

Profession Bâtiment #152

Bulletin Officiel de la Fédération Française du Bâtiment Eure-et-Loir



Mai 2016

Technique

Précisions sur les isolants minces

p.4

Evènements

Une assemblée générale motivante

p.11

Emploi

**Zoom sur les aides financières
à l'embauche**

p.12



Responsable de la publication :
Nicolas BRACHET
 Secrétariat et rédaction :
Michel ANTOINE
 02 37 88 30 80

ÉDITION ET DIFFUSION,
 RÉGIE PUBLICITAIRE :
Aura Editions Chevalier
 Dominique BINET
 Tél. 02 51 55 99 99

Photo de couverture :
 Fotolia ©

Abonnement :
 Le numéro : 5 €
 1 an (soit 4 numéros) : 20 €
 N°152 - ISSN 1150-4579

Sommaire

Technique

- Les Produits Mincés Réfléchissants (PMR) 4

Prévention

- 31 mars, journée de la prévention 5

Travaux

- La fissuration dans le béton... C'est normal ! 7

Evènement

- Groupe Femme BTP 28 Diriger et mobiliser ses équipes 8

Evènement

- Une assemblée générale "motivante" 11

Emploi

- Aides financières à l'embauche d'un salarié 12

En bref !

- Brèves 13
- Agenda 13

Métiers

- Questions techniques 14

Que reste-t-il de.....

Quel gâchis de voir cette loi travail se faire détricoter chaque jour.

Censée nous apporter souplesse et dynamisme tout en gardant des éléments de protection pour les salariés, elle est devenue maintenant un véritable boulet dont personne ne veut.

Comment en est-on arrivé là ?

Nous connaissons tous la réponse à cette question. Aurait-on un problème avec les réformes ?

C'est sûr, de notre côté nous ne manifestons pas. Sommes-nous fatigués de tout cela, pensons-nous que c'est peine perdue ? Oui, peut-être, mais c'est surtout que nous recherchons du travail pour nos collaborateurs.

Quoi qu'il en soit, la course est bel et bien lancée, nous allons progressivement rentrer dans une période où les promesses à tout-va, flatteuses pour un maximum de citoyens et des affiches toutes plus belles les unes que les autres.

Qui aura le courage de dire les vérités en face et surtout de taper du poing sur la table ?

Tout le monde va vouloir peser sur cette élection, certains pour faire avancer les choses et d'autres pour défendre mordicus des acquis parfois à la limite de l'égalité entre les personnes.

Le bon sens serait de rappeler à nos politiques la devise de notre pays :

- Liberté (d'Entreprendre)
- Egalité (Equité entre le Public et le Privé)
- Fraternité (Solidarité à tous les niveaux et non pas quand ça nous arrange)

Tout un programme, mais je ne suis pas candidat, désolé.

J'en profite à nouveau pour vous remercier de votre participation à notre assemblée générale.

C'est à chaque fois un moment important d'échange et de convivialité entre nous tous.

Restons mobiliser et attentifs, mais soyons aussi acteurs.



Nicolas BRACHET
 Président

Chaque jour au service des entreprises du Bâtiment

CONSEILS JURIDIQUES
 FISCALITE
 DROIT DU TRAVAIL
 FORMES TECHNIQUES
 FORMATIONS

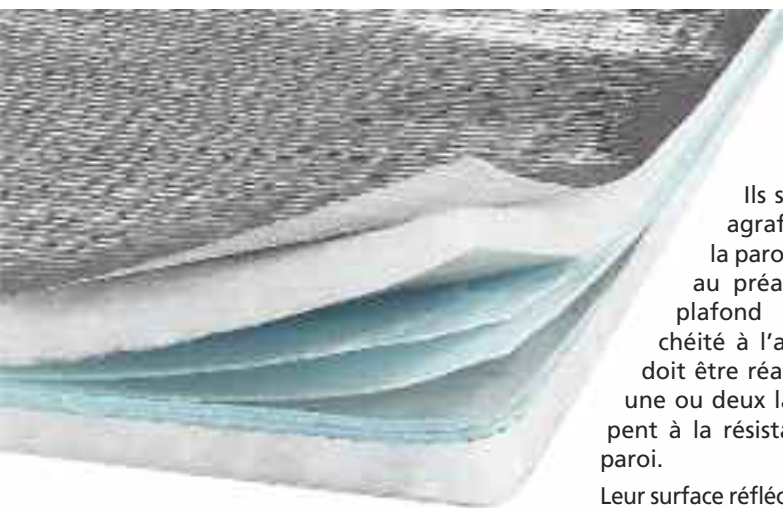
700 entreprises font construire les villes

Tel. 02 37 88 30 80

Les PMR

Les Produits Minces Réfléchissants

À l'invitation des couvreurs de la FFB, Yves BUTET — conseiller technique à l'UNCP, est venu faire le point sur la performance et les garanties de ces matériaux présentés bien souvent comme des isolants de couverture.



■ Les compléments d'isolation sous rampant

Ils sont posés tendus, par agrafage, coté intérieur de la paroi, entre un isolant posé au préalable et le parement plafond intérieur. Une étanchéité à l'air en partie courante doit être réalisée afin de ménager une ou deux lames d'air qui participent à la résistance thermique de la paroi.

Leur surface réfléchissante permet d'améliorer la performance thermique globale de la paroi lorsque le produit est en contact avec une lame d'air non ventilée.

La résistance thermique de ces produits, lorsqu'ils bénéficient d'un Avis Technique, est comprise entre 0,20 m².K/W et 1,30 m².K/W.

