PRÉFET DE LA CHARENTE-MARITIME

Liberté
Égalité
Fraternité

FLASH INFO ENTREPRISES

LE BULLETIN D'INFORMATION DE LA PRÉFECTURE A DESTINATION DES ENTREPRISES

Septembre - novembre 2023

Ce flash-info a pour objectif d'informer les chefs d'entreprises et organisations professionnelles des principaux appels à projets et réformes en faveur du monde économique.
L'ensemble des appels à projets et mesures de soutien n'y sont cependant pas déclinés exhaustivement.
Pour plus d'informations, vous pouvez vous rapprocher des opérateurs économiques et services de l'État compétents.

SOMMAIRE:

25 Pages — **DOSSIER: L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

Page 6 — **ARTICLE: COMBIEN DE TEMPS CONSERVER LES DOCUMENTS D'UNE ENTREPRISE ?**

Page 7 — **ARTICLE: L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL DE CHARENTE MARITIME**

Page 8 — **ARTICLE: DES OUTILS NUMÉRIQUES POUR FACILITER LA GESTION DE VOS ENTREPRISES**

Page 9 — **LE PORTRAIT: LA DIRECTRICE DU CAP EMPLOI 17**

1011 Pages — **APPELS A PROJETS À DESTINATION DES ENTREPRISES**

DOSSIER : L'emploi des travailleurs handicapés

Du 20 au 26 novembre s'est tenue la 27e édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. En France, toutes les entreprises sont soumises à l'obligation de déclarer le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient (DOETH) et toutes les entreprises qui emploient au minimum 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LA DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH) ?

Toutes les entreprises d'au moins un salarié doivent procéder à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), qui consiste à déclarer le nombre de travailleurs handicapés employés dans l'entreprise. Cette obligation s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié, qu'il s'agisse d'un CDI, d'un CDD, d'un stagiaire, d'un contrat d'apprentissage, etc.

La DOETH doit être **réalisée mensuellement via la déclaration sociale nominative**. Cette déclaration permet de décrire le nombre et le statut de chaque travailleur handicapé recruté, quel que soit son contrat de travail.

Cette obligation permet de rendre visible la mobilisation de tous les employeurs concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap et d'élaborer une cartographie exhaustive de l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est de permettre d'améliorer l'offre de service et mieux accompagner les petites entreprises sur cette thématique.
Pour les entreprises soumises à l'OETH, cette déclaration permet également de vérifier qu'elles remplissent bien l'obligation d'emploi d'au minimum 6 % de travailleurs handicapés.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES SOUMISES À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Tous les employeurs, de droit public comme de droit privé, sont tenus de respecter l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**, dès lors qu'ils **comptent au moins 20 salariés**.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent de temps plein et prend en compte toutes les formes d'emploi (salariés en CDI ou CDD, stagiaires, contrats aidés, alternance, intérim...). Il est calculé selon la moyenne annuelle des effectifs.

Conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail, certaines structures sont assujetties uniquement sur leurs seuls effectifs permanents, c'est-à-dire après exclusion des effectifs intérimaires, mis à disposition, ou portés. Il s'agit des entreprises de travail temporaire, groupements d'employeurs et entreprises de portage salarial.

Les entreprises nouvellement créées ou qui viennent de dépasser le seuil de 20 employés bénéficient d'un délai de neutralisation de 5 ans pour se mettre en conformité.

Lorsque l'entreprise dépasse le seuil de 20 salariés, elle est soumise à l'OETH et doit employer des travailleurs handicapés dans une **proportion de 6 % de son effectif salarié total,** ou « effectif d'assujettissement ».

QUELS SONT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH ?

Pour respecter l'OETH, les employeurs sont tenus d'employer des personnes en situation de handicap entrant dans l'une des catégories suivantes :

- une personne ayant la reconnaissance de travailleur handicapé
- une personne ayant été victime d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente
- une personne titulaire d'une pension d'invalidité dont l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail
- être pensionné de guerre ou assimilé
- être sapeurs-pompiers volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- être titulaire de la carte d'invalidité
- être titulaire de l'allocation aux adultes handicapés.

