

10 JUILLET 2024

# Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 12



NOUVELLE ASSEMBLÉE NATIONALE

## LA CONSTRUCTION POUR RESSOUDER LES FRACTURES NATIONALES

RISQUE CHIMIQUE

AVEZ-VOUS LISTÉ VOS SALARIÉS  
EXPOSÉS AUX AGENTS CMR ?

TINY HOUSES

QUELLES SONT LES RÈGLES ?



> ÉDITORIAL

NOUVELLE ASSEMBLÉE NATIONALE

# LA CONSTRUCTION POUR RESSOUDER LES FRACTURES NATIONALES

**L**e temps permettra de mieux décrypter le choix des électeurs pour ces élections législatives; la situation déboussolée que nous vivons méritera mieux que des commentaires trop rapides.

Toutefois, face au mécontentement qui s'est exprimé et à l'approche du projet de loi de finances pour 2025, il est important d'alerter les députés de la nouvelle Assemblée nationale sur plusieurs sujets à traiter en urgence.

La question du logement doit constituer une priorité. Ce pilier de l'État impose la mise en place d'une véritable politique qui vise à répondre aux besoins de construction comme de rénovation sur tous les territoires. L'histoire a montré les effets solvabilisateurs des dispositifs d'aide et leur rôle d'amortisseur, en particulier du logement social, en période de crise. Lorsque la capacité d'investissement des acteurs particuliers ou professionnels se trouve grevée pour des raisons conjoncturelles, le rôle de l'État s'avère essentiel pour offrir des logements abordables et garantir la cohésion nationale.

La notion d'aménagement du territoire doit revenir au premier plan. Les zonages apparaissent inadaptés aux réalités territoriales et déconnectés des enjeux en matière de réindustrialisation. Il faut mettre le lien emploi-logement au cœur des préoccupations nationales en s'appuyant sur les expertises des élus et professionnels locaux.

Parce que les entreprises de bâtiment, dans l'Hexagone et en outre-mer, constituent une armature territoriale majeure, le secteur joue un rôle-clé et ses missions sont d'utilité sociale, au cœur de la qualité de vie. Les entreprises ont toujours fait preuve d'agilité, elles ne pourront toutefois pas résister aux chocs économiques et à une instabilité permanente. Le secteur a besoin de visibilité et de cohérence.

Sur tous les territoires, nos fédérations prendront contact avec les députés: il faut agir vite.

**Olivier SALLERON**  
Président de la Fédération  
Française du Bâtiment

## AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 03
■ ÉCHOS	p. 04-06
> La FFB fête ses 120 ans Former et recruter, un enjeu majeur	p. 06
■ SOCIAL	
> Prévoyance, santé, retraite supplémentaire Conserver le bénéfice des exonérations de cotisations sociales	p. 07
> Permis de conduire du salarié Quelles sont les prérogatives de l'employeur?	p. 08-09
■ FISCALITÉ	
> TVA à 10 % - TVA à 5,5 % Comment remplir l'attestation normale	p. 10-11
■ PRÉVENTION • SOCIAL	
> Période estivale Que faire en cas de forte chaleur?	p. 12-13
> Risque chimique Avez-vous listé vos salariés exposés aux agents CMR?	p. 14
■ TECHNIQUE • ENVIRONNEMENT • RSE	
> Lean Construction Le suivi de vos chantiers	p. 15
■ CONSTRUCTION • URBANISME • MARCHÉS	
> Tiny houses Quelles sont les règles?	p. 16-17
> Zéro artificialisation nette (ZAN) Les projets dont l'artificialisation est mutualisée à l'échelle nationale sont dévoilés	p. 17
■ STRATÉGIE • MANAGEMENT	
> Résilience de l'entreprise Savoir s'adapter et rebondir	p. 18-19



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 1<sup>er</sup> juillet 2024, 48<sup>e</sup> année.  
Reproduction autorisée sous réserve de la mention  
d'origine « © Bâtiment actualité, 10 juillet 2024 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R.  
Adobe Stock : Alexandre ROSA, Krakenimages.com, The Stock  
Guy, Kien, AI ARTS, lar0joka.  
Getty Images : AaronAmat, Georgijevic, BraunS.

Imprimé sur papier certifié PEFC 14-33-00002  
avec des encres végétales.



