

5 OCTOBRE 2022

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 16



**SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE
ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

PAS D'AMBITION SANS MOYENS !



CRISE DES MATÉRIAUX ET DE L'ÉNERGIE

CONSTAT ET PERSPECTIVES

INAPTITUDE PHYSIQUE DES SALARIÉS

**LES ÉTAPES CLÉS
À CONNAÎTRE**





› ÉDITORIAL

**SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE
ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE**

PAS D'AMBITION SANS MOYENS!

Depuis le Grenelle de l'environnement (2007), le bâtiment est au cœur de la décarbonation nécessaire de nos économies. Les canicules et incendies à répétition de cet été y ont ajouté la dimension de l'urgence.

Nos décideurs politiques doivent réellement voir dans le bâtiment un incontournable de cette transition écologique. Les artisans et entrepreneurs sont déjà pleinement impliqués, prêts à aller plus loin, à se former plus encore, à investir s'il le faut... Encore faut-il que le besoin ressenti se transforme en une demande exprimée sur le marché.

C'est bien là que le bât blesse. Certes, la demande de travaux énergétiques sur le parc existant progresse de manière continue, mais à un rythme trop lent. La principale raison n'est ni technique ni organisationnelle, elle tient au coût des travaux et à leur durée d'amortissement.

Dans le neuf, la donne est différente, car la réglementation sert d'aiguillon... même si l'on doit déplorer une application brutale et sans accompagnement financier de la RE 2020, au risque de renforcer la crise du neuf!

En fait, en France comme ailleurs, personne n'échappe à cette règle d'airain : la transition écologique coûtera cher. Elle est malgré tout incontournable et d'autant plus utile que le prix des énergies explose.

Alors, après toutes les prises de parole du président de la République et du gouvernement en faveur de la sobriété énergétique et de la transition écologique, le projet de loi de finances (PLF) pour 2023 doit se révéler ambitieux pour le bâtiment, avec des mesures d'accompagnement élargies et massives. Le contraire serait incompréhensible.

La jeune génération nous regarde. Elle attend des actes forts!

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-05
■ ÉCONOMIE	
› Conjoncture du bâtiment	
Le neuf	p. 06
L'entretien-amélioration	p. 07
Le bâtiment	p. 07
› Crise des matériaux et de l'énergie	
Constat et perspectives	p. 08
■ SOCIAL	
› Égalité entre les femmes et les hommes	
Un enjeu stratégique	p. 09
› Inaptitude physique des salariés	
Les étapes clés à connaître	p. 10
› Titres-restaurant et frais de repas	
Augmentation de 4 % des limites d'exonération	p. 11
■ CONSTRUCTION	
› Règles de construction	
Le contrôle se renforce	p. 12
■ URBANISME • CONSTRUCTION	
› Zéro artificialisation nette (ZAN)	
Les préfets appelés à ne pas aller plus vite que la musique!	p. 13
■ MANAGEMENT	
› Motivation • engagement	
La force de l'aimer-faire	p. 14-15



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbatucci
Comité de rédaction : Fédération Française
du Bâtiment, fédérations départementales et régionales,
unions et syndicats de métiers.

33 avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 / Fax : 01 40 69 57 88
ISSN 0395-0913

www.ffbatiment.fr / @FFBatiment



Achevé de rédiger le 23 septembre 2022, 46^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 5 octobre 2022 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.
Adobe Stock : greenbutterfly, luismolinero, .shock, Prostock-
studio.

Imprimé sur papier certifié PEFC avec des encres végétales.



> GOUVERNEMENT

OLIVIER SALLERON REÇU PAR LA MINISTRE CHARGÉE DE L'ARTISANAT ET DES PME, OLIVIA GRÉGOIRE

Le 21 septembre, Olivier Salleron a été reçu à Bercy par la nouvelle ministre chargée de l'Artisanat et des PME, Olivia Grégoire.

Ce rendez-vous, à la veille des Assises du BTP, était l'occasion pour le président de rappeler les attentes fortes des entreprises du secteur dans une période extrêmement stratégique.

Il a insisté sur le rôle indiscutable joué par les TPE/PME du bâtiment dans la reprise économique post-Covid. Pour éviter de casser cette dynamique à un moment où les surcoûts s'accumulent, il a exhorté la ministre à une tempérance réglementaire dans la mise en œuvre des nouvelles contraintes : la RE 2020, la REP (responsabilité élargie des producteurs) et l'organisa-



tion des ZFE (zones à faibles émissions). Sur ce dernier point, la FFB demande aux pouvoirs publics d'accompagner les petites entreprises contraintes de changer leur flotte de véhicules, via notamment un prêt à taux zéro. Face à la crise énergétique, la ministre a confirmé les mesures annoncées en faveur des TPE pour limiter l'impact

de la hausse du coût de l'électricité au 1^{er} janvier prochain.

Olivia Grégoire a précisé que le Conseil européen du 30 septembre serait l'occasion, pour la France, d'aborder la question

d'un blocage du prix de l'énergie au niveau communautaire.

Olivier Salleron a incité la ministre à être très vigilante à la situation des TPE/PME du bâtiment au cours des prochains mois : les trésoreries demeurent fragilisées et les marges faibles. C'est un tissu entrepreneurial de proximité qu'il convient de conforter au maximum. ■

OLIVIER SALLERON RENCONTRE LES MINISTRES CHRISTOPHE BÉCHU ET OLIVIER KLEIN

Le 21 septembre, le président de la FFB a aussi rencontré Christophe Béchu, ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, et Olivier Klein, ministre délégué chargé de la Ville et du Logement. Ce rendez-vous a permis de renforcer les messages portés au gouvernement.



Trois sujets prioritaires ont été abordés : la nécessité d'accélérer la transformation écologique du bâtiment avec des moyens financiers adaptés, l'importance de retravailler très vite les textes d'application en matière de lutte contre l'artificialisation des sols et l'urgence de décaler l'appel des premières écocontributions REP. Les ministres ont insisté sur les enjeux à la fois quantitatifs et qualitatifs en matière de logement, eu

égard à la baisse des permis en collectif et au début des difficultés en individuel. Christophe Béchu a rappelé la circulaire envoyée aux préfets, le 4 août, leur demandant de ne pas anticiper l'entrée en vigueur de l'objectif de « zéro artificialisation nette » (ZAN) tant que la phase de concertation et la mise en conformité des documents de planification régionaux n'auront pas abouti. Il incite les préfets à jouer un rôle pédagogique vis-

à-vis des élus, en soulignant néanmoins que le calendrier global de la loi ne bougerait pas.

Olivier Salleron a fortement insisté sur le besoin de stabilité des règles et sur l'importance de respecter la clause de revoyure promise pour la RE 2020.

Les ministres souhaitent s'engager dans une démarche de planification qui donne de la visibilité aux entreprises, point essentiel pour former et investir. Pour ce faire, ils doivent consulter les professionnels.

La FFB prendra toute sa part dans ces consultations et continuera à faire entendre la voix des entrepreneurs et des artisans du bâtiment. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2^e trimestre 2022 1135,5

Insee 2^e trimestre 2022 1966

IRL (indice de référence des loyers)

2^e trimestre 2022 135,84

Variation annuelle + 3,6 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Juillet 2022 127,7

Variation annuelle + 7,8 %

Indice des prix à la consommation

Août 2022

Ensemble des ménages y compris tabac (+ 0,5 % ; + 5,9 %) 113,38

Ensemble des ménages hors tabac (+ 0,5 % ; + 6,0 %) 112,63

Indice général des salaires BTP

Mai 2022 572,4

Variation annuelle + 1,8 %

SMIC horaire

1^{er} août 2022 11,07 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1^{er} janvier 2022 3 428 €

Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2022)

Créances des professionnels 0,77 %

Créances des particuliers 3,15 %

€ster mensuel (remplace l'Eonia)

Août 2022 - 0,08 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Août 2022 + 0,02 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

14 septembre 2022 1,25 %

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ? TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE

SUR LE SITE INTERNET DE VOTRE FÉDÉRATION DANS L'ESPACE PERSONNEL

> CYBERSÉCURITÉ LE MODULE GRATUIT « ASSISTANCE CYBER EN LIGNE »



Face à l'évolution des menaces numériques, le site gouvernemental Cybermalveillance.gouv.fr¹ met à la disposition des professionnels un module « Assistance cyber en ligne ». Grâce à ce module dynamique, gratuit, intégrable dans n'importe quelle page d'un site Internet, tout utilisateur (particulier, entreprise, collectivité, association) victime d'une cybermalveillance peut désormais accéder directement à un diagnostic en ligne depuis le site ayant intégré le service. En quelques clics, la victime est en mesure de repérer le problème qu'elle rencontre parmi la cinquantaine de cybermenaces recensées. Elle peut alors, si elle le souhaite, obtenir des conseils personnalisés sur Cybermalveillance.gouv.fr et se mettre en relation avec un professionnel référencé sur la plateforme. ■

1. Cybermalveillance.gouv.fr est le dispositif national d'assistance aux victimes d'actes de cybermalveillance, de sensibilisation aux risques numériques et d'observation de la menace sur le territoire français.