Les **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés** (BOETH) employés correspondent aux **travailleurs handicapés réellement employés par l'entreprise**.
Conformément à l'article D. 5212-3 du code du travail, l'effectif des BOETH inclut tous types de contrats sans exception :

- les BOETH en CDI, CDD, contrats d'alternance, ...
- les BOETH accueillis en stage par l'employeur, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- les BOETH accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).
- les BOETH mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

QUELLES SONT LES SANCTIONS POUR LES ENTREPRISES NE RESPECTANT PAS L'OETH ?

En cas de non respect de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), les entreprises s'exposent au **versement d'une contribution financière annuelle au bénéfice de l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).**
Le montant de cette contribution est calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés que l'entreprise aurait dû théoriquement employer.

Un simulateur permet d'estimer le montant de cette contribution:

https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

QUELLES SONT LES AIDES DISPONIBLES POUR AIDER LES EMPLOYEURS À RECRUTER DES BOETH ?

Diverses aides sont proposées pour permettre aux employeurs de mettre en place plus facilement les aménagements nécessaires à l'accueil et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'octroi de ces aides est notamment assuré par l'Agefiph.

L'AIDE À L'ACCUEIL, À L'INTÉGRATION ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF: Apporter un accompagnement lors de la prise de fonction du travailleur nouvellement recruté et faciliter son évolution professionnelle.

CRITERE D'ELIGIBILITE: L'aide s'adresse à toute entreprise recrutant un travailleur handicapé en CDI ou en CDD de six mois ou plus et avec une durée minimale du temps de travail fixée à 16 heures hebdomadaires.

MONTANT DE L'AIDE: Le montant maximum de l'aide est de 3 150 €.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-laccueil-lintegration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-handicapees

L'AIDE À L'ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

OBJECTIF: Cette aide permet de financer les frais liés à l'adaptation du poste de travail aux besoins d'une personne handicapée (aménagement, logiciels spécifiques, tutorat, interprétariat ou transcription en braille, etc.)..

CRITERE D'ELIGIBILITE: L'aide s'adresse aux employeurs d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail, entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitent des mesures spécifiques de prévention. Cette aide concerne également les travailleurs indépendants handicapés disposant d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

MONTANT DE L'AIDE: Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap (hors investissements obligatoires). Il s'agit d'une aide ponctuelle.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail-des-personnes-handicapees

L'AIDE À LA FORMATION DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

OBJECTIF: L'aide a pour objectif de contribuer, par la formation, au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée.

CRITERE D'ELIGIBILITE: L'aide s'adresse aux employeurs d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail, entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitent des mesures spécifiques de prévention. Cette aide concerne également les travailleurs indépendants handicapés disposant d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

MONTANT DE L'AIDE: Le montant de l'aide est déterminé en fonction du coût pédagogique des actions de formations et des cofinancements mobilisés auprès des autres financeurs.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-formation-dans-le-cadre-du-maintien-dans-lemploi

L'AIDE À LA RECHERCHE ET LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

OBJECTIF: L'aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail. Elle permet de compenser le temps supplémentaire nécessaire et de tenir compte de difficultés financières passagères.

CRITERE D'ELIGIBILITE: L'aide s'adresse à tout employeur d'un salarié handicapé à condition que la médecine du travail atteste l'aggravation du handicap ou l'évolution du contexte professionnel.

MONTANT DE L'AIDE: L'aide est forfaitaire. Son montant est de 2 100 €.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-la-mise-en-oeuvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-lemploi

L'AIDE À LA MOBILISATION DES EMPLOYEURS POUR L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (AMEETH)

OBJECTIF: Cette aide a pour objectif d'encourager l'embauche en contrat de professionnalisation de travailleurs handicapés mais aussi la pérennisation de ce type d'emploi.

CRITERE D'ELIGIBILITE: L'aide s'adresse aux employeurs qui souhaitent recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour une durée d'au moins six mois et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire.

MONTANT DE L'AIDE: Le montant de l'aide est de 5 000 € au maximum par salarié et est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation

L'AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

OBJECTIF: Cette aide intervient après l'aménagement optimal du poste de travail. Elle vise à compenser les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle.

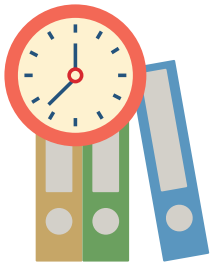
CRITERE D'ELIGIBILITE: Cette aide peut être accordée à tout employeur qui embauche un salarié handicapé et à tout travailleur handicapé indépendant.
L'employeur doit prouver l'importance significative des surcoûts. Les dépenses doivent être liées à l'adaptation du poste de travail. L'employeur doit détailler la nature et le montant des dépenses.