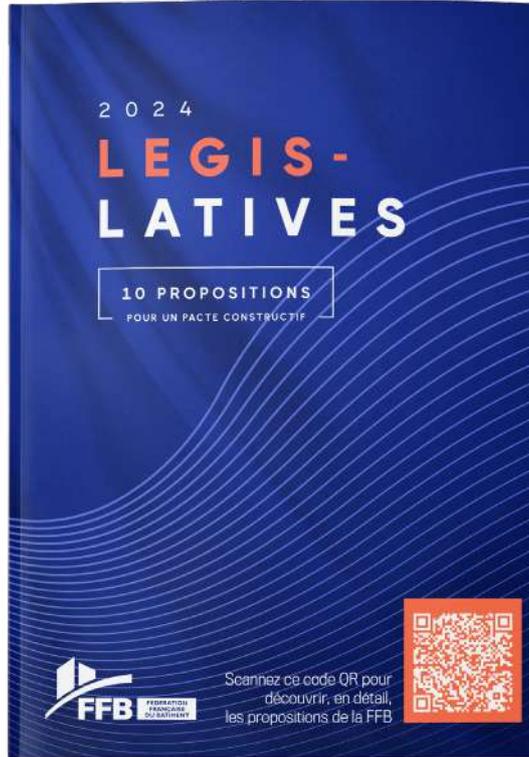
> PARLEMENT

# LE PACTE CONSTRUCTIF DE LA FFB

**D**epuis des mois, la FFB n'a pas cessé d'alerter sur une dégradation historique de la situation du logement. Avec une tendance 2024 avoisinant les 260000 mises en chantier, le nombre de logements neufs par ménage plonge, en France, à son niveau de 1950. Cette crise du logement pèse sur le pouvoir d'achat des Français et alimente un sentiment de relégation sociale.

La FFB formule 10 mesures essentielles que les artisans et entrepreneurs du bâtiment attendent des nouveaux députés :

- rétablissement d'un prêt à taux zéro universel dans tous les territoires et pour tous les types de logement;
- arrêt de la surenchère réglementaire;
- adaptation de l'objectif « ZAN » aux réalités des territoires;
- limitation de la sous-traitance en cascade;
- rétablissement d'un dispositif de soutien à l'investissement locatif;
- révision du dispositif REP;
- stabilisation du dispositif MaPrimeRénov';
- maintien d'une politique de soutien à l'apprentissage;
- révision du montant de la franchise de TVA;
- maintien de l'équilibre du dialogue social.



Alors que le logement génère 97 milliards d'euros de recettes fiscales pour une dépense publique de 42 milliards d'euros (dont 20 milliards pour les APL), faire du logement la variable d'ajustement des économies budgétaires constitue un choix erroné de gestion publique.

La FFB appelle les députés élus le 7 juillet à prendre – enfin! – des engagements puissants en faveur du logement, sans chercher à opposer construction neuve et rénovation des biens existants.

C'est le moment de prendre les devants! ■

INDICES	
<b>ICC (indice du coût de la construction)</b>	
FFB 1 <sup>er</sup> trimestre 2024	1171,8
Insee 1 <sup>er</sup> trimestre 2024	2227
<b>IRL (indice de référence des loyers)</b>	
1 <sup>er</sup> trimestre 2024	143,46
Variation annuelle	+ 3,5 %
<b>Index BT 01 (base 100 - 2010)</b>	
Avril 2024	131,0
Variation annuelle	+ 0,4 %
<b>Indice des prix à la consommation</b>	
Mai 2024	
Ensemble des ménages y compris tabac (0,0 %; + 2,3 %)	120,11
Ensemble des ménages hors tabac (0,0 %; + 2,2 %)	119,05
<b>Indice général des salaires BTP</b>	
Mars 2024	597,6
Variation annuelle	+ 2,4 %
<b>SMIC horaire</b>	
1 <sup>er</sup> janvier 2024	11,65 €
<b>Plafond mensuel sécurité sociale</b>	
1 <sup>er</sup> janvier 2024	3 864 €
<b>Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2024)</b>	
Créances des professionnels	5,07 %
Créances des particuliers	8,01 %
<b>€ster mensuel (remplace l'Eonia)</b>	
Mai 2024	3,91 %
<b>Euribor mensuel (ex-Pibor)</b>	
Mai 2024	3,82 %
<b>Taux des opérations de refinancement (BCE)</b>	
12 juin 2024	4,25 %

**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**

› CHIFFRES CLÉS

# LE BÂTIMENT EN 2023, C'EST...

**381 000**  
entreprises  
dont

**365 000**  
de taille artisanale

**1 759 000** actifs  
dont

**1 286 000**  
salariés

**104 000**  
intérimaires  
en équivalent temps plein

**215 milliards**  
d'euros hors taxes  
de travaux

# LE BÂTIMENT ÉQUIVAUT À...

**50 %**  
de l'industrie

**2 fois**  
les activités  
de banque  
et assurance

Source :  
estimations FFB, juin 2024.