Le complément d'isolation atteint ses performances optimales avec une deuxième lame d'air non ventilée entre le produit et l'isolant.

Le montage avec deux lames d'air étanches permet ainsi d'atteindre des valeurs de 1,15 à 2 m².K/W, toutefois très éloignées de celle exigée pour bénéficier du CITE qui est de 6 m².K/W en rampant.

Yves BUTET souligne que ces produits sous Avis Technique posés isolément ne permettent donc pas de faire bénéficier les particuliers du crédit d'impôt.

Par ailleurs, leur efficacité repose sur une mise en œuvre respectant des lames d'air d'épaisseur constante et parfaitement étanches.

Certains de ces produits affichent néanmoins dans leurs plaquettes commerciales des valeurs techniques répondant aux critères d'éligibilité du CITE.

Il convient dans ce cas de bien vérifier leurs conditions de mise en œuvre et les procédés employés pour atteindre ces performances.

D'autre part, ces produits relevant bien souvent de techniques non tradition-

nelles et n'étant pas sous avis technique, ils ne sont pas couverts par les assurances. Il est alors vivement conseillé de contrôler auprès de son assurance les conditions d'assurabilité de tels produits.

■ La barrière radiante

La barrière radiante est composée de couches perméables à la vapeur d'eau et ses parements inférieurs et supérieurs sont de faible émissivité. Elle est utilisée en tant que complément d'isolation thermique coté extérieur pour contribuer à limiter les échanges thermiques en hiver et en été.

Ces procédés jouent également le rôle d'écran de sous-toiture avec tous types de couvertures en petits éléments discontinus et se posent en contact d'un isolant traditionnel (type laine minérale) ou non traditionnel (type sarking ou panneau sandwich).

Cependant, pour ces procédés, la lame d'air ventilée située entre les éléments de couverture et la barrière radiante doit avoir une épaisseur minimale de 38 mm et les sections de ventilation doivent être au moins le double de celles prévues dans les DTU de couverture.

En conclusion, Yves BUTET souligne qu'au regard des enjeux énergétiques actuels et plus particulièrement des exigences de consommation et de performance de l'enveloppe définies par la réglementation thermique, les professionnels ont besoin d'utiliser des produits dont les performances effectives ont été démontrées.

Or, les résultats des études réalisées dans le cadre du programme national de recherche et d'expérimentation sur l'énergie dans le bâtiment (PREBAT) ont montré que les niveaux de résistance thermique atteints par les PMR seuls, notamment en thermique d'hiver, ne correspondent pas aux niveaux requis par la réglementation.

Dans ces conditions, l'utilisation des PMR est plutôt à envisager en complément d'isolation thermique.

Encouragés par un crédit d'impôt sur la transition énergétique attractif et toujours à la recherche d'un gain de volume habitable, les clients sont de plus en plus attirés par ces Produits Minces Réfléchissants qui envahissent le marché.

Ces PMR constitués dans leur partie centrale d'un matériau recouvert de feuilles réfléchissantes en aluminium sont d'une épaisseur totale généralement comprise entre 7 et 50 mm.

Il existe deux grandes familles de produits réfléchissants : les produits à bulles et les produits multicouches (mousse plastique ou matière fibreuse en plusieurs couches séparées par des feuilles réfléchissantes).

Ces feuilles réfléchissantes ont pour fonction de réduire les échanges thermiques par rayonnement entre les matériaux qu'elles séparent en diminuant l'émissivité d'une des deux faces (principe de la couverture de survie).

Dans ces conditions, la contribution des PMR à l'isolation thermique des parois est étroitement liée à la mise en œuvre du produit sur le chantier et notamment l'aménagement ou non de lames d'air adjacentes au produit.

Yves BUTET distingue alors parmi les PMR deux grandes familles :

Journée de la Prévention



Le 31 mars dernier, une soixantaine de salariés du Bâtiment a été sensibilisée à la prévention du risque routier.

La Journée de la Prévention est un événement national organisé par la FFB, en partenariat avec l'OPPBTB, le SISTEL et la CARSAT pour sensibiliser les chefs d'entreprise et salariés aux bonnes pratiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels dans le Bâtiment. Cette année, le risque routier était le thème central de la Journée de la Prévention.

Celui-ci est un risque professionnel à part entière mais reste encore mal évalué dans l'entreprise. Pourtant, il représente 40 % des accidents du travail mortels.

■ Conduire est un acte de travail

Que ce soit pour se rendre sur un chantier ou au siège de l'entreprise, la quasi-totalité des salariés du bâtiment (ou presque) sont usagers de la route. Un salarié sur la route est une personne au travail ; il est exposé à un risque professionnel et son véhicule est son outil de travail. L'employeur doit donc garantir les conditions nécessaires à une conduite en toute sécurité. En cas d'accident de trajet, la responsabilité du dirigeant peut être engagée, et tout accident a de lourdes conséquences humaines et économiques pour l'entreprise.

■ Une action de sensibilisation simple et efficace

Pour la Journée de la Prévention, grâce à la participation des acteurs incontournables de la prévention routière (la Sécurité Routière, l'Association Prévention Routière, le SIFEL, la Police Nationale et la SMABTP), des ateliers ludiques et interactifs ont permis de bien identifier les comportements à risque au volant comme la vitesse, la consommation d'alcool et de drogues, l'usage du téléphone au volant, la fatigue...

■ Attention aux charges mal arrimées

Un autre facteur de risque concerne en priorité les entreprises de bâtiment ; il s'agit de l'arrimage des charges. Une charge mal arrimée décuple des conséquences d'un accident. Un casque sur la plage arrière ou le tableau de bord, un mètre ou des clés dans un vide-poche peuvent devenir particulièrement dangereux en cas d'accident.