MONTANT DE L'AIDE: Indexée sur le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence, l'aide est versée trimestriellement sur déclaration des heures de travail réalisées.
Le montant annuel de l'aide, pour un temps plein, est de 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal ou 1095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux majoré.

EN SAVOIR PLUS: https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh

POUR EN SAVOIR PLUS:

- **Le site du ministère de l'économie** https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-emploi-travailleurs-handicapes
- **Le site de l'Agefiph** https://www.agefiph.fr/employeur
- **Le guide publié par l'URSSAF** https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/OETH-Guide.pdf



Combien de temps conserver les documents d'une entreprise?

Toute entreprise se doit de conserver les documents relatifs à l'exercice de son activité pendant une durée minimale fixée par la loi. Ces délais de conservation, durant lesquels des contrôles peuvent être menés par l'administration, varient selon la nature des documents. Le non-respect de ces délais peut entrainer des sanctions.

	Type de document	Durée de conservation
Documents civils et commerciaux	Déclarations en douane	3 ans
	Contrats conclus dans le cadre d'une relation commerciale, les documents bancaires et les documents établis pour le transport de marchandises	5 ans
	Contrats conclus par voie électronique (à partir de 120 €)	10 ans *(à partir de la livraison ou prestation)*
	Contrats d'acquisition ou de cession de biens immobiliers et fonciers	30 ans
Documents et pièces comptables	Livres et registres comptables, ainsi que les pièces justificatives (bon de commande, de livraison ou de réception, facture client et fournisseur, etc.)	10 ans
Documents fiscaux	L'article L102B du livre des procédures fiscales stipule que « les livres, registres, documents ou pièces sur lesquels peuvent s'exercer les droits de communication, d'enquête et de contrôle de l'administration doivent être conservés pendant un délai de six ans [...] ». Ce délai de conservation concerne notamment : l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les sociétés, les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et les bénéfices non commerciaux (BNC), les impôts directs locaux (par exemple : taxe foncière), la cotisation foncière des entreprises (CFE), la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), etc.	6 ans
Documents sociaux (pour les sociétés commerciales)	Les statuts de la société	5 ans *à partir de la radiation de la société du RCS*
	Les documents relatifs au compte annuel (bilan, compte de résultat, annexe...)	10 ans
	Feuilles de présence, pouvoirs, rapports du gérant ou du conseil d'administration et rapports des commissaires aux comptes	Conservation des trois derniers exercices
Documents liés à la gestion du personnel	Comptabilisation des horaires des salariés, des heures d'astreinte et de leur compensation	1 an
	Documents relatifs aux charges sociales et à la taxe sur les salaires	3 ans
	Bulletins de paie, registres uniques du personnel, documents concernant les contrats de travail, salaires, primes, indemnités, soldes de tout compte et régimes de retraite, déclarations d'accident du travail auprès de la caisse primaire d'assurance maladie	5 ans

SIMULATEUR: https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/ConserverSesPapiersPro#main

L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social de Charente Maritime

Vous êtes employeur de moins de 50 salariés et vous souhaitez engager une négociation sur un thème RH dans votre société (mise en place d'un Compte Epargne Temps, accord salarial, amélioration de la qualité de vie au travail….)**, l'Observatoire peut vous aider** (règles de négociation, exemples d'accords).

Depuis 2018, un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est mis en place en Charente-Maritime afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cet observatoire a été créé en application des ordonnances réformant le droit du travail signées le 2 septembre 2017.

Ses missions

- Répondre aux **saisines de toute organisation syndicale de salariés ou par toute organisation professionnelle d'employeurs sur des difficultés** rencontrées dans le cadre d'une négociation d'un accord d'entreprise ;
- **Apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises** de son ressort dans le domaine du droit social ;
- Établir un **bilan annuel du dialogue social** dans le département.

Sa composition

La liste des membres de l'observatoire est fixée par arrêté préfectoral. Cette instance tripartite réunit:

- des membres désignés par les organisations syndicales de salariés
- des membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs
- des représentants de la Direction Départementale de l'Emploi et des Solidarités (DDETS).