## 04 ÉCHOS

### › TROPHÉES BÂTIMENTS RÉSILIENTS 2024

## 25 PROJETS EN COMPÉTITION



Les Trophées Bâtiments résilients<sup>1</sup> visent à sensibiliser à la nécessité de concevoir des bâtiments adaptés aux risques climatiques et naturels.

Les inscriptions à la 3<sup>e</sup> édition du concours sont terminées. 25 candidats ont répondu présents cette année, avec des établissements scolaires, maisons individuelles, bureaux et logements collectifs.

Neuf des dix-huit régions françaises sont représentées : l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Île-de-France arrivent en tête (4 candidats chacune), suivies de La Réunion (3 participants). L'outre-mer est aussi représentée par la Martinique (2 candidats). Viennent ensuite la Nouvelle-Aquitaine, la Bretagne, l'Occitanie et les Pays de la Loire (2 candidats chacune). Arrive enfin la région Grand Est (1 candidat).

Le concours accueille aussi trois candidats internationaux : un situé à Namur, en Belgique, un venu de Contern, au Luxembourg, et le dernier situé au cœur de Casablanca, au Maroc.

Deux catégories de prix ont été ouvertes aux candidats lors de leur inscription : Prix tertiaire et industriel et Prix résidentiel. Mais au-delà de ces deux catégories, trois autres prix pourront être remis par le jury : Prix innovation, Prix rénovation et Grand Prix.

En 2024, la mise en place de solutions résilientes concerne très lar-

gement la construction neuve (seules 3 candidatures portaient sur des projets de rénovation ou d'extension).

Les aléas les plus cités par les candidats étaient, cette année, les inondations et la canicule (16 bâtiments pour chacun de ces aléas), suivis des îlots de chaleur urbaine (13 candidats). De nombreux autres aléas sont aussi représentés : 12 bâtiments intégrant des solutions face aux vents violents, cyclones ou tornades et 7 projets exposés au risque sismique.

La construction résiliente semble évoluer vers une approche plus globale, répondant aux enjeux de multiplication des phénomènes : à l'instar des éditions précédentes, une écrasante majorité de projets était exposée à plusieurs risques à la fois.

Plongez dans cette 3<sup>e</sup> édition du concours Les Trophées Bâtiments résilients, en attendant l'annonce des lauréats, en octobre, lors du salon Bati-mat. Connectez-vous à [www.construction21.org](http://www.construction21.org) ou scannez le code QR ci-dessous. ■



Vous souhaitez  
en savoir plus  
et vous inspirer  
de ces projets ?  
Scannez  
ce code QR.

### › JO 2024

## VITRINE INÉDITE POUR L'INNOVATION ET LE PROGRÈS DANS NOTRE SECTEUR

La France est sur le point de s'ouvrir au monde pour célébrer le sport durant plusieurs semaines et pourtant, ce sont bien nos métiers qui sont au cœur de ces Jeux depuis leur annonce il y a plusieurs années.

En plus d'offrir une visibilité mondiale à nos savoir-faire, cet événement est une vitrine inédite pour l'innovation et le progrès dans notre secteur.

Le projet Paris 2024 a été très largement pensé autour de l'environnement et de l'innovation, plaçant au centre des préoccupations l'aspect durable et responsable des constructions et des rénovations, mettant ainsi l'accent sur l'héritage à long terme pour la ville et ses habitants. Le village olympique, par exemple, conçu pour héberger des milliers d'athlètes, illustre ces engagements. Ses infrastructures modulaires et réutilisables témoignent de l'innovation dans le bâtiment, tout en réduisant l'empreinte carbone des compétitions.

Ces Jeux dévoilent le rôle crucial des artisans et entrepreneurs du bâtiment dans la réalisation d'événements d'envergure. Leur ingéniosité et leur expertise sont mises en lumière à travers des projets avant-gardistes, témoignant de leur capacité à repousser les limites de la construction. ■



Pour accéder  
au numéro  
de Bati Métiers,  
scannez  
ce code QR.

## ► FNE-FORMATION 2024

# UNE DOTATION EN BAISSSE

La DGEFP<sup>1</sup> a attribué une enveloppe de 12 M€ à l'OPCO de la Construction, soit 11,40 M€ pour les actions de formation. La dotation 2024 est en baisse de 40 % par rapport à la dotation 2023.

