

LES ACTUS MAJEURES DE LA SEMAINE

Emploi – Formation P2
Formation professionnelle

Revue de presse P4

Droit social P5
Index égalité femmes et hommes

Droit des marchés P6
Entretien professionnel dans les entreprises de travaux publics

Le mois de Février 2024 au Syndicat

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
			01	02	03	04
05	06	07	08 Club Amazones du BTP	09 Club Business BTP Savoie	10 Soirée du BTP Hockey	11
12	13	14	15 Programmation de travaux	16	17	18
19	20	21	22	23 Café BTP	24	25
26	27	28	29			

Retrouvez tous nos évènements sur notre site btpsavoie.fr, dans la rubrique « espace membres » !



Dates à noter !

**Café BTP le 23 Février
sur le thème de la
réception de chantier :
outils et astuces pour
bien clôturer ses
chantiers !**

Pensez-à vous inscrire !

Formations professionnelles 2024

Formations professionnelles 2024 : les prises en charge par Constructyts

Comme chaque année, Constructyts, l'OPCO du BTP, annonce les modalités de prise en charge des formations financées via le plan de développement des compétences.

S'il y a peu de changement par rapport à 2023, une bonne nouvelle est toutefois à signaler : les modalités de prise en charge des frais pédagogiques restent identiques à celles revues à la hausse en cours d'année.

Conditions de prise en charge pour 2024 pour les entreprises de moins de 50 salariés

Entreprises relevant du secteur du Bâtiment		Entreprises relevant du secteur des Travaux publics
<p>24 € HT*/H**/stagiaire dans la limite de 840 € HT/jour/groupe dans le cas d'une session intra entreprise</p> <p><u>Si action non qualifiante</u> : maximum de 300 H par stagiaire.</p> <p><u>Si action qualifiante</u> : maximum de 1200 H par stagiaire (dans la limite de 3 stagiaire par an)</p>	Coûts pédagogiques	<p>32 € HT/H/stagiaire.</p> <p><u>Limites</u> : budget annuel de 3500 € pour les entreprises de moins de 11 salariés, 5000 € pour les autres</p>
<p>13 € HT/ H/stagiaire pour les entreprises de moins de 11 salariés</p> <p>13 € HT/H/stagiaire pour les entreprises 11 à de moins de 50 salariés en cas d'actions qualifiantes, visant la transition écologique et le développement durable, la transition numérique, la pérennisation des emplois ou heures de formation en situation de travail</p> <p><u>Autres frais annexes</u> : 8 % des coûts pédagogiques (maximum de 1500 € HT) pour les actions qualifiantes</p>	Frais de salaire et transition écologique	<p>13 € HT/H/stagiaire dans les entreprises de moins de 11 salariés (sur conventionnelle)</p> <p>Actions de formation visant la transition écologique et le développement durable</p> <p>Coût pédagogique : 32 € HT/H/stagiaire (hors budget annuel entreprise). Uniquement pour les entreprises de moins de 11 salariés.</p>
<p><u>VAE ou bilan de compétences</u> : 2000€ HT/formations spécifiques.</p> <p><u>Evaluations CléA</u> :</p> <p>Formation préalable : plafond de 500€ HT</p> <p>Fin de formation : plafond de 250€ HT</p> <p><u>Ingénierie AFEST</u> : plafond de de 900€ HT/jour dans la limite de 4 jours.</p>	Formations spécifiques	<p><u>VAE ou bilan de compétences</u> : 2000€ HT/formations spécifiques</p> <p><u>Evaluations CléA</u> :</p> <p>Formation préalable : plafond de 500 € HT</p> <p>Fin de formation : plafond de 250 € HT</p> <p><u>Parcours de formation CléA</u> :</p> <p>32 € HT/H/stagiaire</p> <p><u>Ingénierie AFEST</u> : plafond de de 900 € HT/jour dans la limite de 4 jours.</p>
	* HT = hors taxes	
	** H = heure	



Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter le Syndicat.

