un an. Il peut donc être mobilisé pour des contrats conclus jusqu’au **31 décembre 2024**. Les principaux paramètres des emplois francs sont maintenus, sans changement (personnes éligibles, **montant de l’aide**, etc.) / **CF CAPEB infos Bretagne Septembre – Octobre 2023**. La seule différence réside dans le fait que **l’employeur n’a plus qu’un mois** (au lieu de 3 mois) pour déposer sa demande d’aide à France Travail.

• CB



Juridique

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE PROLONGÉ

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui devait prendre fin le 31 décembre 2023, est **prolongé jusqu’au 31 décembre 2024**. L’avenant n° 8 du 15 novembre 2023 prévoyant cette prolongation, a été agréé par un arrêté du 28 décembre 2023.

DÉFINITION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le CSP a pour objet d’organiser le retour à l’emploi des salariés dont la rupture du contrat de travail est fondée sur des motifs économiques. En plus de cet accompagnement, ils bénéficient d’une indemnisation spécifique, l’allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Vous proposez ce dispositif à chaque salarié ayant un an d’ancienneté (pour toutes entreprises de moins de 1 000 salariés) dont vous envisagez le licenciement pour motif économique. La proposition est faite soit :

- Lors de l’entretien préalable,
- À l’issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

✍ **A NOTER** : Le CSP est également proposé en cas de redressement ou de liquidation judiciaire et ce, sans condition d’effectif. Si vous manquez à cette obligation, vous devrez verser une contribution spécifique à France Travail.



• SK

FAUTE INEXCUSABLE À LA SUITE D’UNE CHUTE DE HAUTEUR : PENSEZ INFORMATION ET FORMATION PRÉALABLE !

En cas de survenance d’un accident du travail, le salarié victime peut demander la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. Dans une décision récente concernant les chutes de hauteur, la Cour de cassation adopte une position très large de la notion de faute de l’employeur en caractérisant celle-ci en cas d’insuffisance d’information ou de formation des collaborateurs aux équipements fournis.

FAUTE INEXCUSABLE - ÉTAT DES LIEUX : En cas d’accident du travail, la faute inexcusable de l’employeur permet au salarié de bénéficier d’une **indemnisation supplémentaire**. Celle-ci est reconnue lorsque le salarié démontre :

- Que l’employeur avait **conscience du danger** encouru par les salariés,
- Que par conséquence, il **n’a pas pris les dispositions nécessaires** pour préserver les salariés.



Ces 2 conditions sont interprétées de façon **très large** par la Cour de cassation. A titre d’illustration, la connaissance de la mise en danger doit correspondre à celle qu’un employeur doit ou aurait dû avoir en raison des connaissances scientifiques ou encore eu égard au sentiment qu’un l’employeur doit **normalement** avoir compte-tenu de son expérience et de ses connaissances professionnelles.

La faute de l’employeur est également interprétée de façon très extensive. Dans un arrêt de la Cour de cassation du 22 septembre 2022, la faute est caractérisée en cas de défaut d’information et de formation préalable du salarié.

FAUTE INEXCUSABLE : UNE RECONNAISSANCE POSSIBLE EN CAS DE DÉFAUT D’INFORMATION ET DE FORMATION

Dans l’affaire soumise devant la Cour de cassation, un peintre est victime d’un accident du travail suite à une chute d’un grand escabeau sécurisé. Considérant que cet accident résulte de la faute inexcusable de son employeur, celui-ci intente une action en justice. La cour d’appel rejette la demande du salarié au motif que l’inadaptabilité de l’équipement mis à disposition par l’employeur n’est pas démontrée. Le salarié décide alors de saisir la Cour de cassation en considérant également que les actions de formation et d’information sur les équipements fournis étaient insuffisantes.

La Cour de cassation rappelle tout d’abord, qu’au titre de son obligation de sécurité, l’employeur est tenu :

- **D’identifier et d’évaluer les risques**, s’agissant dans le cas présent des chutes de hauteur,
- De mettre **en place des actions de formation et d’information** sur les mesures de prévention,
- Enfin, de mettre en place et adapter **l’organisation et les moyens** pour prévenir les risques.

La Haute juridiction en déduit que tout manquement à l’un des points relatifs à cette obligation est susceptible d’entraîner la reconnaissance de la faute inexcusable de l’employeur. Autrement formulé, en cas d’accident du travail lié à une chute de hauteur, vous risquez d’être amené à démontrer la bonne identification des situations à risque, leur bonne évaluation, la mise en place de formations et d’informations suffisantes et enfin la présence de moyens et d’une organisation adaptée.