La dotation est répartie en fonction des effectifs des branches, ce qui représente pour le bâtiment un peu plus de 8 M€.

Comme l'année dernière, le FNE<sup>2</sup>-Formation 2024 est orienté vers le financement des formations permettant d'accompagner les transitions écologique et numérique.

Pour le numérique, les actions sont ciblées sur les technologies de pointe, en particulier l'IA, la cybersécurité et la protection des données.

**Attention :** la prise en charge concerne des actions de formation et non un parcours. Un module de formation sur un thème éligible au FNE ne rend pas éligible la totalité d'un parcours.

### Les critères de prise en charge pour les entreprises du bâtiment

#### Entreprises de moins de 50 salariés : 70 % FNE et 30 % conventionnelle

- Coûts pédagogiques : plafonnés à 50 € par heure ;
- une participation à la rémunération plafonnée à 13 € par heure ;
- une participation aux frais annexes au réel (70 % FNE) (transport, hébergement, restauration...).

#### Entreprises de 50 à moins de 250 salariés : prise en charge à hauteur de 60 % FNE

- Coûts pédagogiques : plafonnés à 50 € par heure ;
- une participation à la rémunération plafonnée à 13 € par heure ;
- une participation aux frais annexes au réel (transport, hébergement, restauration...).

#### Entreprises de plus de 250 salariés : prise en charge à hauteur de 50 % FNE

- Coûts pédagogiques : plafonnés à 50 € par heure ;
- une participation à la rémunération plafonnée à 13 € par heure ;
- une participation aux frais annexes au réel (frais réels - transport, hébergement, restauration...).

Les demandes de prise en charge doivent être enregistrées par Constructys avant le 31 octobre prochain. ■

1. Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle.  
2. Fonds national de l'emploi.

## ► SANTÉ DU DIRIGEANT

# LES ENTREPRENEURS ONT TENDANCE À S'OUBLIER

Ils sont 71 % à avoir des troubles physiques récurrents, en majorité des problèmes de dos (90 %), des douleurs articulaires (38 %) ou encore des troubles du sommeil (36 %). Mais les chefs d'entreprise s'estiment toutefois à 90 % en bonne forme physique. C'est ce qui ressort de l'enquête menée du 14 février au 26 mars par la Fondation MMA et Bpifrance Le Lab auprès de 1 500 dirigeants de TPE, PME et ETI françaises.

Une contradiction qui n'étonne guère Olivier Torrès, professeur en gestion et management à l'université de Montpellier et fondateur il y a quinze ans d'Amarok, le premier observatoire sur la santé des patrons. Gare au risque de surmenage ! 37 % des répondants disent ainsi rencontrer des difficultés à concilier leur vie personnelle et professionnelle. « Les dirigeants ont un rapport existentiel à leur travail, rappelle le spécialiste. Ils consacrent en moyenne 52 heures par semaine à leur activité, contre 36 heures pour un salarié en France. Un tel surengagement augmente forcément le risque de burn-out. » Tout ce qui pèse sur la vie de l'entreprise rejaillit sur l'état psychique de l'entrepreneur.

D'après le baromètre, 32 % des sondés auraient renoncé à aller voir un médecin dans les 12 derniers mois, dont 15 % à plusieurs reprises. En cause : le manque de temps cité dans 60 % des cas ou l'absence de caractère d'urgence (12 %). Mais parfois la maladie finit par les rattraper. S'ils n'ont pas anticipé en matière de prévoyance et d'organisation pour que leur activité puisse continuer à tourner sans eux, cela peut vite tourner à la catastrophe : endettement, dépôt de bilan, etc. ■

# LES MEILLEURS ARTISANS DE FRANCE



## 14 JUILLET

date limite d'inscription au concours

## 5 CATÉGORIES EN COMPÉTITION

Peinture et décoration  
Carrelage  
Plâtrerie  
Maçonnerie  
Plomberie et chauffage

## 2 000 €

de récompense pour chacun des lauréats

## 30 SEPTEMBRE 1<sup>er</sup> OCTOBRE FINALE

à Paris, lors de Batimat

# PARTICIPEZ !

Scannez ce code QR



Un évènement organisé avec :




POUR +  
D'INFOS

Contactez  
votre  
fédération.