Les participants ont pu s'en rendre compte grâce à la voiture-tonneau, spécialement installée pour l'occasion. En effet, cet équipement simule une sortie de route à 80 km/h accompagnée de tonneaux. Lors d'un tel accident, les objets laissés dans les vides poches sont projetés à travers l'habitacle à grande vitesse.

■ Le coût financier des accidents de la route

Un accidenté de la route (dont l'anonymat sera conservé) a pu témoigner du calvaire qu'il vivait depuis l'accident dont il a été victime. Alors qu'il circulait à vélo, un automobiliste alcoolisé et sous l'emprise de stupéfiants l'a percuté, le trainant sur plusieurs dizaines de mètres. Gravement handicapé, cet homme insiste, outre les terribles conséquences familiales ou médicales, sur les dommages financiers engendrés par un accident. Dans son cas, les frais d'hôpital, de prothèse médicale, d'avocat s'élèvent aujourd'hui à 250 000 €. Certes, les assureurs couvrent ses frais mais Frédéric FLEURY, responsable commercial régional de la SMABTP, explique que l'assurance de la victime se retournera systématiquement contre le responsable de l'accident qui doit alors payer. Depuis le 1^{er} juillet 2015, en cas de préjudices corporels, les assurances peuvent également se retourner contre la famille (enfants ou parents) du responsable de l'accident. Ce sont donc des familles entières qui sont victimes collatérales des accidents.

■ Permis de conduire et contrat de travail

La Journée de la Prévention a également été l'occasion de proposer aux dirigeants une réunion d'information sur les problématiques liées au retrait ou suspension du permis de conduire.

Légalement, un salarié n'est pas tenu de communiquer le nombre de points restant à son permis de conduire à son employeur ; ce dernier n'a pas non plus accès au fichier national des permis de conduire.

Quelques solutions sont tout de même envisageables pour s'assurer de la validité des permis des salariés :

- Afficher une note de service qui rappelle aux salariés qu'ils devront



informer leur employeur de tout retrait ou suspension du permis,

- Insérer une clause dans le contrat de travail,
- Organiser un contrôle périodique des permis de conduire (par le biais d'une note de service),
- Obtenir du salarié une déclaration sur l'honneur quant à la validité de son permis.

■ Que faire en cas de perte ou suspension du permis de conduire d'un salarié ?

Pendant le temps de travail : Si la faute de conduite constitue une faute professionnelle, l'employeur peut envisager de sanctionner le salarié. En fonction de la gravité de la faute, la sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, comme par exemple en cas de conduite sous l'emprise d'alcool, de drogue, de vitesse excessive...

En dehors du temps de travail : Pour les salariés dont les fonctions impliquent nécessairement la conduite d'un véhicule, le retrait de permis entraîne l'impossibilité d'exécuter leur mission. Dans ce cas, il est possible d'envisager le licenciement du salarié. Le licenciement disciplinaire n'est pas envisageable qu'elle que soit la faute car cela intervient dans le cadre privé et non professionnel.

Dans tous les cas, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser le transport du salarié jusqu'au lieu de travail.

■ Paiement des contraventions

Les avis de contravention sont adressés au titulaire de la carte grise, soit le représentant légal de la société. Si le dirigeant règle l'amende, il sera impossible de déduire de la paie du salarié responsable de l'infraction.

Le dirigeant peut échapper au paiement de l'amende en contestant l'avis de contravention par le biais de la procédure de « requête en exonération » (désigner le conducteur).

La Fissuration dans le Béton... C'est normal !



Le 1^{er} mars dernier, Julien SERRI, responsable technique à l'Union de la Maçonnerie et du Gros-Œuvre (UMGO), est venu aborder devant les maçons de la FFB, la délicate question de l'exécution des ouvrages en béton.

Les problèmes de fissuration dans le béton sont en effet récurrents et interpellent aussi bien les professionnels que les maîtres d'œuvre et maîtres d'ouvrage.

En préambule, Julien SERRI rappelle que la fissuration est un phénomène inhérent au matériau « béton » mais qu'elle n'est pas pour autant préjudiciable à la stabilité de la structure. Il faut savoir distinguer la fissure structurelle de la fissure esthétique.

Cette dernière est en effet admise par les différents textes normatifs que ce soit l'Eurocode 2 ou le nouveau DTU 21 sur l'exécution des ouvrages en béton qui devrait voir le jour en juin prochain.

Ces textes précisent notamment que la fissuration est normale dans les structures en béton qui sont soumises à des sollicitations ; ils considèrent alors qu'elle doit être admise et qu'il n'y a pas lieu de chercher à en limiter l'ouverture sous réserve qu'elle ne soit pas préjudiciable au bon fonctionnement de la structure.

Le DTU 21 n'a donc pas vocation à éviter les fissures qui sont inhérentes aux ouvrages en béton, mais à décrire les différentes manières de réaliser l'ouvrage permettant de répondre à une exécution conforme aux règles de l'art.

La bonne exécution d'un ouvrage en béton repose sur une mobilisation de tous les acteurs de la construction et commence par un dialogue en amont avec le maître d'ouvrage.

Ce dernier doit fournir à l'entreprise les données essentielles à l'exécution du marché comme : l'étude de sol comportant le rapport géologique du projet, le positionnement des incorporations tous corps d'état confondus (canalisations, gaines, fourreaux ...), les synthèses et en particuliers celles relatives aux réservations...