Quelques chiffres sur les accords d'entreprises déposés à la DDETS en 2022 :

• 52 % des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés en Charente-Maritime concernent l'épargne salariale. Ce thème est en légère diminution (18 % par rapport à 2021).

• 55 % des accords sont conclus par référendum dans les entreprises de moins de 50 salariés.

• 448 accords (49,5%) sont conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés contre 457 (50,4%) dans celles de plus de 50 salariés.

En savoir plus

ddets-observatoire@charente-maritime.gouv.fr

- Le site extranet de l'ODDS:Charente Maritime | Page départementale | ODDS (espace-odds.fr)
- Le Dialogue social, un atout pour les entreprises de moins de 50 salariés et les salariés, article Sud Ouest du 28 février 2022
- Plaquette Salariés et Dirigeants d'entreprise- L'observatoire d'Analyse et d'Appui au Dialogue social et à la Négociation (PDF / 482.2 ko)
- Guide sur la négociation collective en 7 fiches-DREETS Pays de la Loire
- Questions Réponses du Ministère du Travail sur la négociation collective (juillet 2020)

Des outils numériques pour faciliter la gestion de vos entreprises

Cet article propose un tour d'horizon des sites internet à garder en mémoire pour faciliter la gestion administrative des entreprises.

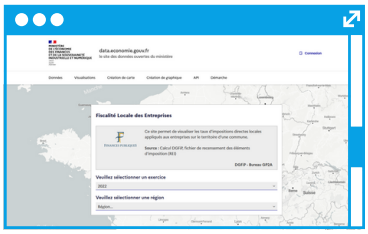
CODE.TRAVAIL.GOUV.FR

Le code du travail numérique est un site internet, mis en ligne le 1er janvier 2020 par le ministère du Travail.
Il a pour objectif de faciliter l'accès au droit du travail pour les salariés et employeurs en fournissant une information personnalisée, fiable, gratuite et claire.
Le Code du travail numérique traite les 50 principales conventions collectives en termes d'effectifs, couvrant 80% des salariés du secteur privé.

Le site s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et propose différents contenus :

- une boîte à outils avec des simulateurs et calculateurs (calcul de l'indemnité de licenciement, du préavis de licenciement, préavis de démission, définition des conventions applicables…),
- des modèles de courriers mis à disposition des salariés et des employeurs,
- des fiches pratiques personnalisables selon la convention collective,
- des fiches thématiques issues de Service-Public.fr ou du ministère du Travail.

RETROUVEZ LES DONNÉES DE LA FISCALITÉ LOCALE DES ENTREPRISES

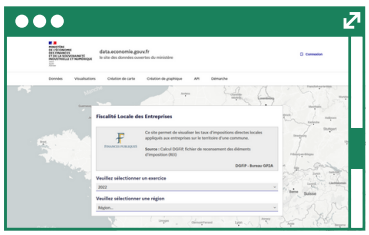


Grâce à la plateforme data.economie.gouv, il est possible de visualiser, par commune, les taux d'impositions directes locales appliqués aux entreprises dans un espace dédié, proposé par la Direction générale des Finances publiques (DGFiP).
Après avoir sélectionné l'exercice comptable et le département concerné, les entreprises peuvent consulter les données concernant:

- la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFB),
- la taxe foncière sur les propriétés non bâties (TFNB),
- la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM),
- la cotisation Foncière des Entreprises Hors Zone d'Activité Économique (CFE HZ),
- la cotisation Foncière des Entreprises en Zone d'Activité Économique (CFE ZAE),

la cotisation Foncière des Entreprises en Zone Éolienne (CFE EOL).

L'ANNUAIRE DES ENTREPRISES



Les fiches de l'annuaire des entreprises regroupent des informations légales (en open data) sur toutes les personnes morales basées en France à travers plusieurs onglets :

- Informations générales,
- Justificatif d'immatriculation (équivalent des extraits KBIS et D1),
- Informations sur les dirigeants,
- Annonces légales,
- Données financières des entreprises,
- Labels et certificats,
- Conventions collectives.

Le portrait du mois : La directrice de Cap Emploi

Brigitte PASSILLY est la directrice du Cap emploi de Charente Maritime depuis plus de 15 ans. Le Cap emploi est porté par l'association Prométhée 17 dont le conseil d'administration est formé des institutions de représentants des employeurs, des employeurs publics et privés et des associations et structures en faveur du handicap.