Tous ces points devront par ailleurs être **clairement formalisés dans votre document unique d’évaluation des risques (DUER)** [Cour de cassation, 2^e chambre civile, 22 septembre 2022]

• SK



TRAVAUX D'ADAPTATION DU LOGEMENT : LE CRÉDIT D'IMPÔT PROLONGÉ ET COMPLÉTÉ PAR LA NOUVELLE MAPRIMEADAPT'

Deux dispositifs d'aides co-existent aujourd'hui afin de faciliter la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité du logement ou le maintien à domicile. Il s'agit du crédit d'impôt en faveur de l'adaptation des logements à la dépendance qui est aménagé et prorogé jusqu'au 31/12/2025 et de la nouvelle MaPrimAdapt' mise en place à compter du 1^{er} janvier 2024.



DES AIDES POUR QUI ?

Le **crédit d'impôt** est désormais octroyé sous conditions de ressources uniquement à destination des ménages aux **revenus intermédiaires** et qui répondent à **l'une des 2 situations suivantes** :

- Soit être âgé de 60 ans ou plus et souffrant d'une perte d'autonomie justifiant d'un niveau de GIR (groupe iso-ressources) de 1 à 4,
- Soit présenter un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % déterminé par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPCH).

MaprimAdapt' cible les personnes ou **ménages modestes et très modestes** qui répondent aux situations suivantes :

- Soit être en situation de handicap justifiant d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % ou éligible à la prestation de compensation du handicap (PCH),
- Soit être âgé entre 60 et 69 ans en perte d'autonomie précoce justifiant d'un niveau de GIR (groupe iso-ressources) de 1 à 6,
- Soit être âgé de 70 ans et plus, quel que soit leur niveau de dépendance ou d'autonomie.

POUR QUEL LOGEMENT ?

Ces aides concernent la résidence principale des propriétaires occupants ou locataires du parc privé sans condition d'ancienneté.

POUR QUELLES DÉPENSES ?

Le **crédit d'impôt** cible des **travaux d'adaptation du logement** à la perte d'autonomie ou au handicap, en faisant installer un ou plusieurs équipements attachés à perpétuelle demeure parmi deux catégories :

- les équipements sanitaires,
- les équipements de sécurité et d'accessibilité.

Maprimadapt' permet de financer en plus **des travaux extérieurs**, une rampe d'accès vers l'entrée du pavillon, une place de parking PMR (personnes à mobilité réduite), un élargissement de la porte d'entrée, etc.

Niveau d'aide et formalités :

	CRÉDIT D'IMPÔT ADAPTATION ET DÉPENDANCE	MAPRIMEADAPT'
Taux de l'avantage	→ 25 % du montant des dépenses TTC (ménages intermédiaires) → 0 % pour les ménages aisés	→ 50 % des dépenses (ménages modestes) → 70 % des dépenses (ménages très modestes)
Plafonds de dépense	→ 5 000 € pour une personne seule → 10 000 € pour un couple soumis à imposition commune Ce plafond apprécié sur 5 années consécutives est majoré de 400 € par personne à charge (200 € par enfant en résidence alternée).	Plafond de travaux de 22 000 € HT, soit une aide maximum de : → 15 400 € (très modeste) → 11 000 € (modeste)
Dépôt demande	Dépenses payées en 2024 à déclarer en 2025 sur la déclaration d'impôt sur le revenu Si le montant du crédit d'impôt dépasse celui de l'impôt dû, l'excédent vous sera restitué.	Dépôt du dossier sur https://monprojet.anah.gouv.fr/ ou au format papier disponible dans un Espace Conseil France Rénov'. Accompagnement personnalisé par un assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO), habilité par l'Anah obligatoire pour l'aide à la définition du projet de travaux et accompagnement à sa réalisation.

NB : MaPrimAdapt' et le crédit d'impôt ne peuvent pas se cumuler. Les ménages aisés en sont exclus.
Liste complète des travaux éligibles sur demande auprès de votre CAPEB départementale.



QUELQUES RAPPELS SUR LE RAMONAGE ET L'ENTRETIEN DES APPAREILS DE CHAUFFAGE

Deux textes réglementaires publiés le 20 juillet 2023 (le décret n°2023-641 et son arrêté d'application) précisent la définition de l'activité de ramonage des conduits de fumée des appareils à combustion d'une part et rendent obligatoire l'entretien annuel des appareils décentralisés à combustibles solides. Les dispositions de ces textes sont applicables depuis le 1^{er} octobre 2023.