Une vigilance particulière doit ensuite être portée dans la commande de béton auprès du fournisseur, les spécifications

du béton souhaitées doivent être clairement indiquées et il est vivement recommandé d'en vérifier la conformité et la consistance à la livraison dès l'arrivée de la toupie à l'aide du test d'affaissement au cône d'Abrams. Les bétons sont livrés prêts à l'emploi et il est interdit d'y ajouter de l'eau sur chantier au risque d'en affaiblir la résistance.

En cours de réalisation, plusieurs points méritent une attention particulière :

- **Les conditions climatiques** : il est interdit de couler par des températures inférieures à -5° ou supérieures à 40° ,
- **La conception des armatures** : un ferrailage trop important ou des incorporations en abondance peuvent être source de fissurations,
- **L'incorporation des canalisations dans les dalles et murs** : les gaines et fourreaux doivent être situés entre les nappes d'armature, de chacune des deux faces afin de permettre un enrobage par le béton d'au moins égal au diamètre de la plus grosse gaine, avec un minimum de 50mm. Ils doivent aussi être séparés entre eux d'une distance d'au moins égale à leur diamètre et d'au moins 50mm. Au droit des croisements, les canalisations ne

doivent pas occuper plus de la demi-épaisseur du béton coulé en place.

- **Les délais de coulage** : le délai total entre la fabrication (premier contact eau/ciment) et la fin de la mise en œuvre ne doit pas dépasser 2 heures, lorsque la température ambiante est voisine de 20° . Lors du coulage, il est recommandé de limiter les hauteurs de chute du béton et de vibrer par couches d'épaisseur entre 30 et 50 cm, de repiquer dans la couche inférieure (de 10 à 20 cm) et de remonter lentement l'aiguille vibrante pour permettre au trou de se refermer. Une vibration inadaptée peut-être source de nid de cailloux, bullage, marbrures, porosité importante...

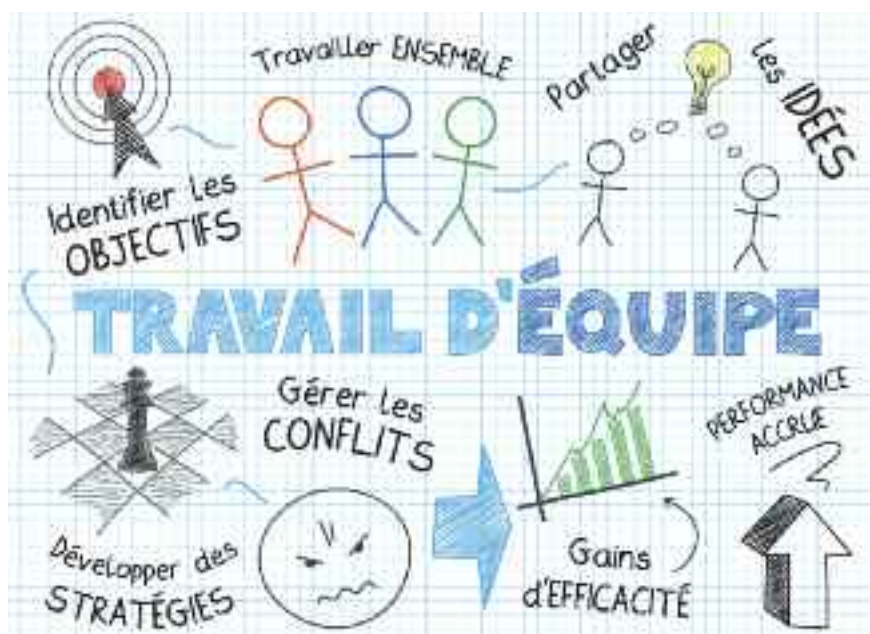
En conclusion, Julien SERRI précise que si les fissurations dans le béton sont inévitables en raison de circonstances extérieures (variations thermiques importantes, ouvrage comportant beaucoup d'ouvertures...) elles peuvent, lorsqu'elles sont limitées au simple préjudice esthétique, tout à fait être admises sans réserve puisque la stabilité de l'ouvrage n'est pas touchée.



Groupe femmes BTP 28

Diriger et mobiliser ses équipes

C'est dans le cadre des Essentielles que Mathieu WANNER, consultant à la FFB, est venu animer une matinée sur le management.



Depuis quelque temps, le secteur du bâtiment est mis à mal. Il est difficile pour certains de remplir le carnet commandes et surtout de le lisser sur toute l'année, notamment pour donner du travail aux équipes... et pouvoir les conserver dans l'entreprise...

Le moral n'est pas forcément au beau fixe, le patron est tendu, les salariés aussi.

On peut voir s'exacerber des comportements ou des situations qui d'ordinaire paraîtraient anodins. Or, il faut plus que jamais que les équipes soient soudées.

Il est donc utile de revoir les fondamentaux du management pour :

- se rassurer et rassurer les salariés
- souder les équipes
- s'appuyer sur les forces vives de l'entreprise
- insuffler un état d'esprit de résistance et de persévérance d'ici les jours meilleurs.

Quelles sont les vertus, les intérêts du management ?

- Rendre l'activité plus efficace par le gain de temps, la circulation de l'information, et la bonne volonté des

salariés, ce qui a pour effet induit de rendre l'entreprise plus rentable.

- Accroître l'implication des salariés aussi vis-à-vis du client : s'ils sont impliqués dans leur travail, dans une entreprise organisée autour d'eux et de leurs compétences, cet état d'esprit se voit dans leurs comportements, notamment auprès de la clientèle.
- Diminuer le turnover des salariés, en construisant un environnement et un contexte de travail gratifiants, intéressants pour les salariés qui trouvent leur intérêt dans l'entreprise et souhaitent y rester
- Créer un esprit d'équipe, un esprit de corps, pour dépasser les périodes difficiles, faciliter l'entraide, le partage d'expériences.