QUEL EST LE RÔLE DU CAP EMPLOI ?

Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours professionnels pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.
En s'appuyant sur son expertise, Cap emploi informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans l'emploi de leurs collaborateurs.

LES CHIFFRES CLÉS 2022 DU CAP EMPLOI CHARENTE-MARITIME

985

demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés accompagnés dans leur démarche de recherche d'emploi avec la modalité Expert Handicap par les conseillers Cap emploi.

332

employeurs accompagnés dans le cadre du recrutement de personnes en situation de handicap, dont 85% d'employeurs privés et 15% publics.

131

périodes d'immersion en entreprises mises en place pour les personnes accompagnées.

296

Conseils en évolution professionnelle ont été délivrés pour des salariés en situation de handicap.

218

maintiens dans l'emploi réussis pour des salariés et agent soumis à la survenance ou l'évolution d'un handicap.

OUTILS ET MODALITÉS D'INTERVENTION

Cap emploi intervient sur l'ensemble du département à partir de ses trois antennes (La Rochelle, Rochefort et Saintes) et par sa présence dans toutes les agences Pôle Emploi. Les missions des Cap emploi se divisent en 3 catégories :

- **Accompagnement dans l'emploi**

- Informer, conseiller et accompagner les salariés et les employeurs pour rechercher des solutions pour le maintien dans l'emploi de la personne au sein de son entreprise ou de l'employeur public de rattachement.

- **Accompagnement vers l'emploi**

- Informer, conseiller et accompagner les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle en s'appuyant sur l'analyse de la compensation du handicap,
- Informer, mobiliser puis accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

- **Les missions transverses**

- Communication, information et sensibilisation aux employeurs pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Information et conseil à la compensation pour répondre à des besoins de recrutement, de maintien dans et en emploi et d'évolution professionnelle,
- Développement de partenariats et travail d'identification des partenaires adaptés dans chaque territoire pour permettre des collaborations opérationnelles, régulières et pérennes.

CONTACT

Tel : 05 46 50 04 00 **Mail:** contact@capemploi17.com

Pour en savoir plus sur les missions du cap emploi:
https://www.capemploi-17.com/

Appels à projets et mesures à destination des entreprises

Le fonds d'accessibilité

Le fonds d'accessibilité permet aux entreprises de recevoir une aide pour financer la mise en accessibilité de leurs locaux ouverts au public.

POUR QUI ? Sont concernés par ce fond les établissements recevant du public (ERP) de 5e catégorie, sous forme de TPE ou PME. Sont concernés notamment :

- les magasins de vente (type M dans la nomenclature sécurité incendie, soit les magasins de vente alimentaire, vestimentaire, bricolage, etc),
- les restaurants ou débits de boisson (type N dans la nomenclature sécurité incendie),
- les hôtels ou pensions de famille (type O),
- les établissements bancaires (type W).

POUR QUOI ? Sont finançables :

- des équipements de mise en accessibilité : rampe d'accès, sanitaire avec barre d'appui, chambres adaptées pour les personnes à mobilité réduite,
- des travaux de mise en accessibilité : travaux d'installation d'une rampe d'accès, travaux pour agrandir la largeur des couloirs ou pour supprimer une marche à l'entrée,
- le diagnostic des conditions d'accessibilité de votre établissement. C'est-à-dire l'identification des actions de mise en accessibilité à mener,
- les dépenses d'ingénierie et d'assistance à maitrise d'ouvrage lors de l'accompagnement par un maître d'ouvrage pour la réalisation des travaux.

COMBIEN ? L'État peut financer:

- 50 % des dépenses engagées pour les équipements et les travaux de mise en accessibilité, dans la limite d'un plafond d'aide maximum de 20 000 €,
- 50 % des dépenses engagées pour le diagnostic des conditions d'accessibilité et l'assistance à maîtrise d'ouvrage, dans la limite d'un plafond d'aide maximum de 500 €.