Tél. 04 79 33 31 18

Email. aurelie.loget@btpsavoie.fr

Formations professionnelles 2024

Conditions de prise en charge de l'alternance

Les conditions très favorables de financement des formations en alternance sont globalement reconduites en 2024.

	Entreprises relevant du secteur du Bâtiment	Entreprises relevant du secteur des Travaux publics
Contrat de professionnalisation	<p>13 € HT pour les métiers techniques.</p> <p>16 € HT pour la maintenance et conduite d'engins.</p> <p>7 € HT pour le tertiaire.</p> <p>Un complément de 6€ HT/heure est versé pour les entreprises de moins de 11 salariés pour les contrats visant des métiers techniques ou la maintenance et conduite d'engins.</p> <p>Une majoration de ces plafonds est prévue pour le public prioritaire et le GEIQ.</p>	<p>13 € HT pour les métiers techniques.</p> <p>16 € HT pour la maintenance et conduite d'engins.</p> <p>7 € HT pour le tertiaire</p> <p>Une majoration de ces plafonds est prévue pour le public prioritaire et le GEIQ.</p>
Dispositif PRO A	<p>9,15 € HT pour la mise en œuvre du dispositif CléA et CléA numérique.</p>	<p>15 € HT pour CléA et CléA numérique dans la limite de 200 H et 3000 €</p> <p>80 € HT dans la limite de 24h pour l'accompagnement VAE visant une certification ou CPQ inscrit au RNCP et sur la liste de la branche étendue.</p>
Tutorat et maitre d'apprentissage	<p>15 € HT/H dans la limite de 3 jours</p> <p><u>Pour les entreprises de moins de 300 salariés</u>, plafond complémentaire de 9€ HT/ H.</p> <p><u>Participation aux salaires :</u></p> <p>13 € HT/H pour les entreprises de moins de 11 salariés.</p> <p><u>Aide à l'exercice de la fonction de maitre d'apprentissage :</u></p> <p>250 € nets de taxe/an/entreprise</p>	<p>15 € HT/H dans la limite de 3 jours pour la fonction de maître d'apprentissage.</p>



Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter le Syndicat.

Tél. 04 79 33 31 18

Email. aurelie.loget@btpsavoie.fr

Le Syndicat Général du BTP Savoie vous accompagne et sélectionne chaque semaine les actualités vous concernant.

DTU : Pensez au Syndicat

Le Syndicat Général du BTP SAVOIE dispose d'un accès au REEF et est à votre disposition pour vos demandes de DTU à jour.
N'hésitez pas à nous contacter !

Simplification : un rapport pour alléger le fardeau des PME-TPE

Les ministres de l'Économie, Bruno Le Maire, et des Entreprises, Olivia Grégoire, se sont vus remettre aujourd'hui un rapport parlementaire suggérant 14 propositions pour simplifier la vie des entreprises.

[En savoir plus](#)

Appels d'Offres : pensez LIBEL

Le service juridique du Syndicat Général BTP SAVOIE peut vous aider à l'analyse de la documentation d'appels d'offres.
N'hésitez pas à nous contacter !

Gazole non-routier : Bercy fait un geste pour les entreprises de BTP de moins de quinze salariés

Le ministère de l'Économie vient d'annoncer deux mesures de soutien aux entreprises du bâtiment et des travaux publics, l'une concernant le gazole non routier (GNR) et l'autre, les délais de paiement de l'administration.

[En savoir plus](#)

Entretien professionnel : bien organiser la campagne 2024

C'est le moment de passer les entretiens professionnels dans de nombreuses entreprises. L'occasion de vous rappeler en quoi consiste cette obligation dans le BTP et surtout de vous alerter sur les changements suite à un accord conventionnel

[En savoir plus](#)

Crise énergétique : dans le BTP, les dépenses d'énergie ont crû de moins de 5% en 2023

En se fondant sur les comptes bancaires d'entreprises clientes, le Conseil d'analyse économique tire plusieurs enseignements sur la gestion de la crise énergétique par les petites entreprises. Le secteur du BTP présente quelques particularités.

[En savoir plus](#)



Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter le Syndicat.