■ Le dirigeant donne le « La »

Il montre par ses comportements et son état d'esprit de qui il veut s'entourer. C'est par cette exemplarité qu'il construit son autorité (attention, ce qui est différent de l'autoritarisme). Il n'y a pas de bon ou de mauvais style. La seule vérité est de savoir s'adapter selon les situations.

Bien sûr, cette adaptation demande un effort, une volonté de comprendre et de prendre sur soi pour adapter ponctuellement son style.

■ Sur quoi agir ?

Le management peut se structurer grâce à 4 piliers : **l'organisation, les compétences, la motivation et la communication** (interne).

Un management performant se traduira par des salariés fidélisés !

Le dirigeant d'une petite entreprise doit apprendre à sortir d'un mode parfois « affectif » pour revenir sur les priorités des décisions et les messages importants à faire passer pour l'entreprise.

S'il y a 4 piliers sur lesquels agir, on peut considérer 4 règles pour savoir comment adapter son management :

1. Trouver chez les salariés **leurs moteurs de motivation de chacun** (l'argent, la reconnaissance, le travail en équipe ou seul, des projets multiples ou d'exception...?)
2. **S'appuyez sur leurs points forts**, car c'est grâce à ceux-ci que l'entreprise tire sa force. Cela est valorisant pour les salariés de se sentir « grandit » grâce à leurs qualités.
3. **Comprendre leurs perceptions** envers les autres collègues, vous-même, leur travail et ses conditions...c'est un point primordial du management : comprendre les autres pour faire des ajustements, des réglages en termes de discours, de comportement, de rétribution...
4. **Solliciter autant que possible le collectif**. Faire interagir le collectif, c'est savoir échanger, mêler les caractères et les profils, compléter les compétences...C'est en cela que l'exercice du management peut être complexe : passer des cas individuels au collectif.

Le talent du dirigeant doit être de trouver et de révéler celui des autres. C'est son rôle de chef d'orchestre.

Aussi, pour que cela fonctionne :

- Faire preuve de régularité dans les observations, et se rendre disponible

et accessible. On doit pouvoir solliciter le manager n'importe quand et sans crainte.

- Faire preuve d'empathie avec les autres, de sincérité dans l'écoute et les propos.
- Rester bien sûr toujours dans une analyse des faits, prendre le temps pour réfléchir aux conséquences des décisions avec discernement avant de décider et d'agir.

Le management doit aussi s'appuyer sur une base de fonctionnement solide. Cela devient d'autant plus important lorsque l'entreprise grandit et se complexifie.

- Clarifier les rôles et responsabilités de chacun, si ce n'est pas déjà fait et clair pour tous. C'est un moyen d'éviter à l'avenir des malentendus, et l'occasion de redéfinir les attentes envers les salariés.
- Favoriser l'attribution de tâches transverses. Cela permet de varier le travail et d'y apporter une dimension moins monotone, plus cohérente avec l'ensemble de l'entreprise, mais aussi des interactions entre les membres d'une même équipe, ce qui facilite la circulation de l'information, l'enchaînement des tâches. La polyvalence est une force des petites entreprises
- Inciter les salariés à faire des propositions pour améliorer l'organisation. Cela permet de favoriser leur « adhésion » à une nouveauté dont ils sont en partie auteur, et cela favorise leur

implication. Le manager n'en ressort que grandit par cette écoute et cette considération.

- Planifier les chantiers, notamment pour fluidifier l'enchaînement des tâches, des livraisons, des interfaces, et donner des instructions.

■ Avant de déléguer, accorder le « droit à l'erreur »

Personne n'est parfait et des erreurs seront peut être faites. Inutile donc de mettre la pression au risque de faire peur et de bloquer la prise d'initiative ou la prise d'autonomie. Il faut « lâcher prise ».

Les étapes de la délégation :

- Informer le salarié suffisamment tôt pour qu'il puisse prendre sa décision sereinement : expliquer la mission, le pourquoi, les enjeux, et pourquoi le choix s'est tourné vers lui/elle.
- Délimiter le contour des responsabilités confiées, pour donner un cadre rassurant.
- Déléguer en fonction des aptitudes et compétences, des centres d'intérêt, voire du potentiel d'évolution.
- S'assurer que la personne soit partante : pas de délégation sereine si la personne pressentie n'est pas d'accord pour prendre une responsabilité. Selon la nature et l'importance des responsabilités, un temps de réflexion

peut être nécessaire au salarié en question.

- Informer les autres salariés de cette nouvelle responsabilité pour lui donner la légitimité nécessaire sur son nouveau périmètre.
- Accompagner et conseiller en fixant ensemble des objectifs (bon pour l'implication et l'adhésion à ces objectifs), en fournissant les moyens nécessaires (humains, matériels, équipements, financiers...) et en étant à l'écoute des solutions qu'il/elle propose... Elles peuvent s'avérer plus efficaces que celles envisagées par la manager.
- Identifier ensemble les éventuels besoins de formation.
- Proposer des points d'étapes hebdomadaires ou mensuels selon le type de responsabilités déléguées pour suivre la prise d'autonomie, les succès et difficultés rencontrées, la poursuite des objectifs....bref pour contrôler le travail effectué.

Il faut être exigeant, mais objectif : savoir complimenter ou remercier (voire rétribuer), en cas de succès, et juger l'action et non la personne directement en cas de faute.