Pour souscrire gratuitement au module « Assistance cyber en ligne », scannez ce code QR.

> TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE QUELLE STRATÉGIE POUR LE SECTEUR ?

« [...] Le secteur a urgemment besoin de visibilité sur son avenir à moyen et long terme. Depuis le Grenelle de l'environnement de la fin 2007, la qualité énergétique du parc de bâtiments ressort comme un enjeu central pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat, impératif devenu criant cet été. L'urgence climatique et la guerre énergétique imposent de changer de braquet. Rénover efficacement le parc est techniquement possible; les entreprises peuvent y répondre, embaucher et monter en compétences... sous réserve d'une demande solvable. Or, seul un nombre très limité d'acteurs peut financer cela sur fonds propres.

Sans un accompagnement financier fort et pérenne, les objectifs ne seront pas atteints. L'enjeu implique aussi une réflexion sur la question des besoins, avec une vision locale et sans tabou ni dogmatisme sur la démolition-reconstruction. Entre retraits-gonflements des argiles, risques d'incendie et/ou d'inondation renforcés par les canicules, montée des eaux dans les zones littorales, obsolescence morphologique, la pertinence d'une rénovation mérite parfois d'être soulevée... D'autant que la RE 2020 permet de produire très sobrement en carbone, surtout si l'on y adjoint une dose de réemploi. [...] » ■

Extrait de la conférence de presse donnée par le président de la FFB, Olivier SALLERON, le 13 septembre.

La FFB citée sur: TF1 • France Info • BFM Business, le 13 septembre et dans *Le Figaro* et *Les Échos*, le 14 septembre.

> CONSTRUCTION NEUVE LES FRANÇAIS ONT DE PLUS EN PLUS DE MAL À ACHETER LEUR MAISON

Le 13 septembre, en lien avec la conférence de presse du président de la FFB, le journal de 20 heures de TF1 diffusait un reportage sur la baisse des ventes de maisons individuelles, 24 % en un an. Plusieurs raisons sont évoquées :

augmentation des prix des matériaux répercutée dans les devis, difficultés pour les ménages à obtenir un crédit et impact des normes environnementales sur le prix de vente.

Interrogé, sur ce dernier point, Olivier Salleron indiquait : « Aujourd'hui, on construit plus écologique et plus durable, mais cela a un coût de l'ordre de 10 % de plus. » ■



Les Coulisses
DU BÂTIMENT

Les 13 et 14
octobre



#CoulissesDuBatiment



› ASSISES DU BTP

PREMIÈRES MESURES, LE TRAVAIL SE POURSUIT

Le 22 septembre, treize premières mesures issues des travaux des Assises du BTP ont été présentées par les ministres Bruno Le Maire (Économie), Olivia Grégoire (PME et Artisanat) et Olivier Klein (Logement). Elles pourront entrer en vigueur sans délai.

Qu'en pense la FFB ?

Ce travail rapide, comme le souhaitait la FFB, valide plusieurs de ses propositions.

À ce stade, la plupart des mesures concernent les marchés publics. Ainsi, la possibilité d'obtenir des compensations pour « surcoûts anormaux » constitue une importante avancée. Elle permettra de trouver des solutions sécurisées juridiquement. De même, la pérennisation du plafond à 100 000 € pour signer des marchés de gré à gré va dans le bon sens, tout comme la majoration à 30 % des avances forfaitaires sur les marchés d'État.

Quelques premières mesures concernent les marchés privés, comme le renforcement annoncé des contrôles, y compris chez les particuliers. D'autres portent sur l'ensemble des marchés, telle la mise en place d'un outil permettant de mieux comprendre l'évolution des prix des matériaux et de mieux anticiper leur évolution. Le président de la FFB souligne : « Cette rapide mobilisation en faveur des artisans et entrepreneurs de bâtiment doit s'amplifier, notamment sur les mesures relatives aux marchés privés. L'annonce de la poursuite des Assises du BTP par Bruno Le Maire est donc une bonne nouvelle. Depuis l'origine, la FFB souhaite que cette approche par co-construction (filière et gouvernement) s'inscrive dans le temps, de façon à passer du traitement des problèmes immédiats à l'élaboration d'une stratégie de moyen à long terme pour le secteur de la construction. La transition écologique et la transformation numérique en cours imposent aussi cela. » ■

LES 13 PREMIÈRES MESURES

Pour améliorer la trésorerie des entreprises

1. Le relèvement des seuils planchers des avances dans tous les marchés publics, afin d'abonder la trésorerie des fournisseurs de l'État, et notamment des acteurs du BTP. Ces seuils passeront de 20 % à 30 % pour l'ensemble des marchés publics passés avec des PME dans les plus brefs délais.
2. L'amélioration de l'échelonnement du remboursement de ces avances par une réécriture des textes pour modifier la situation actuelle qui conduit les donneurs d'ordre à exiger trop rapidement le remboursement intégral.
3. Un guide de bonnes pratiques en matière de pénalités de retard payées par les acteurs du BTP afin d'éviter que les situations de pénurie actuelles ne leur soient injustement reprochées.

Pour améliorer la prévisibilité des prix sur les marchés publics et privés

4. Le gouvernement a saisi le Conseil d'État, qui vient d'indiquer qu'il était possible de réviser les prix dans les marchés publics en cours, pour prendre en compte les surcoûts engendrés par les circonstances exceptionnelles. Une circulaire va préciser dans les tout prochains jours les démarches à entreprendre en la matière, et une fiche pratique est déjà mise en ligne sur le site du ministère.
5. Une mission va être confiée au Médiateur des entreprises pour améliorer la prévisibilité des prix des matières premières.

Pour simplifier les marchés publics

6. La pérennisation à 100 000 € du seuil de gré à gré qui exempte les marchés publics de travaux d'appels d'offres et qui a été élevé exceptionnellement durant la crise sanitaire.
7. L'abaissement de 6 à 4 mois du délai inscrit dans le cahier des clauses administratives générales des marchés publics, entre la notification d'un marché et l'ordre de service de démarrage effectif des travaux, afin d'éviter une inflation des coûts durant cette période.
8. Un ciblage et une meilleure articulation des contrôles sur les chantiers pour lutter contre le travail illégal.

Pour simplifier et améliorer la mise en œuvre des obligations réglementaires et écologiques qui pèsent sur les entreprises

9. La publicité obligatoire et rapide du montant d'écocontributions payées pour les entreprises dans le cadre de la filière « responsabilité élargie du producteur » (REP).
10. La mise en place d'une période de tolérance de 4 mois pour la mise en conformité des entreprises à la responsabilité élargie du producteur (sensibilisation pédagogique plutôt que sanction).
11. La prolongation de l'expérimentation chantier par chantier du label « Responsable garant de l'environnement » (RGE) au-delà du 31 décembre prochain.

Pour accélérer la transition écologique dans ce secteur

12. Le renforcement de l'offre globale de rénovation performante par un appel d'offres spécifique France 2030.
13. Le lancement d'une concertation sur la mise en place d'un carbone-score des matériaux.

24 | BATIMENT

PORTE
DE
VERSAILLES

18 NOVEMBRE

www.ffbatiment.fr

24 | BATIMENT

CONJONCTURE DU BÂTIMENT

LE NEUF

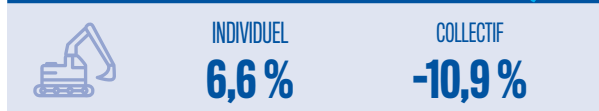
À FIN JUILLET 2022

Le logement neuf se fragilise. En glissement annuel sur sept mois à fin juillet 2022, les mises en chantier se replient de 3,2 %, la dynamique de l'individuel (+6,6 %) ne compensant pas la déprime du collectif (-10,9 %). Les autorisations enregistrent, certes, une vive progression de 13,9 %, mais se tassent sur la période de mai à juillet 2022, à +5,8 %. De fait, le traitement des dépôts massifs de demandes de permis en décembre 2021, par anticipation de la RE 2020, arrive progressivement à son terme ; il a même totalement disparu dans l'individuel, qui plonge de 15,5 %. De plus, les ventes de logements neufs s'effondrent, tant chez les constructeurs de maisons individuelles (-27,3 % de janvier à juillet 2022 sur un an) que chez les promoteurs (-14,6 % entre les premiers semestres 2021 et 2022). S'ensuivra une chute des permis, puis des ouvertures de chantier courant 2023.