RAMONAGE

Le décret du 20 juillet 2023 codifie dans le code de la santé publique les dispositions des articles 31.3 et 31.6 du titre II de la circulaire du 9 août 1978 relative au règlement sanitaire départemental type.

Ce qu'il faut retenir :

→ Définition du ramonage

Le ramonage comporte le nettoyage, par action mécanique directe, de la paroi intérieure du conduit de fumée, afin d'en éliminer les suies et dépôts et d'assurer la vacuité du conduit sur toute sa longueur, incluant les tuyaux et conduit de raccordement.

→ Conduits concernés

Les conduits de fumée desservant tous les appareils à combustion assurant la fonction de chauffage et/ou de production d'eau chaude sanitaire, quelle que soit la nature du combustible : gaz, fioul ou bois.

→ Fréquence

Le ramonage doit être effectué au moins tous les 12 mois.

Attention : le règlement sanitaire départemental peut imposer que le ramonage soit effectué plusieurs fois par an, dont une fois pendant la période de chauffage.

Cas des appareils collectifs : le ramonage doit être effectué au moins tous les 12 mois pour les conduits raccordés à des appareils alimentés par des combustibles gazeux et au moins tous les 6 mois dans les autres cas.

→ Qui prend l'initiative de faire réaliser le ramonage ?

Dans le cas des foyers et appareils individuels, le ramonage est effectué à l'initiative de l'occupant, sauf stipulation contraire du bail.

Dans le cas des foyers et appareils collectifs, le ramonage est effectué à l'initiative du propriétaire, du syndicat des copropriétaires ou, si une convention le prévoit, de l'exploitant de l'immeuble.



→ Exigence de qualification

Le ramonage doit être réalisé par une personne qualifiée ou sous le contrôle d'une personne qualifiée.

La qualification professionnelle est reconnue aux titulaires :

- » d'un certificat d'aptitude professionnelle,
- » d'un brevet d'études professionnelles,
- » ou d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré lors de sa délivrance au répertoire national des certifications professionnelles.

Ces diplômes ou titres doivent attester d'une qualification dans le métier ou dans la partie d'activité en cause (article R.121-1 du code de l'artisanat).

La qualification professionnelle est également reconnue à toute personne qui justifie d'une expérience professionnelle de trois années effectives, acquise en qualité de dirigeant d'entreprise, de travailleur indépendant ou de salarié dans l'exercice du métier ou de la partie d'activité en cause, que ce soit en France, au sein de l'Union européenne ou d'un autre état faisant partie de l'accord sur l'espace économique européen (article R.121-3 du code de l'artisanat).

→ Attestation de ramonage

L'attestation de ramonage doit être remise au client dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de l'intervention. Celui-ci doit la conserver pendant deux ans au moins.

Elle précise le ou les conduits de fumée ramoné(s) et atteste de la vacuité du conduit sur toute sa longueur.

À l'issue du ramonage d'un conduit de fumée sur lequel est raccordé un appareil à combustible solide (sauf les chaudières), en plus de l'attestation de ramonage, le professionnel doit fournir également les conseils figurant à l'annexe n°2 de l'arrêté du 20 juillet 2023.





Zoom technique

ENTRETIEN DES APPAREILS DE CHAUFFAGE DÉCENTRALISÉS À COMBUSTIBLE SOLIDE



→ Appareils concernés

Les inserts, foyers fermés, poêles à granulés, poêles à bûches, poêles à accumulation, poêles hydrauliques et cuisinières.

Les chaudières bois ne sont pas concernées car celles-ci font l'objet d'une réglementation spécifique sur l'entretien annuel. Les foyers ouverts ne sont également pas visés mais leurs utilisateurs doivent toutefois les maintenir en bon état de fonctionnement et de propreté.

→ Fréquence

Au moins tous les 12 mois.

En cas de remplacement ou de première installation, le premier entretien est effectué dans les 12 mois suivant ce remplacement ou cette première installation.

En l'absence totale d'utilisation pendant une durée minimale de 12 mois, aucun entretien n'est requis durant cette période. A l'issue d'une telle période, un entretien est requis avant toute nouvelle utilisation.

→ Qui prend l'initiative de faire réaliser l'entretien ?

Dans le cas des foyers et appareils individuels, l'entretien est effectué à l'initiative de l'occupant, sauf stipulation contraire du bail.

Dans le cas des foyers et appareils collectifs, l'entretien est effectué à l'initiative du propriétaire, du syndicat des copropriétaires ou, si une convention le prévoit, de l'exploitant de l'immeuble.