COMMENT ? Pour bénéficier de l'aide, il est nécessaire de déposer un dossier de demande sur le site asp-public.fr. Le contenu du dossier diffère selon que les travaux et équipements nécessitent ou non une autorisation de construire, aménager et modifier un ERP

QUAND? Jusqu'en 2028

POUR EN SAVOIR PLUS : https://www.economie.gouv.fr/fonds-accessibilite#fonds-accessibilit-_0

Lancement du plan "osez l'export"

Avec le plan "Osez l'export", lancé le 31 août 2023, huit nouvelles actions concrètes et opérationnelles sont d'ores et déjà mises en place, pour répondre aux besoins et aux attentes des entreprises :

1/ Porter France 2030 à l'international.
2/ Programme Parlementaires pour l'export.
3/ Hausse de la subvention publique pour la participation aux Pavillons France sur les salons.
4/ Promotion des PME et ETI françaises sur les E-vitrines de Business France et les plateformes mondiales de e-commerce.
5/ Invitation d'acheteurs étrangers.
6/ Renforcer les programmes d'accompagnement collectif intensif (Boosters).
7/ Recruter en VIE plus de jeunes issus des QPV ou de formations.
8/ Créer un VTE Export (Volontaire territorial de l'export en entreprise).

POUR EN SAVOIR PLUS:

https://www.teamfrance-export.fr/nouvelle-aquitaine/actualites/osez-lexport-le-nouveau-plan-export-gouvernemental

Appels à projets et mesures à destination des entreprises

Ouverture d'une consultation pour la simplification des démarches administratives des entreprises

Dans le cadre des rencontres de la simplification, le ministère de l'économie et des finances organise une consultation nationale pour permettre à chaque entrepreneur de partager ses idées pour simplifier les démarches administratives des entreprises et faciliter les relations avec l'administration.

POUR EN SAVOIR PLUS : https://make.org/FR/consultation/simplification-entreprises/participate

L'aide à la transformation des débits de tabac

Le dispositif d'aide à la transformation des buralistes, créé en octobre 2018, est reconduit pour la période 2023-2027. Il prendra fin au 31 décembre 2027. Il permet aux gérants d'un débit de tabac de bénéficier d'une aide pour transformer visiblement leur point de vente en commerce de proximité multi-services et produits.

POUR QUI ? Le présent appel à projets s'adresse aux exploitants de débit de tabac ordinaire pour financer un investissement en matériels, équipements et travaux permettant une transformation visible de leur établissement.

COMMENT ? Pour bénéficier de l'aide, le débitant doit respecter les trois critères cumulatifs suivants :

- **Réaliser un audit préalable du point de vente** qui doit permettre de définir les améliorations et modifications à réaliser pour le transformer en commerce multi-produits et services. Cet audit n'est pas un simple audit d'agencement ;
  > Cet audit peut notamment être réalisé par la chambre de commerce et d'industrie de la Charente-Maritime: https://www.charente-maritime.cci.fr/produit/audit-point-de-vente-pour-les-buralistes
- **Rénover deux éléments de l'extérieur du commerce** (signalétique extérieure, signalétique sur la devanture, store banne, devanture) ;
- **Rénover deux éléments de l'intérieur du commerce** (meubles, matériels ou équipements, signalétique intérieure, outils digitaux).

Si les trois critères sont respectés, l'aide peut également financer des travaux de rénovation (sol, peinture, éclairage …), des prestations de service ou de conseil, des outils de gestion (terminal d'encaissement), des éléments contribuant au confort et à la qualité d'accueil des consommateurs (diffuseur d'ambiance, climatisation …).

QUOI ? Les dépenses éligibles à cette aide correspondent au coût hors taxe de l'investissement comprenant la réalisation de l'audit préalable, l'accomplissement des travaux et les achats de matériaux et matériels.

COMBIEN?

- Lorsque le chiffre d'affaires tabacs de l'année précédant la demande d'aide est supérieur à 500 000 euros, l'aide représente 30 % du montant total des dépenses hors taxes, dans la limite de 33 000 euros.
- Lorsque le chiffre d'affaires tabacs de l'année précédant la demande d'aide est inférieur ou égal à 500 000 euros, l'aide représente 50 % du montant total des dépenses hors taxes, dans la limite de 33 000 euros.

QUAND ? Cette aide est disponible jusqu'au 31 décembre 2027.

POUR EN SAVOIR PLUS : https://www.douane.gouv.fr/fiche/aide-la-transformation-des-debits-de-tabac