Périodiquement, un manager a autant besoin de savoir où en sont ses salariés, qu'eux-mêmes ont besoin de se situer par rapport aux attentes. Il s'agit d'établir une relation constructive avec eux. Deux entretiens distincts existent à ces effets.

Santé au travail :

• Des équipes • Des missions

- Prévention des risques professionnels
- Suivi médical
- Conseils techniques (Document Unique, EPI, ergonomie...)
- Maintien dans l'emploi

Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir
21, rue Camille Marcille - 28008 Chartres
Tel. 02 37 25 16 00 - E-mail : chartres@sistel.asso.fr

 www.sistel.asso.fr

Formations :

• En santé et sécurité

- SST
- Port de charges
- PRAP
- CHSCT...

Service Interprofessionnel de Formation en Eure-et-Loir
Tel. 02 37 25 16 28
E-mail : chartres@sifel-formations.fr

 www.sifel-formations.fr

Une assemblée générale « motivante » !

Le 22 avril dernier, la FFB a profité de son assemblée générale pour aborder trois thèmes essentiels à la réussite : la confiance en soi, le travail et la motivation.

Traditionnel rendez-vous annuel, l'assemblée générale est l'occasion de proposer aux adhérents de la fédération un moment convivial. Cette année, Nicolas Brachet a souhaité aborder cette A.G sur un ton optimiste et frais, pour s'éloigner des discours et sujets moroses le temps d'une soirée (loi Travail, travailleurs détachés, chômage, prix bas...).

C'est donc Clément LEROY, psychologue cognitif et champion du monde d'équilibre sur-place à vélo, qui, à travers son expérience personnelle, a proposé une conférence sur « l'optimisme au fil de la réussite ». De retour d'un périple de deux mois au Japon, Clément Leroy parcourt le globe en allant sonner chez l'habitant pour tenter d'échanger son spectacle de sur-place à vélo contre le gîte et le couvert, dans le but de découvrir les cultures, les habitants et de faire connaître la France.

■ Se faire confiance et donner confiance

Champion du Monde de sur-place à vélo, Clément LEROY est donc bien placé pour expliquer qu'il est nécessaire par moment de « sortir la tête du guidon » pour observer l'environnement et prendre le temps de réfléchir. « **Fatalement, lorsqu'on avance tête baissée sans prendre le temps de regarder autour de soi, on finit par tomber ou se prendre des murs...** ».

Dans tout projet, la confiance en soi est l'une des clés de la réussite. Si le fondateur du projet n'a pas confiance, il y a peu de chance pour que d'autres y croient. Cela est vrai notamment lorsqu'une personne crée son entreprise, si elle-même ne croit pas en la réussite de l'entreprise, pourquoi une banque y croirait davantage ?

Lorsqu'il présente son projet de sillonner la France et le Monde avec son vélo aux entreprises locales pour obtenir un financement, Clément Leroy insiste sur les points positifs et en parle comme si celui-ci était déjà lancé. Il est aussi important de noter les critiques et surtout les compliments et s'en servir comme source d'énergie pour avancer. Ainsi, et ce malgré la folie du projet, plusieurs entreprises le suivent.

■ Exploiter son potentiel

« **Le travail, le travail et ... le travail** ». Voilà les trois maîtres mots arborés par Clément Leroy lorsqu'on l'interroge sur sa réussite.

Il explique que son titre de champion de Monde de sur-place à vélo n'est pas dû au hasard. Il est tombé de nombreuses fois avant de pouvoir tenir en équilibre sur son vélo. Et lorsqu'il a fait le pari de pouvoir faire du vélo en marche arrière, il a dû sortir de sa zone de confort pour aller encore plus loin dans sa performance. Ce sont les erreurs et les leçons que l'on en tire qui font avancer. C'est ce qui lui a permis de devenir recordman du 50 km en marche arrière à l'âge de 13 ans seulement.

Clément Leroy ne croit pas au don, seul le travail paie. Et même si une personne naît avec des prédispositions dans

un domaine particulier, si celles-ci ne sont pas exploitées ni travaillées, la réussite ne sera pas au rendez-vous.

■ L'envie, la motivation

La motivation est la troisième clé indispensable pour la réussite de tout projet. Elle se construit grâce au plaisir, la satisfaction et l'intérêt à la tâche.

Clément Leroy fait alors le parallèle avec les salariés des entreprises de bâtiment. Il démontre qu'un salarié qui touchera une prime ne sera pas forcément plus motivé. **Ce n'est pas l'appât du gain qui suscite la motivation mais l'intérêt qu'il portera à la tâche.** Pour les tâches créatives qui nécessitent réflexion, un salarié a besoin d'autonomie, de maîtriser et connaître la finalité de son travail. Pour les tâches mécaniques (comme le travail à la chaîne), un dirigeant à tout intérêt de reconnaître que la tâche est ennuyeuse mais doit justifier de son utilité et offrir de l'autonomie au salarié.

Enfin, **savoir récompenser** permet d'entretenir cette motivation. Le poids des mots est important et développe le capital confiance de chacun.

Il conclue en donnant quelques conseils :

- Mettre du sens dans ses activités quotidiennes,
- Rester motivé grâce au plaisir,
- Se fixer un objectif clair et palpable,
- Croire en soi et en son projet.

C'est grâce à ces qualités que Clément Leroy a pu relever le défi fou de jouer son spectacle dans près de 200 salons, 10 pays différents (et dans la langue du pays hôte bien sûr...).



Aides financières à l'embauche d'un salarié

Le présent article dresse un Panorama des aides financières destinées aux employeurs souhaitant embaucher un ou des salariés...