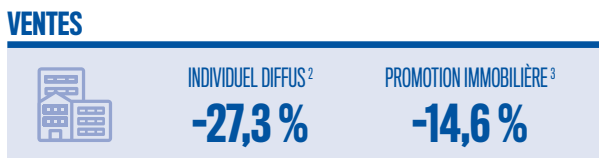
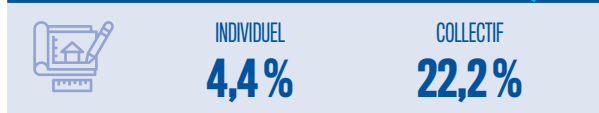
En revanche, le non-résidentiel neuf se redresse enfin, après deux années de marasme. En effet, en glissement annuel de janvier à juillet 2022, les surfaces commencées progressent nettement, à +17,8 %, portées principalement par les bâtiments industriels et assimilés (+47,7 %) ainsi que les commerces (+26,3 %), bien que l'ensemble ralentisse à +7,8 % sur les trois derniers mois. Quant aux surfaces autorisées, elles s'accroissent de 6,7 % en glissement annuel sur sept mois à fin juillet 2022, tous les segments ressortant en hausse hors les locaux agricoles. Le tout se stabilise toutefois sur trois mois (+0,5 %).

LOGEMENT EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 7 MOIS

MISES EN CHANTIER¹ **-3,2%**



PERMIS DE CONSTRUIRE¹ **13,9%**



NON-RÉSIDENTIEL EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 7 MOIS

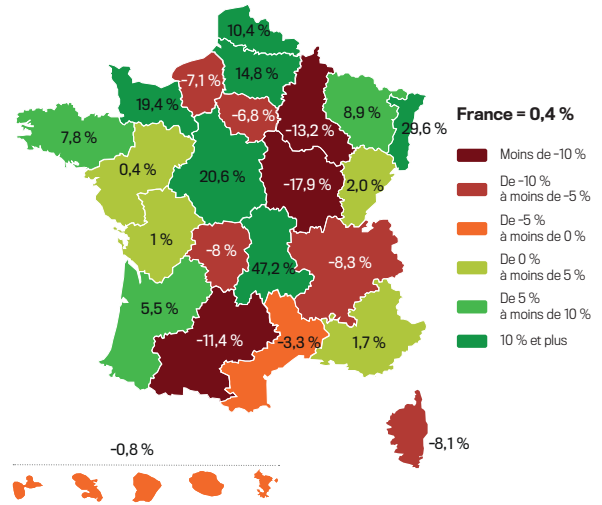
SURFACES COMMENCÉES **17,8%** SURFACES AUTORISÉES **6,7%**

1. Source : FFB, d'après MTECT/CGDD/SDES, Sit@del2.
2. Source : CGI Bâtiment/Caron Marketing, Markemétron.
3. En glissement annuel sur le premier semestre 2022. Source : MTECT/CGDD/SDES, ECLN.

MISES EN CHANTIER PAR RÉGION¹ EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 12 MOIS

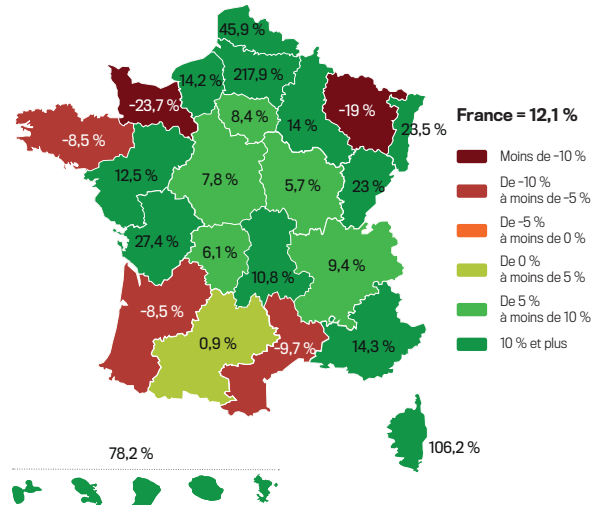
LOGEMENT

En cumul sur douze mois entre fin juillet 2021 et fin juillet 2022, les mises en chantier progressent dans un peu plus de la moitié des régions.



NON-RÉSIDENTIEL

En glissement annuel sur douze mois à fin juillet 2022, les surfaces commencées progressent dans environ trois quarts des régions.

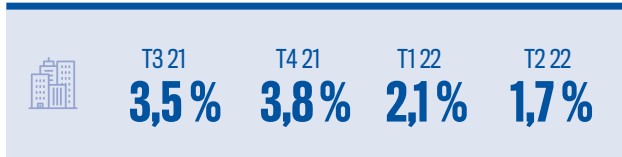


L'ENTRETIEN-AMÉLIORATION⁴

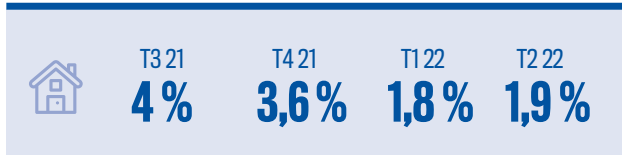
À FIN JUIN 2022

L'activité en entretien-amélioration ralentit un peu, à +1,7% en glissement annuel sur le deuxième trimestre 2022 hors effet prix. Par segment, le non-résidentiel affiche une hausse plus forte (+3,4%), comme cela s'avère le cas depuis fin 2021. Quant à la rénovation énergétique, elle accélère légèrement, à +1,9%. Reste que les perspectives pour le troisième trimestre 2022 se dégradent, malgré des carnets de commandes stables à 3,8 mois à fin juin.

EN GLISSEMENT ANNUEL EN VOLUME ENSEMBLE DES TRAVAUX

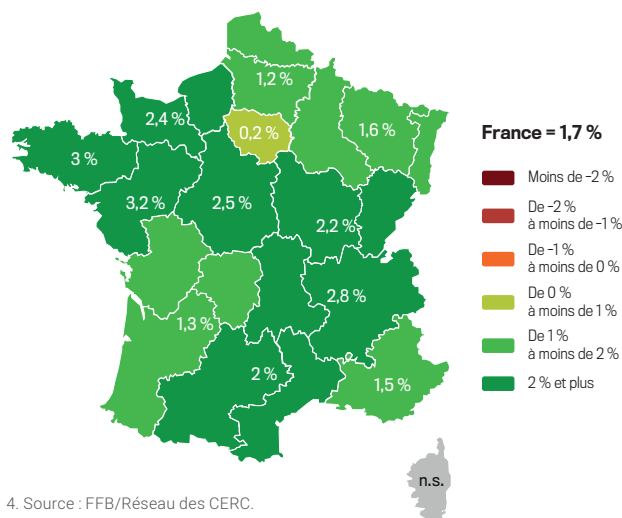


TRAVAUX DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE



T2 2022 / T2 2021

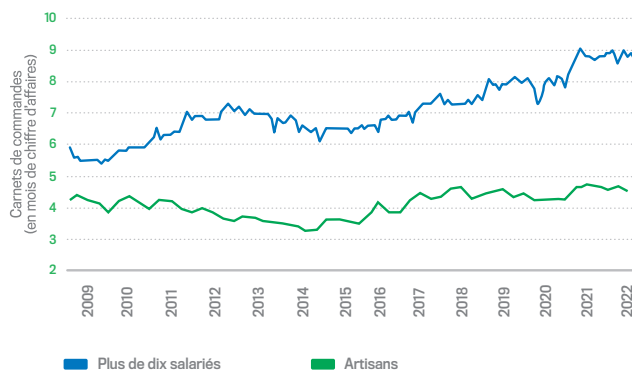
Hormis l'Île-de-France en quasi-stabilisation, toutes les régions enregistrent une hausse de leur activité en glissement annuel sur le deuxième trimestre 2022. Les progressions les plus importantes, au-delà de 2,5% hors effet prix, s'observent dans les Pays de la Loire, en Bretagne, en Auvergne-Rhône-Alpes et dans le Centre-Val de Loire, alors que les Hauts-de-France ferment la marche, à seulement +1,2%.



4. Source : FFB/Réseau des CERC.

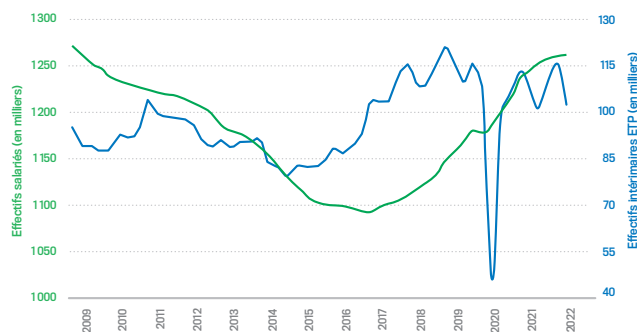
LE BÂTIMENT

L'ACTIVITÉ À VENIR À FIN AOÛT 2022⁵



Les prochains mois resteront bien orientés, compte tenu du niveau élevé des carnets à 7,1 mois à fin août 2022, et même 8,7 mois pour les seules entreprises de plus de dix salariés. La FFB estime que l'activité bâtiment progressera de 3,8% en volume en 2022, ce qui permettra de retrouver quasiment le niveau d'avant-crise sanitaire à prix constants.