Tél. 04 79 33 31 18
Email. votreaccueil@btpsavoie.fr



Index égalité femmes et hommes

Qui est concerné ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars de chaque année doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

A noter : L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise, y compris si elle comporte plusieurs établissements. Par exception, en cas de reconnaissance d'une unité économique et sociale, c'est à ce niveau que les effectifs doivent être décomptés.

En cas d'atteinte du seuil de 50 salariés, les entreprises ont l'obligation de calculer leurs indicateurs, mais sont dispensées pendant trois ans de publication du résultat, de transmission au comité social et économique (CSE) et à la Dreets, et de mise en place des mesures de correction.

Quand doit avoir lieu la publication ?

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Dans quel cadre cela s'inscrit ?

Le dispositif de lutte pour l'égalité professionnelle impose à tous les employeurs de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quelles sont les opérations préalables au calcul des indicateurs ?

- Définir une période de référence : année civile précédant la date de publication ou toute période de 12 mois consécutifs prenant fin au cours de l'année civile précédant la date de publication.
Par exception, les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent choisir une période de référence pluriannuelle pour calculer l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : la période de référence peut alors porter sur les deux ou les trois années précédentes. Le caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.
- Prendre en compte les effectifs dans le calcul.
- Reconstituer les rémunérations en équivalent temps plein annuel : Pour chaque salarié, l'employeur procède à une reconstitution de rémunération en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle afin de disposer de données comparables.

Comment publier les résultats de l'index ?

- Site internet de l'entreprise,
- Transmission au ministère du travail (télédéclaration via la plateforme : www.egapro.travail.gouv.fr).
- Transmission au CSE et informations devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).



**Pour toute information complémentaire,
n'hésitez pas à contacter le Syndicat.**

Tél. 04 79 33 31 18

Email. Juriste.social@btpsavoie.fr



La Cybersécurité en entreprise Comment réagir en cas de cyberattaque ?

Le 25 janvier dernier, la Faculté de droit de l'USMB, le Club des Entreprises de l'Université Savoie Mont Blanc, le CLUSIR Auvergne-Rhône-Alpes et l'AFJE ont coorganisés des tables rondes « les enjeux de la cybersécurité en entreprise. » Les retours d'expériences lors de cet évènement ont mis en évidence l'importance de la prévention et de la sensibilisation face aux risques croissants de cybersécurité en entreprise et l'importance de prendre en compte l'aspect humain et la force du collectif dans la gestion de la cybersécurité.

Quels sont les impacts et conséquences de la cybercriminalité dans l'entreprise ?

Le préjudice tels que la perte des données ou du paiement d'une rançon, les risques juridiques (par exemple liés au RGPD dans le cas de perte des données personnelles altération de l'image, perte de confiance des clients, chute de la productivité, etc.

Quelles réactions à adopter lors d'une cyberattaque ?

- A. Avant tout garder son sang-froid devant la situation de crise,
- B. Ne pas réagir avec précipitation,
- C. Comprendre ce qui arrive,
- D. Définir les actions à entreprendre et les priorités :
 - Technologiques.
Les réflexes visés sont : isoler les ordinateurs et serveurs contaminés, confiner, sauvegarder la mémoire vive des machines ainsi que du trafic réseau supervisé et collecter des renseignements internes ; faciliter la récolte de preuves utiles aux enquêteurs
 - Communication.
informer les personnels et le risques pour les droits et libertés des personnes physiques, notifiée l'attaque à la CNIL,
 - Juridiques.
déposer plainte contre X auprès d'un service de police, recueillir les preuves avec diligence.

Dispositif Cybermalveillance.gouv.fr

Créé en 2017 par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et le ministère de l'Intérieur, il s'agit d'un dispositif national de prévention et d'assistance aux victimes de cyber malveillance ayant pour mission l'observation de la menace, la sensibilisation aux risques et aux bonnes pratiques de sécurité numériques et l'assistance en ligne aux victimes.

¹Dossier : Comment réagir en cas de cyberattaque ? Dalloz IP/IT 2021 p.376

²Règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.