## > LA FFB FÊTE SES 120 ANS

# FORMER ET RECRUTER, UN ENJEU MAJEUR



**C**rise de l'apprentissage et pénurie de main-d'œuvre : quelles que soient les époques, ces sujets reviennent régulièrement. Pourtant, le bâtiment est bien l'un des secteurs qui ont su le mieux développer la formation professionnelle et l'irriguer d'un paritarisme original.

Le système de formation de la profession existe de longue date grâce au compagnonnage, très présent dans le bâtiment. Au XIX<sup>e</sup> siècle, des chambres syndicales innovent en finançant des cours professionnels et, au début du XX<sup>e</sup> siècle, apparaissent les premières écoles de métiers du bâtiment. D'autant plus soucieuse d'assurer la transmission du savoir-faire que le travail manuel est exclu du cursus général, la FFB s'engage résolument dans la défense de l'enseignement technique. Elle propose la création d'écoles élémentaires d'apprentissage, en lien avec les chantiers ou les ateliers. En soutenant le recrutement des jeunes ouvriers en plus des apprentis, elle participe à l'élabora-

tion de la loi Astier de 1919. Celle-ci rend obligatoires les cours professionnels pour les jeunes de moins de 18 ans et sanctionne les trois ans de formation par un certificat d'aptitude professionnelle. Mais il faut attendre la création de la taxe d'apprentissage, en 1925, pour que le système trouve véritablement un mode de financement pérenne. La profession structure l'apprentissage, entre 1942 et 1949, autour d'un nouvel organisme, le Comité central de coordination de l'apprentissage (CCCA). Tout le combat de la FFB réside alors dans une opposition farouche à l'étatisation de l'apprentissage. Pour elle, cette mission doit rester l'apanage de la profession. Elle considère que l'enseignement du métier doit se faire autant au contact du chantier qu'à l'école. Organisme paritaire où la Fédération tient une place importante, le CCCA trouve rapidement ses marques. Il bénéficie d'une marge d'intervention appréciable, grâce à la taxe parafiscale qui le finance. Le bâtiment a besoin d'améliorer significativement l'enseignement technique et professionnel. L'État l'y encourage.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont ainsi créés dans les

années soixante. Des cours sont dispensés à raison d'une semaine par mois, et les gens de métier font partie du corps enseignant mis en place. Un franc succès qui va inspirer la loi de 1971 et imposer la généralisation des CFA.

À partir des années soixante-dix, les partenaires sociaux et l'État rénovent l'enseignement technique et posent les fondements de la formation professionnelle continue (FPC). Une nouvelle dynamique est née, et la profession fait à nouveau preuve d'innovation. En 1972, le Groupement pour la formation continue du BTP (GFC) permet d'impulser d'importantes campagnes de formation.

À la fin des années quatre-vingt, la FFB s'associe pleinement à la création du Fafab (Fonds d'assurance des salariés de l'artisanat du BTP), comme elle l'a fait quelques années plus tôt avec la création du Fafab (Fonds d'assurance formation de l'artisanat du bâtiment). Avec la crise des années quatre-vingt, l'État veut faire de la formation une arme contre le chômage. La FFB a, elle, un objectif : rajeunir et qualifier les salariés. Elle réaffirme l'impérieuse nécessité d'intensifier la formation initiale et de développer la FPC. Par ailleurs, les formations supérieures sont un bon moyen pour attirer une nouvelle catégorie de jeunes dans le bâtiment.

Au début des années quatre-vingt-dix, la FFB est fermement décidée à assurer le leadership de la branche. Dans quel but ? Pour mieux négocier avec l'État la définition des besoins en matière de formation et d'apprentissage. Elle active alors la Commission paritaire nationale pour l'emploi et s'implique toujours plus dans les organismes de formation. Entre 1993 et 1996, elle propose à ses partenaires et à l'État l'opération « Former plutôt que licencier », qui va qualifier 20 000 salariés menacés de perdre leur emploi.

Première décennie des années 2000 : le bâtiment renoue en quelques mois avec le plein emploi, et ce, après 10 ans de crise. C'est le premier secteur professionnel à embaucher dans de telles proportions.

Le recrutement concerne tous les métiers et tous les niveaux de qualification, alors que le secteur manque de personnel qualifié.

Il faut chercher de nouveaux viviers, car la formation initiale ne couvre pas tous les besoins en personnel. 10 000 « démarches compétences » sont ainsi lancées. Là où il n'y a pas de diplômes et un besoin en compétences, plus de 80 certificats de qualification professionnelle (CQP) sont créés avec l'aide des unions et syndicats de métier. La formation qui se développe au sein des ateliers et des chantiers est désormais certifiée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La FFB favorise l'utilisation à plein régime du contrat de professionnalisation pour permettre d'intégrer de jeunes adultes et des demandeurs d'emploi, tandis que les dispositifs de financement de la formation des salariés sont sollicités pour une montée en compétences en fonction des perspectives d'activité des entreprises.