L'EMPLOI⁶ À FIN JUIN 2022



20 000 postes ont été créés dans le bâtiment entre les premiers semestres 2021 et 2022, solde d'une hausse de 21 900 salariés et d'un recul de 1 900 intérimaires en équivalent temps plein (ETP). Toutefois, l'emploi salarié plafonne depuis fin 2021, avec seulement 3 000 postes supplémentaires, du fait de difficultés de recrutement toujours plus fortes, plus de quatre entreprises de bâtiment sur cinq le déplorant chez les plus de dix salariés et environ deux sur trois chez les artisans. En conséquence, la FFB estime que seuls 15 000 emplois salariés et intérimaires ETP verront le jour dans le bâtiment sur l'ensemble de l'année 2022.

5. Source : Insee; FFB.

6. Source : FFB, d'après ministère du Travail, Dares.

CRISE DES MATÉRIAUX ET DE L'ÉNERGIE

CONSTAT ET PERSPECTIVES

Cet été, certains matériaux de la construction ont vu leurs prix se replier légèrement. Mais l'explosion des prix de l'énergie, fin août, a déjà renversé la tendance. En conséquence, les index BT, qui permettent de réviser les contrats, vont poursuivre leur progression. Il faudra aussi tenir compte du poste « salaires », dont la hausse va s'accroître sous l'effet d'une forte inflation et de difficultés de recrutement au plus haut. Explications.

Aux origines de la crise

La crise des matériaux que nous connaissons aujourd'hui trouve sa genèse dans une autre crise, celle du Covid-19. Le confinement quasi mondial de la population a provoqué l'arrêt brutal d'importantes unités de production, notamment de matériaux.

Au sortir des confinements, leur redémarrage a été très progressif, limitant l'offre de biens, alors que la demande se maintenait à bon niveau.

En conséquence, le jeu classique de la loi de l'offre et de la demande a conduit, dès janvier 2021, à une première et vive hausse des prix des matériaux. Celle-ci s'est encore amplifiée à l'automne 2021 avec une première crise de l'énergie due à une forte reprise économique mondiale, mais également dans une volonté simultanée de réduire les capacités fossiles pour lutter contre le réchauffement climatique.

Alors que l'on prévoyait un début d'accalmie à partir de janvier 2022, la guerre russo-ukrainienne a douché tous les espoirs, limitant encore davantage l'offre disponible de matériaux et d'énergie.

Ainsi, entre décembre 2020 et mai 2021, les prix sur nombre de matériaux ont atteint des records : +139,4 % pour les aciers utilisés dans la construction, +98,6 % pour les produits PVC, +95,6 % pour les produits plats en acier, +74,4 % pour les demi-produits en aluminium, pour ne citer que ceux-là.

Qu'en est-il aujourd'hui ? À quelles perspectives peut-on s'attendre dans les mois qui viennent ?

Certains matériaux utilisés dans le secteur de la construction ont commencé à voir leurs prix légèrement se replier au début

de l'été (cf. graphique). Ainsi, les produits PVC et cuivre affichent des baisses de prix respectives de 2,8 % et 4,8 % à fin juillet, tout comme les produits acier de 4,8 % à fin juin¹. Pour autant, leurs niveaux restent très largement supérieurs à ceux de fin 2020.

Quant aux prix des plastiques alvéolaires, des produits plats en acier, des tuiles ainsi que des demi-produits en aluminium, ils poursuivent leur progression à respectivement 9,0 %, 4,8 %, 3,9 % et 3,4 % en juillet par rapport à mai. Toutefois, après une dégrèue en mai, les prix de marché des énergies explosent de nouveau : +166,0 % pour le gaz naturel et +141,6 % pour l'électricité sur trois mois à fin août.

En conséquence, les matériaux intensifs en énergie, à l'instar des aciers, du verre, de l'aluminium, des tuiles, des produits céramiques... connaîtront de nouvelles hausses dans les prochaines semaines.

Le marché assez déprimé a d'ailleurs conduit à fermer certaines

lignes de production de matériaux en aluminium, zinc, acier, de tuiles, et d'autres devraient suivre. De nouvelles difficultés d'approvisionnement sont même à craindre.

Dans ce contexte d'envolée des prix des matériaux, les entreprises de bâtiment doivent impérativement indexer leurs contrats au moyen des index BT qui reflètent, pour tous les métiers du bâtiment, l'ensemble des coûts supportés. À titre d'exemple, l'index BT01, tous corps d'état confondus, enregistre une progression de 6,7 % entre décembre 2021 et juillet 2022, après +5,4 % entre les fins d'année 2020 et 2021.

Et cela va se poursuivre dans les prochains mois, du fait des nouvelles hausses prévues sur les prix des matériaux, mais aussi d'une accélération du poste salaires en répercussion de la forte inflation et des difficultés de recrutement de plus en plus intenses auxquelles se trouve confronté le secteur. ■

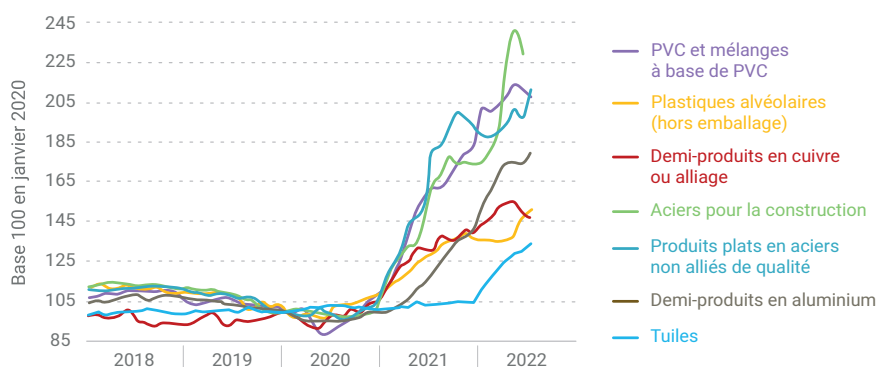
1. Dernière donnée disponible pour ces produits.

LA FFB SUR LE FRONT

Depuis le début, la FFB a multiplié les actions pour aider les entreprises à faire face à cette crise inédite des matériaux :

- en publiant un mémento dans lequel figurent un rappel sur les variations de prix, une présentation détaillée de la composition des index BT, ainsi que des éléments de négociation et des modèles de courrier à adresser aux maîtres d'ouvrage privés pour justifier les demandes ;
- en faisant en sorte que le bâtiment soit intégré au plan résilience (mars 2022). Cela a notamment permis un gel des pénalités de retard sur les marchés publics et une publication accélérée des index BT ;
- en proposant, dans le cadre des Assises du BTP, la création d'un observatoire des matériaux.

Indices des prix de production de quelques matériaux industriels utilisés dans le secteur de la construction



Source : calculs FFB, d'après Insee.

› **ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



Identifiez vos bonnes pratiques sur rse.ffbatiment.fr

UN ENJEU STRATÉGIQUE

De nombreuses lois ont été adoptées pour résorber les inégalités femmes-hommes au sein des entreprises¹. Mais, au-delà d'une obligation légale, il faut aussi y voir un levier intéressant pour améliorer la performance de l'entreprise et plus largement l'attractivité du secteur... surtout lorsque recruter devient compliqué.

Le cadre légal

L'égalité entre les femmes et les hommes peut être abordée selon deux approches complémentaires: l'égalité professionnelle (approche globale) et l'égalité salariale (approche plus ciblée).

En matière d'égalité professionnelle

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre (de la mise en œuvre du processus de recrutement jusqu'à la rupture du contrat de travail).

En matière de rémunération

L'employeur doit fixer des objectifs visant à assurer, pour un même travail ou de valeur égale, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes² (suppression des écarts de rémunération).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le Code du travail n'impose pas de formalisme spécifique pour la fixation des objectifs visant l'égalité professionnelle et la suppression des écarts de rémunération ni leur mise en œuvre³.

Le chef d'entreprise détermine donc librement la politique qu'il souhaite développer pour y parvenir.

Pour autant, toute différence de traitement non justifiée ou toute mesure discriminatoire peut entraîner de lourdes sanctions, notamment pénales.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Les engagements à prendre sont plus formels.

Tous les ans, en principe, l'employeur est tenu de:

LES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ONT UN RÔLE MAJEUR À JOUER.

- calculer et publier un index d'égalité salariale sur 100 points⁴;
- négocier, dans les entreprises avec délégué syndical, un accord sur l'égalité professionnelle, et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes⁵;
- consulter le CSE, lorsqu'il existe.

Accord collectif ou plan d'action

En cas d'échec des négociations ou pour les entreprises ne pouvant pas négocier, il est obligatoire de mettre en place un plan d'action ayant vocation à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'actualiser tous les ans et de le déposer auprès de l'Administration.

Il est à noter que les entreprises de 50 salariés et plus non couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou par un plan d'action s'exposent à des sanctions.