■ Aide à l'embauche dans les PME

Les embauches réalisées par les PME à partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, bénéficient durant les 2 premières années du contrat d'une prime trimestrielle de 500 euros, soit 4 000 euros au total.

Cette prime est versée pour les salaires jusqu'à 1,3 fois le SMIC pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Le bénéfice de l'aide financière est réservé à l'embauche d'un salarié en :

- CDI,
- CDD de 6 mois et plus,
- transformation d'un CDD en CDI,
- contrat de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Cette prime est cumulable avec l'ensemble des autres dispositifs existants : réduction générale bas salaire, pacte de responsabilité et de solidarité, CICE (Crédit d'impôts pour la compétitivité et l'emploi).

Néanmoins, cette aide n'est pas cumulable avec d'autres aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versées au titre du même salarié : contrat de génération, contrat d'apprentissage (sauf si l'embauche a lieu à l'issue de l'apprentissage), aide à l'embauche d'un premier salarié.

Afin de bénéficier de l'aide un formulaire est à compléter en ligne via le site internet suivant : <https://embauche-pme.asp-public.fr/depme/app.php>

■ Aide à l'embauche d'un premier salarié

Pour les personnes qui viennent de créer leur entreprise, comme pour les artisans indépendants sans salarié, le recrutement du premier salarié ouvre droit à une aide à l'embauche.

Cette aide s'applique à toute entreprise qui n'a pas eu d'employé depuis au moins 12 mois, et qui recrute un

salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

L'aide s'élève à 4 000 euros sur 2 ans. Cette aide n'est pas cumulable avec d'autres aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi (CUI-CIE) et avec l'aide « embauche PME ».

Afin de bénéficier de l'aide un formulaire est à compléter en ligne via le site internet suivant : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/actualites/008168>

■ Aide à l'embauche de Jeunes Apprentis dans les TPE

Une aide à l'embauche d'un jeune apprenti mineur est ouverte aux entreprises de moins de 11 salariés (effectif au 31 décembre de l'année précédente).

Cette aide permet de valoriser les entreprises qui s'investissent dans la formation d'un jeune mineur lors de sa première année d'apprentissage.

Ce dispositif s'applique pour les contrats conclus à compter du 1er juin 2015. Cette aide financée par l'État, est versée durant la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Il s'agit d'un versement trimestriel de 1 100 €, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales afférentes (soit un total de 4 400 €).

Cette aide est cumulable avec les dispositifs existants :

- prime apprentissage ;
- aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire ;
- crédit d'impôts.

Toutes entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier de cette aide dès lors qu'elles attestent de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Afin d'obtenir l'aide, les démarches s'effectuent en ligne via le site internet

suivant : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

■ Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation

L'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation ouvre droit au bénéfice d'une aide attribuée par Pôle emploi. Cette aide forfaitaire est plafonnée et s'élève à 2 000 €. Afin de bénéficier de l'aide il est nécessaire de se rapprocher du pôle emploi dont l'entreprise dépend.

■ Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi (CUI - CIE)

Un employeur souhaitant recruter une personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, les jeunes ou séniors, les personnes habitant dans une zone urbaine sensible, les bénéficiaires du RSA, les personnes handicapés, peut bénéficier d'une aide financière de l'état.

Afin de savoir si la personne est éligible au CUI-CIE, l'employeur doit prendre contact avec les acteurs de l'emploi ci-après suivant la situation du salarié :

- Pôle emploi s'il s'agit d'un demandeur d'emploi ;
- la mission locale si le salarié a moins de 26 ans ;
- Cap emploi si le salarié est handicapé ;
- le Président du Conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA.

L'aide mensuelle versée peut s'élever jusqu'à **47 % du SMIC horaire brut** (l'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région).

Rencontre Jeunes Dirigeants à Paris

Le 23 mars dernier, le groupe jeunes dirigeants s'est réuni à la FFB Nationale à Paris. Bertrand Sablier, Délégué Général de la FFB, leur a rappelé les grandes missions de la FFB.

C'est ensuite Benoit Vandstavel, chargé des relations parlementaires et institutionnelles, qui a fait part des dernières avancées de la FFB en matière de lobby (la dernière en date étant la loi sur les Travailleurs détachés). Les jeunes dirigeants ont donc pu découvrir le travail de veille législative effectuée pour défendre les entreprises. De nombreux élus, parlementaires, ministres, ... et candidats à l'élection présidentielle de 2017 souhaitent rencontrer la FFB qui en profite pour dénoncer les contraintes qui pèsent sur les entreprises de Bâtiment. Benoit Vandstavel a dévoilé quelques anecdotes de rencontres avec certains élus...

Pour finir la journée, les jeunes dirigeants ont profité de leur sortie parisienne pour visiter les Catacombes de Paris.



■ Agenda

Jeudi 19 mai

- Réunion "A quoi sert le RSI ?"

Jeudi 26 mai

- Réunion avec Qualifelec

Jeudi 2 juin

- Speed Dating BNP Paribas (Place des épars à Chartres)

Vendredi 3 juin

- Aide à la réalisation du Document Unique
- Voyage des maçons : visite de l'usine manitou à Ancenis
- Voyage des menuisiers : visite du Carrefour international du Bois à Nantes

Mardi 7 juin

- Comment répondre aux appels d'offres dans les marchés publics

Rendez-vous

L'Artisanatour revient !

A partir du 17 mai, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous donne rendez-vous près de chez vous. Pour la troisième année consécutive, la CMA et ses partenaires sillonneront les routes du département pour venir à la rencontre des artisans. Venez profiter de cette rencontre pour échanger, trouver conseils et réponses à vos questions auprès des élus et conseillers qui feront le déplacement.