→ Exigence de qualification

L'entretien doit être réalisé par une personne qualifiée ou sous le contrôle d'une personne qualifiée.

La qualification professionnelle est reconnue aux titulaires :

- d'un certificat d'aptitude professionnelle,
- d'un brevet d'études professionnelles,
- ou d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré lors de sa délivrance au répertoire national des certifications professionnelles.

Ces diplômes ou titres doivent attester d'une qualification dans le métier ou dans la partie d'activité en cause (article R.121-1 du code de l'artisanat).

La qualification professionnelle est également reconnue à la personne qui justifie d'une expérience professionnelle de trois années effectives acquise en qualité de dirigeant d'entreprise, de travailleur indépendant ou de salarié dans l'exercice du métier ou de la partie d'activité en cause, que ce soit en France, au sein de l'Union européenne ou d'un autre état faisant partie de l'accord sur l'espace économique européen (article R.121-3 du code de l'artisanat).



→ Attestation d'entretien

L'attestation d'entretien doit être remise au client dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de l'intervention. Celui-ci doit la conserver pendant deux ans au moins.

La matérialisation et le contenu de l'attestation d'entretien sont définis à l'annexe n°3 de l'arrêté du 20 juillet 2023.

Les conseils et recommandations figurant à l'annexe n°2 de l'arrêté du 20 juillet 2023 sont joints à l'attestation d'entretien. Ils sont donnés à titre indicatif et ont une valeur informative.



Pour répondre à ces nouvelles obligations, retrouvez les modèles de contrats et attestations d'entretien proposés par la CAPEB en version numérique sur <https://boutique.capeb.fr/>

• MM



Développement durable

UNE NOUVELLE RESSOURCE PRO DE LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE : PRO'RÉNO, LA PLATEFORME DIGITALE À CONNAÎTRE !

Conçue par l'AQC, la plateforme Pro'RÉNO est un centre de ressources gratuit, accessible en ligne, pour les professionnels du bâtiment avec l'objectif de vous accompagner dans vos pratiques quotidiennes sur les chantiers de rénovation énergétique.

Riche de plus de 800 outils pratiques, coconstruits et validés par la profession, Pro'RÉNO vous permet également de créer un compte personnel afin de constituer une bibliothèque propre à vos pratiques. Retrouvez rapidement les outils pratiques adaptés à votre métier : référentiels techniques, calepins de chantier, fiches pratiques, applications numériques, tutoriels vidéo, etc.



Crédit document : © AQC

📍 Lien vers les infos sur PRO RENO :



🔗 Lien vers la plateforme : <https://www.proreno.fr>

• MDM

RÉNO ESCAPE : UN ESCAPE GAME POUR VOUS ÉVADER D'UNE PASSOIRE THERMIQUE !



L'Asder* vous propose de jouer à trouver les meilleurs scénarios pour rénover au mieux cette habitation ! Une proposition de formation sur la rénovation énergétique, originale et pédagogique.

L'objectif de ce jeu Réno Escape est de comprendre les enjeux de la rénovation énergétique des logements, les principales clés pour obtenir un bâtiment performant et confortable ainsi que le rôle des professionnels de la mise en œuvre. La cible première étant les personnes en reconversion ou en recherche d'emploi dans le but de susciter des vocations dans les métiers de la transition énergétique. C'est un outil que vous pouvez tester vous-même et ensuite proposer à vos collaborateurs et/ou apprentis. Ces technologies innovantes de formation sont désormais intégrées dans les problématiques du bâtiment et c'est un bon support et moyen pour attirer de nouvelles recrues !

*Agence au service du défi énergétique.

📍 Information sur le jeu : <https://www.asder.asso.fr/reno-escape/>

📄 Inscription gratuite / Code d'inscription : **BBC2050** / Durée de jeu : entre 1 et 3 heures

🔗 Lien vers le jeu : <https://renoescape-preprod.asder.asso.fr/>



• MDM

LE PHOTOVOLTAÏQUE ET LE BÂTI EXISTANT : UN GUIDE EST PARU !

En décembre 2022 a été signée une instruction commune aux Préfets de région pour renforcer la cohérence des avis pour les demandes d'autorisation d'installation de panneaux solaires. Cela a conduit à créer un guide permettant de préciser les principes s'appliquant à ces installations.