Parmi celles-ci, une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Cette sanction s'applique également en cas de non-publication de la note obtenue dans le cadre du calcul de l'index égalité salariale ou lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points et que l'entreprise ne prend pas de mesures correctives.

L'accord collectif, à défaut le plan d'action, fixe les objectifs de progression de l'entreprise et les actions permettant de

les atteindre dans au moins trois domaines (quatre dans les entreprises de plus de 300 salariés), à choisir parmi les suivants: embauche, formation professionnelle, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective (domaine d'action obligatoire systématiquement) articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale. Les objectifs et actions retenus sont accompagnés d'indicateurs chiffrés⁶.

Dans tous les cas, pour déterminer les objectifs et les mesures les plus pertinentes à adopter dans l'accord ou le plan d'action, il faut s'appuyer sur le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et sur le résultat de l'index égalité salariale.

▲ **à noter:** les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont mis en place

un CSE sont tenues de mettre en place une BDESE rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE, et notamment celles concernant l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise⁷.

Au-delà du cadre légal

Les chefs d'entreprise ont tout à gagner en proposant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Cela permet notamment d'attirer et de fidéliser des collaborateurs/trices de valeur et d'assurer les besoins en compétences de l'entreprise.

Une démarche RSE

Les mesures adoptées peuvent être valorisées dans le cadre d'une démarche « responsabilité sociale des entreprises » (RSE) et ainsi contribuer à améliorer la marque employeur de l'entreprise. ■

1. Notamment, loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021.
 2. Art. L. 1142-5, L. 1142-7 et L. 3221-2 du Code du travail.
 3. Sauf dans le cas où un délégué syndical a été désigné.
 4. Art. L. 1142-8 et suivants du Code du travail. *Bâtiment actualité* n° 3 du 17 février 2021.
 5. Article L. 2242-1 et suivants, article L. 2242-15 du Code du travail.
 6. Article R. 2242-2 du Code du travail.
 7. Article L. 2312-18 du Code du travail.



> INAPTITUDE PHYSIQUE DES SALARIÉS

LES ÉTAPES CLÉS À CONNAÎTRE

Le constat de l'inaptitude physique d'un salarié par le médecin du travail implique le respect d'un certain nombre d'obligations définies par le Code du travail, notamment pour le reclassement du salarié. Rappel des principales étapes de cette procédure, dont l'issue peut aussi être le licenciement.

La visite de reprise

Le salarié doit passer une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les 8 jours (au plus tard) qui suivent sa reprise, après une absence pour :

- accident de travail (30 jours minimum);
- maladie professionnelle;
- accident ou maladie non professionnel(le) (60 jours minimum)¹;
- congé maternité.

En principe, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite.

Celle-ci ne doit pas être confondue avec la visite de préreprise (cf. encadré), qui est organisée avant la fin de l'arrêt de travail. Néanmoins, une visite organisée pendant un arrêt de travail peut aussi être qualifiée de reprise, si le médecin du travail l'a qualifiée comme telle sur son avis.

L'avis d'inaptitude

L'inaptitude est constatée à l'issue d'un seul examen, sauf si le médecin en exige un second. Dans ce cas, l'avis devra être rendu, au plus tard, 15 jours après le premier examen.

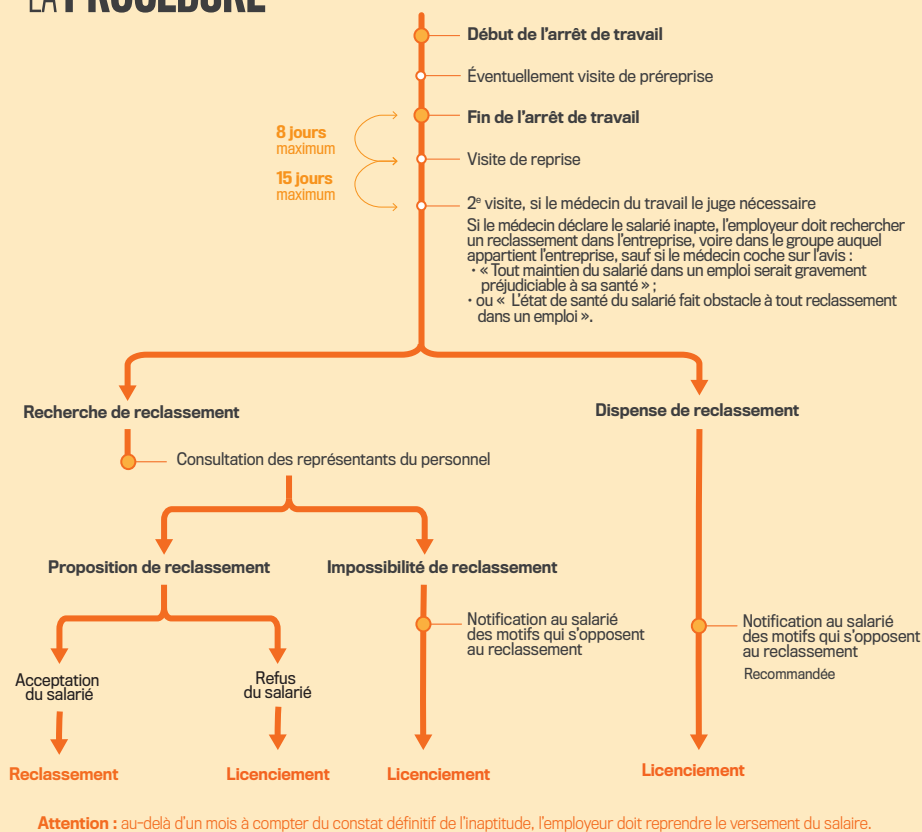
L'avis d'aptitude avec réserves n'est plus considéré comme un avis d'inaptitude.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de tenir compte des réserves, il doit tenter d'obtenir du médecin du travail qu'il rende un avis d'inaptitude. À défaut, il est toujours possible de contester cet avis devant le conseil de prud'hommes (sous 15 jours).

La recherche de reclassement

À compter de la visite qui a conclu à l'inaptitude définitive du salarié, l'employeur doit rechercher un reclassement dans l'entreprise,

LA PROCÉDURE



QU'EST-CE QUE LA VISITE DE PRÉREPRISE ?

La visite de préreprise est là pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés qui sont en arrêt de travail sur plus de 30 jours (notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelle).

L'employeur n'est pas autorisé à solliciter cette visite. Seuls le salarié, la CPAM, le médecin traitant ou le médecin du travail peuvent le faire.

En revanche, l'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de cette visite de préreprise. Cette information peut être transmise au salarié à l'occasion d'un « rendez-vous de liaison »¹.

1. Ces nouvelles obligations sont applicables depuis le 1^{er} avril 2022 (loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail).

et éventuellement dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

L'employeur doit recueillir les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que ses indications sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Il devra, au besoin, envisager une mutation, un aménagement, une adaptation ou une transformation de poste existant ou un aménagement du temps de travail.

Si des représentants du personnel sont présents dans l'entreprise, l'employeur devra recueillir leur avis sur ce reclassement.

Attention : les entreprises de 11 salariés et plus, dépourvues de représentants du personnel, doivent pouvoir produire un PV de carence. À défaut, l'employeur peut être condamné au paiement de dommages et intérêts (6 mois de salaire minimum en cas d'inaptitude professionnelle).

La dispense de reclassement

L'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement lorsque le médecin a coché sur son avis l'une des mentions suivantes :

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
- ou « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Attention : selon certains commentateurs, cette dispense serait restreinte au périmètre de l'entreprise, ce qui impliquerait l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement dans le groupe si l'entreprise fait partie d'une telle structure.

En l'absence de jurisprudence tranchant cette question, il peut être prudent d'interroger le médecin du travail pour savoir si sa dispense initiale couvre l'entreprise et le groupe.

Le délai d'un mois pour reclasser ou licencier

Pendant un mois (qui court à compter de l'avis définitif d'inaptitude), aucune rémunération n'est due par l'employeur au salarié jusqu'à son reclassement ou son licenciement (en cas d'inaptitude professionnelle,

une indemnité est versée par la Sécurité sociale, à la demande du salarié).

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur devra reprendre le paiement du salaire tant qu'aucune décision n'est effective.

Le licenciement

Le salarié peut être licencié :

- si le reclassement est impossible ;
- sur la base du seul avis du médecin du travail, lorsque ce dernier a coché l'une des mentions dispensant l'employeur de son obligation de reclassement (voir ci-dessus) ;
- s'il refuse l'offre de reclassement (sérieuse et loyale) faite par l'employeur.

Avant d'engager la procédure de licenciement, la loi impose à l'employeur de notifier au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement. La jurisprudence a toutefois écarté cette obligation dans le cas d'un licenciement consécutif au refus par le salarié de l'offre de reclassement.

La fin de contrat

La date de rupture du contrat de travail est la date de notification du licenciement.

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'employeur doit au salarié l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle).