Le car podium s'arrêtera dans 14 villes différentes entre 12h et 14h. La FFB sera présente sur plusieurs dates.

1^{er} RDV : jeudi 17 mai à l'entreprise Stéphane Forte Peinture



Un logiciel

qui va vous faciliter la vie !

La FFB a mis en place un logiciel gratuit pour le calcul des indemnités de petits déplacements. En ligne sur le site web de la FFB (espace adhérent), vous pourrez en quelques clics déterminer le montant des indemnités définies par la convention collective. Il vous suffira simplement d'indiquer les adresses du chantier et de votre siège social.

Evènement

Speed Dating BNP

BNP Paribas organise avec ses partenaires, un speed business dating le jeudi 2 juin 2016 de 10h à 12h30 et 14h à 17h à l'agence BNP de Chartres (place des Epars).

Vous avez un projet de création, transmission, reprise d'entreprise ou vous souhaitez développer votre entreprise ? N'hésitez pas à vous inscrire pour rencontrer différents partenaires.

Vous nous l'avez demandé...

Questions techniques



■ La pose d'un écran de sous toiture est-elle obligatoire ?

Les différents DTU de couverture n'imposent pas la mise en œuvre d'un écran de sous toiture, il n'est donc théoriquement pas obligatoire.

Toutefois, ces mêmes DTU précisent que le seul assemblage des éléments de couverture ne permet pas d'assurer une protection contre la neige poudreuse et qu'en conséquence, il y a lieu de recourir à l'emploi d'un écran souple.

Dans notre région où les vents sont souvent à l'origine d'infiltration en couverture d'eau ou de neige poudreuse, il est alors vivement recommandé de prévoir la mise en œuvre d'une telle protection.

Dans le cadre de leur obligation de conseil, les entreprises ont tout intérêt à proposer cette prestation dans leur devis.

Par ailleurs, dans le neuf, lors de la mise en place d'une isolation sous rampants en laines minérales avec pare vapeur, l'écran de sous toiture est obligatoire.



■ Un double vitrage posé en imposte d'une porte d'entrée dans une salle de classe doit-il être sécurisé des deux côtés ?

Le vitrage doit effectivement être feuilleté-sécurité des deux côtés pour éviter tout risque de blessures des élèves en cas de bris (arrêté du 25 juin 1980).

■ Le siège d'une entreprise peut-il être qualifié comme un Établissement Recevant du public (ERP) ?

Le DTU 24.1 sur les travaux de fumisteLes locaux et immeubles de bureaux ne doivent être considérés comme recevant du public que lorsqu'ils sont spécialement aménagés pour la réception régulière des clients ou usagers.

En revanche, l'accueil de visiteurs ou de clients occasionnels n'est pas régie par la réglementation sur les ERP et ne pose pas de problème spécifique, car les mesures prises pour la protection des employés au titre du code du travail, doivent permettre d'assurer la sécurité de l'ensemble des occupants.

■ Quelles sont les tolérances de pose des volets battants ?

Le DTU 34.4 sur la mise en œuvre des fermetures indique dans sa partie 1-1 les tolérances de pose des différentes fermetures : stores, fermetures avec coulisses, volets roulants ou battants.

Pour ces derniers, les jeux périphériques doivent être limités à 10 mm au maximum (à droite, gauche et en haut) et être au minimum de 6 mm en bas si le tableau est fini et plan.

Le désaffleurement du volet par rapport à la maçonnerie ne doit pas dépasser 15 mm et la battue doit recouvrir au minimum de 10 mm le vantail opposé.

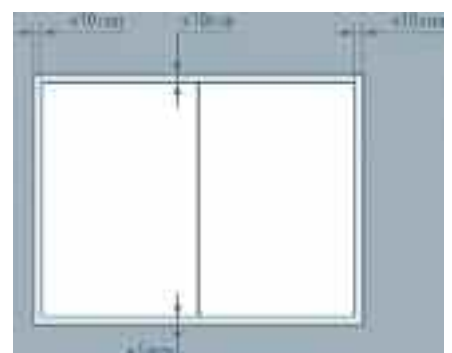
Dans le cas où il est posé en façade, la distance entre la face intérieure du panneau et la façade doit être au minimum de 12 mm à l'endroit où le panneau est le plus proche de la façade.

■ Dans un abattoir, les tuyaux d'alimentation en eau peuvent-ils être en cuivre ou en inox ?

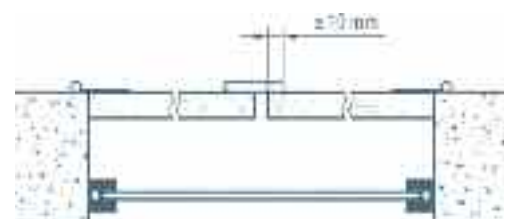
Le cuivre et l'acier inoxydable sont autorisés pour les canalisations d'eau destinée à la consommation.

La réglementation sanitaire précise que pour les abattoirs le matériels et les équipements doivent être faciles à nettoyer et disposer d'une installations permettant la désinfection des outils avec de l'eau chaude d'une température d'au moins 82° C ou d'un autre système ayant un effet équivalent.

Par ailleurs, les réseaux d'eau intérieurs doivent être munis de dispositifs anti-retours afin de ne pas contaminer le réseau d'eau public. En cas de présence d'un réseau intérieur d'eau non potable, les conduites d'eau doivent être séparées et bien identifiées du réseau potable.



Jeux périphériques



Recouvrement de la battue