Quel objectif a été recherché ? Proposer et garantir une vision globale sur l'ensemble du territoire, tout en conciliant les enjeux de transition énergétique, la protection du bâti et des paysages. Dans ce guide, vous retrouvez des recommandations pour la bonne intégration architecturale et paysagère des projets photovoltaïques sur bâti et au sol. Ces propositions sont issues de nombreux supports didactiques produits depuis une vingtaine d'années par les services territoriaux de l'État, les organismes de conseils et les établissements publics investis en faveur de la conciliation de ces politiques. Enfin, un document pouvant servir de base d'argumentaire technique avec vos clients, pour les aider à échanger avec l'état dans le cadre de leur projet.

🔗 Lien vers le site :



• MDM



Compétences & Formation

LA CAPEB VOUS PROPOSE DES OUTILS POUR VOUS AIDER DANS VOS RECRUTEMENTS

La CAPEB met à votre disposition plus de 80 exemples de fiches de poste afin de faciliter vos recrutements.



RETROUVEZ-LES SUR LE SITE :

🔗 [Artisans-du-batiment.com](https://artisans-du-batiment.com) → Rubrique métiers du bâtiment.

Pour chaque métier (maçon, couvreur, peintre, ...) → Rubrique **exemples de fiches de poste** répertoriant l'ensemble des fiches profils qui lui correspondent.

UN OUTIL INDISPENSABLE POUR LE CHEF D'ENTREPRISE !

Destinées aux chefs d'entreprise, ces fiches de poste mettent en avant la richesse des métiers de l'artisanat du bâtiment mais permettent surtout de :

- Recruter efficacement, en détaillant les missions et les attentes requises, votre offre d'emploi sera plus attractive et vous permettra de trouver le candidat idéal !
- Organiser l'activité et piloter les compétences de vos salariés.

FOCUS SUR ARTICompétences

Elaborées par des professionnels du bâtiment, les fiches de poste sont issues de notre outil ARTICompétences - L'outil RH du bâtiment.

ARTICompétences est un outil de gestion des compétences, lancé par la CAPEB, qui vous permettra, avec l'accompagnement d'un conseiller CAPEB, de personnaliser des fiches de poste pour votre entreprise. Pour plus de détail, flashez le QR Code ci-contre.



• VH

2024 : SOULAGEMENT POUR LES EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

L'aide unique à l'embauche de 6 000 € est reconduite quelle que soit l'entreprise ou l'âge de l'apprenti la première année du contrat et accordée sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés.

De même, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2024. D'un montant de 6 000 €, elle est versée au titre de la 1^{ère} année du contrat et a été mise en place pour les employeurs d'apprentis ne pouvant pas bénéficier de l'aide unique à l'apprentissage et pour les employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation.

Contrats d'apprentissage éligibles à l'aide exceptionnelle : Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide exceptionnelle vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au moins à un niveau Bac + 2 et au maximum à un niveau bac + 5. Cela signifie que pour les diplômes ou titres inférieurs à Bac + 2, les employeurs de moins de 250 salariés passent par l'aide unique à l'apprentissage.

Contrats de professionnalisation éligibles à l'aide exceptionnelle : L'aide concerne les contrats conclus avec des salariés âgés de moins de 30 ans. A l'heure actuelle, deux catégories de contrats ouvrent droit, en 2024, à l'aide :

- les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre professionnel équivalant au plus à bac + 5,
- les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle.

NOTA BENE : Toutes ces aides ne sont pas cumulables car elles couvrent des publics complémentaires.

Vous trouverez ci-contre le **guide pratique à destination des employeurs** en flashant le QR Code ci-contre.
Pour plus d'information, merci de contacter **votre CAPEB départementale**.



• VH

L'ÉQUIPE DU CAPEB INFOS

Présidents :

Andréas Milet, Erlé Boulaire, Robert Bernard, Virginie Chevallier, Etienne Champagne

Secrétaires Généraux : Julian Zapata, Julien Uguet, Christophe Tétu, Béatrice Fourmond, Ludovic Espitalier-Noël

Rédaction :

Communication départementale :

Claire Delisle, Pascale Lelièvre-Lizé, Catherine Le Roy

Communication régionale :

Claire Jousse

Social & Salaires :

Claire Bourgeois

Juridique :

Stéphane Kempf

Economie & Fiscalité :

Philippe Le Ray

Zoom Technique :

Marie Morantin

Développement durable :

Mathilde de Mattéis

Compétences & Formation :

Virginie Hall, Lydia Le Pouhaër

Coordination :

Lydia Le Pouhaër

CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT, DÉFENSE DE VOS INTÉRÊTS

Votre CAPEB départementale vous guide dans votre gestion au quotidien : **contactez-nous !**