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), l'employeur doit au salarié l'indemnité de licenciement légale doublée et une indemnité compensatrice de préavis.

Attention : pour un salarié ayant une grande ancienneté dans l'entreprise, le coût financier d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle peut être très important. Il peut cependant être couvert par une assurance licenciement. ■

1. Le délai est passé de 30 à 60 jours à partir du 1^{er} avril 2022 (loi du 2 août 2021).

> TITRES-RESTAURANT ET FRAIS DE REPAS

AUGMENTATION DE 4 % DES LIMITES D'EXONÉRATION

Pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés, une revalorisation de 4 % du plafond d'exonération de la participation patronale au financement du titre-restaurant a été votée et le même taux devrait s'appliquer à la limite d'exonération des indemnités forfaitaires de repas.

La loi de finances rectificative pour 2022 prévoit :

- une revalorisation de 4 % du plafond d'exonération de la participation patronale au financement du titre-restaurant ;
- un coefficient, déterminé par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget (dans la limite de 4 %), des limites d'exonération des indemnités forfaitaires de repas. À l'heure où nous imprimons, ce coefficient n'a toujours pas été publié. Il devrait en principe être de 4 %.

Ces augmentations sont applicables depuis le 1^{er} septembre. Des régularisations de la paie d'octobre seront probablement à faire.

Repas

La limite d'exonération de l'indemnité de repas « panier » passe à 9,90 € (au lieu de 9,50 €¹). Celle du repas pris au restaurant lors d'un déplacement professionnel passe à 20,20 € (au lieu de 19,40 €).

Titres-restaurant

La participation employeur à l'achat de titres-restaurant est exonérée lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre et si elle ne dépasse pas 5,92 € à compter du 1^{er} septembre (5,69 € auparavant). Les titres-restaurant sont désormais utilisables, jusqu'au 31 décembre 2023, pour acheter tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consom-

mable (ils ne sont donc plus uniquement réservés au paiement de repas composés de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler, ou encore à l'achat de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables). Cet achat doit être effectué auprès de restaurateurs ou assimilés (supermarchés, traiteurs) ou de marchands de fruits et légumes. Le plafond quotidien d'utilisation des titres-restaurant est passé au 1^{er} octobre à 25 € (au lieu de 19 €).

Grand déplacement (en métropole)

Pour un grand déplacement de moins de trois mois, les limites d'exonération des indemnités forfaitaires de repas sont passées au 1^{er} septembre à 20,20 € (au lieu 19,40 €) par repas.

En ce qui concerne le logement et le petit déjeuner, elles demeurent inchangées, à 51,60 € ou à 69,50 € pour Paris et la petite couronne². Ces indemnités sont ensuite réduites :

- à partir du quatrième mois : de 15 %, soit 17,20 € (au lieu de 16,50 €) pour les repas, 43,90 € pour le logement et le petit déjeuner et 59,10 € pour Paris et la petite couronne ;
- au-delà de deux ans et jusqu'à la fin de la cinquième année : de 30 %, soit 14,10 € (au lieu de 13,60 €) pour les repas, 36,10 € pour le logement et le petit déjeuner et 48,70 € pour Paris et la petite couronne. ■

1. 1^{er} janvier 2022.

2. Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94).

› RÈGLES DE CONSTRUCTION

LE CONTRÔLE SE RENFORCE

Une ordonnance¹ publiée fin juillet, muscle le contrôle du respect des règles de construction : elle instaure de nouvelles obligations touchant les attestations à fournir par les maîtres d'ouvrage (au dépôt du permis de construire et à l'achèvement des travaux) et renforce les pouvoirs de police administrative. Mesures applicables au 1^{er} janvier 2024.

Les attestations à fournir

L'ordonnance réorganise le Code de la construction et de l'habitation (CCH) pour regrouper en un seul endroit l'ensemble des attestations à fournir par le maître d'ouvrage, au stade de la demande de permis de construire et au stade de l'achèvement des travaux.

Ces dispositions figurent désormais aux articles L.122-7 et suivants du CCH. Ces articles précisent également les personnes habilitées à réaliser chaque attestation.

Au stade de la demande de permis de construire

Doivent être remis à l'Administration par le maître d'ouvrage :

- **une attestation certifiant du respect, au stade de la conception, des exigences énergétiques et environnementales :** attestations Bbio (besoin bioclimatique) et DH (indicateur du confort d'été) de la RE 2020.

L'étude relative à l'approvisionnement en énergie, qui était requise pour les logements collectifs, a été supprimée. Elle est devenue inutile depuis l'entrée en vigueur de la RE 2020, qui incite à recourir aux énergies renouvelables ;

- **une attestation certifiant du respect, au stade de la conception, des règles relatives aux risques sismiques et cycloniques,** pour les bâtiments et les zones concernés. Ce document doit être établi par un contrôleur technique. Par dérogation, pour les maisons individuelles, ce document, lorsqu'il est requis, peut être établi directement par le constructeur ;

- **une attestation certifiant la réalisation d'une étude préalable** permettant de déterminer les conditions de réalisation, d'utilisation ou d'exploitation et consta-

tant que le projet les prend en compte, au stade de la conception, lorsque la construction est subordonnée par :

- un plan de prévention des risques naturels prévisibles,
- un plan de prévention des risques miniers approuvé ou rendu immédiatement opposable,
- un plan de prévention des risques technologiques approuvé, à la réalisation d'une étude préalable.

Cette attestation doit être établie par l'architecte du projet ou par un expert.

À l'achèvement des travaux

Le maître d'ouvrage doit remettre à l'Administration :

- **une attestation certifiant du respect des règles de construction en matière de performance énergétique et environnementale :** attestations énergie, carbone, perméabilité et ventilation de la RE 2020 ;

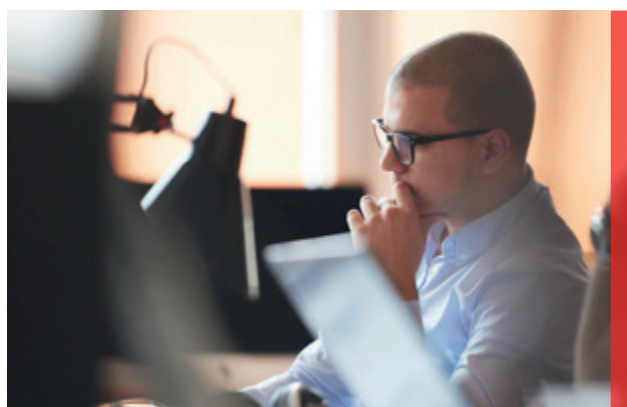
- **une attestation certifiant du respect des règles concernant l'acoustique et l'accessibilité.**

Ce document n'est pas requis pour les propriétaires construisant ou améliorant leur logement pour leur propre usage ;

- **une attestation certifiant du respect des règles de prévention des risques sismiques, cycloniques et liés aux terrains argileux,** pour les bâtiments et les zones concernés.

Par dérogation, pour les maisons individuelles, ce document, lorsqu'il est requis, peut être établi directement par le constructeur.

Les attestations à fournir à l'achèvement des travaux doivent être réalisées (hors celles pour lesquelles une dérogation pour les maisons individuelles a été accordée) par des personnes ou organismes, précisés par l'ordonnance, qui sont habilités ou



Une nouvelle attestation, pour la maison individuelle, est désormais obligatoire à l'achèvement des travaux concernant le respect des règles de prévention des risques liés aux terrains argileux. Les autres figuraient déjà dans la réglementation de manière éparpillée.

agréés et dûment assurés : il peut s'agir, selon les attestations, de contrôleurs techniques, bureaux d'études, architectes, etc.

Décret complémentaire à venir

Un décret en Conseil d'État doit définir prochainement :

- le contenu et les modalités de réalisation des attestations à fournir tant à la demande de permis de construire qu'à l'achèvement des travaux ;
- les compétences et qualifications des personnes et organismes agréés ;
- les modalités de transmission, d'exploitation, d'évaluation et de vérification des attestations à un service de l'État ou à un organisme lui-même.

Un renforcement de la police administrative

Le champ des contrôles est élargi à l'ensemble des règles de construction fixées par le livre I du Code de la construction et de l'habitation (CCH).

Comme auparavant, les agents compétents (contrôleurs CRC) pourront visiter les bâtiments pour procéder au contrôle du respect des règles de construction et se faire communiquer tous les documents techniques se rapportant à la construction, à la rénovation ou à la démolition des bâtiments, et ce, jusqu'à six ans après l'achèvement des travaux.

Les sanctions pourront viser tous les intervenants impliqués autour de l'acte de construire.

La police administrative est désormais dotée d'outils préventifs et coercitifs pour assurer le respect des règles de construction. Jusqu'à présent, lorsque l'Administration constatait le non-respect d'une règle, elle devait dresser un procès-verbal et ensuite seul un juge pouvait fixer une sanction.

Au-delà du fait que le nombre de contrôles par an devrait fortement augmenter, la principale différence avec le contrôle CRC tel qu'il s'exerce aujourd'hui réside dans le pouvoir dont disposera l'Administration (mairie, préfecture...) pour infliger des sanctions, notamment financières, aux porteurs de projets.

Outre les sanctions pénales qui sont reprises telles quelles aux articles L.183-1 et suivants du CCH, l'autorité administrative pourra, lorsqu'elle constate une irrégularité :

- mettre en demeure de régulariser les travaux ;
- suspendre les travaux jusqu'à régularisation.

Si ces mesures ne sont pas suivies, l'Administration pourra :

- faire consigner les sommes correspondant aux travaux de régularisation ;
- faire procéder, en lieu et place de la personne mise en demeure et à ses frais, à l'exécution des mesures prescrites ;
- suspendre les travaux et prendre des mesures conservatoires à cette fin ;
- ordonner le paiement d'une amende administrative (éventuellement sous astreinte) d'un montant au plus égal à 20 000 € pour une personne physique et à 100 000 € pour une personne morale ;
- suspendre les agréments dans le cas où est poursuivie une structure agréée en performance énergétique.

À noter : les contrôles peuvent avoir lieu en cours de chantier et jusqu'à six ans après l'achèvement des travaux.

Dans la perspective de collecter, exploiter et contrôler les attestations, une plateforme numérique sera mise en place. Celle-ci devrait permettre d'organiser le ciblage et la traçabilité des contrôles de la police administrative. ■

1. Ordonnance n° 2022-1076 du 29 juillet, JO du 30 juillet, 2022.

> ZÉRO ARTIFICIALISATION NETTE (ZAN)

LES PRÉFETS APPELÉS À NE PAS ALLER PLUS VITE QUE LA MUSIQUE !

Au cœur de l'été¹, le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires a invité les préfets à temporiser l'application du ZAN. Objectif : ne pas anticiper le résultat du dialogue entre les collectivités et le processus de déclinaison du ZAN à l'échelle territoriale via les documents de planification de l'aménagement.

La loi Climat et Résilience a fixé l'objectif « zéro artificialisation nette » à l'horizon 2050.

Pour y parvenir, deux étapes sont prévues : d'ici à 2031, réduire de moitié de la consommation d'espaces naturels, agricoles et forestiers (ENAF) au niveau national et, d'ici à 2041, diviser par deux l'artificialisation par rapport à la décennie précédente.

ZAN et documents de planification

Cet objectif ZAN doit être intégré progressivement dans les documents de planification de l'aménagement, en partant des documents régionaux (SRADDET², SDRIF³ et SAR⁴). Ensuite, de véritables contraintes pour les opérateurs en matière d'artificialisation des sols seront inscrites dans les documents plus locaux (SCoT⁵ et PLU⁶).

L'objectif ZAN doit être intégré aux documents régionaux d'ici à août 2023, aux SCoT d'ici à août 2026 et aux PLU d'ici à août 2027.

Une phase de concertation nécessaire

Avant cela, la loi Climat et Résilience a prévu une phase de concertation entre collectivités locales pour décider d'une modulation dans chaque territoire de l'application du ZAN. Le ZAN ne doit pas être appliqué de manière uniforme dans toute la France, car les besoins

et les efforts déjà engagés ne sont pas identiques.

Le ministre appelle à respecter la concertation

Dans une circulaire du 4 août, le ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Christophe Béchu, exhorte les préfets à ne pas anticiper l'entrée en vigueur du ZAN, tant que la phase de concertation et la mise en conformité des documents régionaux et locaux de planification n'auront pas abouti.

En attendant, il leur demande de jouer un rôle pédagogique auprès des élus lorsque ceux-ci font évoluer leurs documents d'urbanisme, en veillant à la prise en compte des objectifs de sobriété foncière et de maîtrise de l'étalement urbain.

Il annonce, par ailleurs, la publication de nouvelles instructions destinées à faciliter la mise en œuvre de cette réforme.

Vers une réécriture des décrets d'application

Enfin, en réponse aux fortes critiques émanant des sénateurs, des élus locaux et de plusieurs organisations professionnelles, dont la FFB, le ministre a ouvert cet été la voie à une réécriture des décrets de mise en œuvre du ZAN⁷.

La FFB s'est fortement opposée à ce que les surfaces végétalisées des nouveaux projets soient qualifiées de sols artificialisés. Cela dévalorise des initiatives

LA FFB PRÔNE, DEPUIS DES MOIS, UNE APPLICATION RAISONNÉE ET CONCERTÉE DU ZAN. ELLE SE FÉLICITE DONC D'AVOIR ÉTÉ ENTENDUE.

ELLE RESTERA TOUTEFOIS ATTENTIVE À LA RÉÉCRITURE DES DÉCRETS D'APPLICATION, ANNONCÉE PAR LE MINISTRE.

publiques et privées visant à privilégier les espaces verts en pleine terre attenants aux constructions résidentielles ou tertiaires, ainsi qu'à développer les opérations de renaturation en ville, en vue notamment de réduire les îlots de chaleur. La FFB entend faire bouger les lignes dans le cadre de la réécriture des décrets. ■

1. Circulaire du 4 août 2022.
2. Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires.
3. Schéma directeur de la région Île-de-France.
4. Schéma d'aménagement régional pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion.
5. Schéma de cohérence territoriale.
6. Plan local d'urbanisme communal ou intercommunal.
7. Décrets n°s 2022-762 et 2022-763 du 29 avril, JO du 30 avril 2022.

> MOTIVATION • ENGAGEMENT

LA FORCE DE L'AIMER-FAIRE

Le rapport au travail a changé. Les salariés s'attendent aujourd'hui à ce qu'il soit source d'épanouissement... et pourquoi pas de plaisir. Le management par les compétences doit donc s'enrichir de celui par les appétences. Appétences, parce que cela a des connotations de désir instinctif, de penchant naturel, de goût, d'envie. Après le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, il faut ajouter l'aimer-faire !

“ J'ai longtemps recherché la meilleure manière de créer un mode de relation au travail qui soit à la fois stimulant, motivant et épanouissant pour mes collaborateurs. C'est ma rencontre avec un expert en gestion des ressources humaines, Francis Boyer, qui m'a permis de trouver une formule correspondant à mes attentes. En partant du postulat qu'« on ne fait bien dans la vie que ce que l'on aime faire », je me suis demandé quelle place donner au plaisir de mes collaborateurs dans leur mission quotidienne.

Une chose est sûre, on ne peut plus se limiter aujourd'hui à définir la fiche de poste d'un collaborateur aux savoir, savoir-faire et savoir-être requis pour l'emploi. Il est indispensable d'y ajouter l'aimer-faire.

Le management par le plaisir au travail nécessite de ne plus raisonner seulement en termes de compétences, mais de s'intéresser aux appétences requises. Ainsi, pour chaque poste, on va imaginer ce qu'il faut aimer faire tous les jours.

Bien sûr, il ne s'agit pas de divertir le salarié, mais de s'assurer

qu'une grande partie des tâches qu'il réalise correspondent à son tempérament et à ce qui suscite quotidiennement son intérêt.

Car la notion de plaisir au travail des collaborateurs est synonyme d'investissement personnel et de performance.

Nous avons ainsi intégré les appétences requises pour chaque emploi dans toutes nos fiches de poste. Au cours du processus de recrutement, nous faisons primer les appétences du candidat (ce qu'il aime faire ou n'aime pas faire) et ses motivations à nous rejoindre, plus que ses compétences. Le recrutement sera suivi juste après par de la formation.

Pour le personnel déjà en poste, et désireux de sortir du cadre de travail habituel, nous proposons des « bulles d'oxygène » qui donnent la possibilité de participer à des missions ponctuelles nécessitant d'être réalisées avec une certaine envie pour être bien réussies.

Je crois véritablement que cette manière de faire a beaucoup contribué à améliorer l'engagement de nos collaborateurs dans notre entreprise et, du coup, la performance de celle-ci. ■ ”

Nicolas Baret, PDG de Vitadom, cité dans le livre *50 Pratiques managériales innovantes* de Francis Boyer (consultant et formateur en innovation managériale), publié aux éditions Eyrolles, en 2020.

POUR PROVOQUER L'ENGAGEMENT, IL FAUT DÉSORMAIS EXPLORER LES ACTIVITÉS QUI PROCURENT DU PLAISIR AU COLLABORATEUR.



Quatre sources de plaisir au travail

Il est important de différencier les facteurs qui limitent la souffrance de ceux qui accroissent le plaisir. Parmi les premiers : conditions de travail (organisation, lieu, cadre, horaires, rémunération, moyens, équilibre de vie) et entreprise (marque, notoriété, adéquation avec les valeurs, fierté des produits ou services, stratégie). Parmi les seconds : contenu de l'activité (intérêt, nature, autonomie, initiative, apprentissage) et relations aux autres (convivialité, coopération, reconnaissance, entraide, soutien technique et/ou psychologique).

Pour augmenter le plaisir au travail, il faut agir sur l'amélioration de la collaboration, mais avant tout confier des activités dont la réalisation est source d'épanouissement personnel.

Six principaux leviers d'épanouissement professionnel

- **Le sens** : adhésion à la vision et adéquation avec ses besoins personnels ;
- **l'identité** : adéquation entre la culture ou les valeurs de l'entreprise et celles des salariés ;
- **la qualité du cadre et des conditions de travail** : locaux, matériel, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- **la qualité de la collaboration** ;
- **la mobilisation et l'acquisition des compétences**, niveau d'autonomie et de liberté accordé dans la manière de traiter ses missions et activités ;
- **les appétences** : plaisir ressenti lors des activités traitées.

LES APPÉTENCES NE SE SUBSTITUENT PAS AUX COMPÉTENCES, ELLES LES COMPLÈTENT.

Ce n'est pas parce qu'on sait traiter une activité qu'on aime pour autant la faire

Aimer ce que l'on fait et faire ce que l'on aime: douce illusion ou réalité? Suffit-il de motiver une personne pour qu'elle aime son travail?

Tout le monde s'accorde à dire qu'un salarié qui éprouve du plaisir dans son travail sera non seulement plus épanoui, mais aussi plus performant.

Il importe donc d'ajouter au concept de compétence (savoir-faire) celui d'appétence (aimer-faire).

La compétence s'évalue, généralement par des tiers (managers, collègues, clients...), sur la base de critères objectifs observables et mesurables (niveau de connaissances, résultat atteint...).

L'appétence s'identifie par la personne elle-même, en fonction du plaisir éprouvé lors de la réalisation d'une activité.

Qu'est-ce que l'appétence ?

L'appétence peut se définir comme une aptitude « naturelle », « facile à mobiliser », « qui procure du plaisir » et qui « mène au succès ».

L'exploration de ses appétences n'étant ni habituelle ni aisée, Francis Boyer propose un référentiel de 30 appétences « universelles », regroupées en trois familles:

- **les appétences relatives à l'action:** engagement, structuration, challenge, compétition, adaptation, persévérance optimisme, exploration, optimisation, intuition;

- **les appétences relatives à la réflexion:** pensée critique, créativité, résolution des problèmes, débrouillardise, vision, persuasion, curiosité, stratégie, conceptualisation, originalité;

- **les appétences relatives aux relations et aux émotions:** esthétique, empathie, médiation, narration (captiver l'attention), fédération, personnalisation, valoriser les différences, réseau social (plaisir à créer et maintenir la relation), leadership, serviabilité, pédagogie.

En croisant les appétences et les compétences de chacun, on identifie les missions et les métiers les plus adaptés: ce que l'on sait et aime faire, ce qu'on aime faire

Les compétences sans appétences déclenchent des états de défense, que l'on connaît sous la forme de lutte (agressivité, autoritarisme, agacement, colère), de fuite (inquiétude, angoisse, agitation, confusion, panique) et de repli sur soi (fatigue, abattement, découragement)... le tout saupoudré d'une bonne dose de procrastination, désengagement, démotivation, stress, absentéisme, etc.

Inversement, dès lors que le quotidien professionnel s'appuie sur nos appétences et que nous œuvrons sur des tâches qui nous plaisent, notre état d'esprit est plus stable, calme, apaisé, confiant, motivé, déterminé, dynamique, inventif, créatif... bref, un sentiment général de plaisir s'impose.

mais qui nécessite une formation et ce qu'on n'aime pas mais qu'il faut faire quand même.

Que faire s'il y a des tâches que personne n'aime faire ?

Une répartition des tâches par appétence peut être installée, puis une répartition équilibrée et équitable du reste. Chacun ayant quand même dans son activité une part d'appétences.

Comment trouver les sources de plaisir au travail des salariés en poste ?

Il faut se garder des fausses bonnes idées de développement du plaisir, car mettre du fun au travail et rendre le travail plus fun n'a rien à voir.

Si les baby-foot et les Wii challenges renforcent la convivialité, si les cours de yoga et les massages améliorent le bien-être, ces mesures n'ont absolument aucun impact sur le plaisir que peut ressentir un collaborateur à réaliser ses activités au quotidien. Il en est de même avec les conciergeries, les garderies ou l'aménagement des horaires, qui ne compenseront jamais le déplaisir que peut ressentir un

collaborateur à réaliser des activités qu'il n'aime pas.

De même, donner du sens rassure et permet aux personnes de savoir ce que l'on attend d'elles, mais n'a pas d'impact significatif sur le plaisir qu'éprouve un salarié à réaliser ses activités au quotidien.

Pour augmenter le plaisir au travail, il faut agir sur l'amélioration de la collaboration, mais avant tout confier des activités dont la réalisation est source d'épanouissement personnel.

L'appréciation du niveau de plaisir au travail est un exercice difficile pour la plupart des managers, qui ont tendance à suggérer des solutions au regard de leurs propres représentations.

Il vaut mieux interroger ses collaborateurs sur ce qui les enthousiasme dans leur travail, ce qu'ils aiment faire, même si cela peut paraître très inhabituel et déroutant.

Ces questions peuvent être abordées lors de l'entretien annuel, par exemple. Pour vous aider, vous pouvez demander à votre collaborateur de classer chacune de ses activités dans un tableau croisant les notions de savoir-faire et d'aimer-faire:

- **plaisir**, « Je sais faire et j'aime faire »;
- **désir**, « Je ne sais pas faire et j'aimerais faire »;
- **concession**, « Je sais faire et je n'aime pas faire »;
- **résistance**, « Je ne sais pas faire et je n'aimerais pas faire ».

Ce classement effectué, un échange peut s'établir sur les raisons, puis une exploration des opportunités (ou non) d'aménagement de l'activité ou bien de montée en compétences utiles. Les appétences identifiées, le manager peut demander au collaborateur de proposer des actions de valorisation à différents niveaux: emploi, équipe, projets. Cela suppose toutefois que la personne dispose des informations pour être pertinente dans ses propositions.

Vous pouvez aussi constituer une grille des appétences de votre équipe (individuelles et collectives) de manière à mieux les valoriser lors de la mise en œuvre

L'AIMER-FAIRE EST UNE NOUVELLE APPROCHE COLLABORATIVE QUI DOIT ÊTRE ANCRÉE DANS LE SOCLE IDENTITAIRE DE L'ENTREPRISE.

d'un projet par exemple... surtout s'il requiert de nouvelles aptitudes.

Reste ensuite à transformer le tout en actions à mener, à expérimenter et à évaluer régulièrement, tout comme l'aimer-faire, qui peut évoluer dans le temps (routine qui s'installe, par exemple)!

N'oublions pas que contrairement à la motivation (désir, envie) qui se ressent avant le travail et la satisfaction (contentement, assouvissement) qui intervient après le travail, la sensation de plaisir intervient principalement pendant la réalisation des activités.

Qu'en est-il dans le cadre d'un recrutement ?

Les entreprises ont pour habitude de définir un profil de poste qui comprend généralement le salaire, les missions, les compétences, l'expérience, les diplômes et les traits de personnalité, mais n'intègrent pas la notion de plaisir dans leur descriptif.

Or, ajouter les appétences dans le profil permet de se forger une opinion sur le niveau de plaisir qu'éprouvera un candidat à mener à bien ses missions.

Exemple de questions qui peuvent être posées: « Qu'est-ce qui vous procure le plus de plaisir dans le travail? » « Quelle a été l'expérience la plus épanouissante pour vous? » « Pouvez-vous classer les missions de l'emploi pour lequel vous postulez en fonction du niveau de plaisir qu'elles vous procurent? » « Quelles seraient les raisons qui feraient que vous ne seriez pas du tout épanoui? » ■

24 BÂTIMENT

18 NOVEMBRE 2022

PARIS-PORTE DE VERSAILLES

BÂTISSEURS DE FUTURS

8 H 30

Ouverture des portes.

9 H 30

Visite du village partenaires.
Conférences, ateliers thématiques.

10 H 30

Séance plénière « Les bâtisseurs
au cœur de la société ».

12 H 30

Déjeuner et animations dans le village partenaires.

13 H 30

Conférences et ateliers thématiques.

15 H 00

Séance plénière « Les bâtisseurs
au cœur du changement ».

17 H 30

Accueil d'une personnalité politique
de premier plan.

19 H 00

Dîners régionaux et animations
dans le village partenaires.

21 H 00

Concert privé de Jean-Louis Aubert,
star du rock français.

Les horaires sont donnés à titre indicatif. Ils peuvent être modifiés.

- 2 plénières
- 4 conférences
- 12 ateliers thématiques
- 16 000 m² d'exposition
- 5 000 participants
- des animations ludiques

4 espaces : recrutement/formation, start'up/innovation, environnement et cybersécurité.



Vous souhaitez participer ?
Contactez votre fédération départementale.