Toutefois, ce n'est pas suffisant pour combler le déficit en main-d'œuvre de l'époque. Avant même la loi sur l'égalité des chances professionnelles, la FFB se fixe un objectif de 30 000 femmes sur les chantiers ou dans les ateliers d'ici à 2010 : pari tenu. Des accords nationaux et régionaux sont signés avec l'AFPA, l'ANPE et l'assurance chômage.

Avec le concours de la Fondation FFB, le dispositif « deuxième chance » – lié au ministère de la Défense et à l'Epide – est mobilisé, tandis que l'opération « 15 000 jeunes talents bâtisseurs » (issus des quartiers fragiles) est lancée, en partenariat avec le ministère du Logement. De même, la FFB favorise le développement des GEIQ BTP. Autant d'actions menées pour élargir le recrutement en formant de nouveaux publics.

Améliorer les leviers de recrutement et de fidélisation, former et qualifier sans alourdir les charges et faire reculer le travail dissimulé sont au cœur de la mission de l'organisation professionnelle. La FFB croit en la capacité du secteur à être socialement responsable et innovant, comme il a déjà su le démontrer depuis plus d'un siècle. ■

**POUR LA FFB, L'ENTREPRISE RESTE LE LIEU DE FORMATION PRIVILÉGIÉ, TANT SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNEL QUE SUR CELUI DES RELATIONS HUMAINES.**

► **PRÉVOYANCE, SANTÉ, RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

# CONSERVER LE BÉNÉFICE DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Pour conserver le bénéfice des exonérations de cotisations sociales, les entreprises doivent, d'ici au 31 décembre, vérifier la conformité des actes et contrats instituant leurs régimes collectifs de prévoyance, de santé et de retraite supplémentaire. Celles ayant constitué des groupes d'ETAM dits « article 36 » devront être vigilantes.

**S**ont visés les régimes frais de santé, prévoyance et retraite supplémentaire mis en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), par accord collectif ou par accord référendaire.

**Vérifiez les libellés des catégories « cadres/non-cadres »**

Par principe, les régimes de protection sociale complémentaire mis en place dans l'entreprise doivent être collectifs, autrement dit bénéficier à l'ensemble des salariés. La réglementation permet néanmoins la mise en place de régimes distincts « cadres/non-cadres » tout en conservant le caractère collectif du régime, qui conditionne l'exonération de cotisations sociales liée au financement patronal.

Depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017<sup>1</sup> qui a fusionné les régimes Agirc et Arrco et à la suite d'un décret du 30 juillet 2021, les entreprises ayant mis en place des régimes de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire visant les « cadres/non-cadres » ont dû modifier leurs actes et se référer aux « cadres et assimilés au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 » relatif à la prévoyance des cadres ». Ces références ont remplacé celles des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale (CCN) Agirc du 14 mars 1947.

1. Le 17 novembre 2017, deux ANI ont été signés, un qui a fusionné les régimes Agirc et Arrco et l'autre portant sur la prévoyance des cadres.  
2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 18, 3 novembre 2021.  
3. Art. 6.1 et 6.2.

En pratique dans notre secteur :

- l'article 2.1 vise les cadres et dirigeants assimilés cadres ;
- l'article 2.2 vise les ETAM de niveau H.

En l'absence de mise en conformité du libellé des catégories de salariés avant la fin de l'année, les entreprises risquent une perte des exonérations de cotisations sociales liées au financement patronal de la prévoyance<sup>2</sup>.

**Démarches à accomplir avant le 31 décembre**

Les entreprises qui n'ont pas encore mis en conformité leurs régimes doivent le faire au plus vite en intégrant ces nouvelles références (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017) à leurs actes de mise en place (accord collectif, référendaire ou DUE) et vérifier les références figurant dans leurs contrats avec leur organisme assureur.

**À noter :** la DUE de mise en conformité doit être remise contre décharge à tous les salariés de l'entreprise.

**Gérer le cas particulier des ETAM « article 36 »**

Selon la convention collective nationale des ETAM du bâtiment<sup>3</sup>, les ETAM relevant de l'« article 4 bis » (ETAM de niveau H) et de l'« article 36, annexe I » de la CCN Agirc du 14 mars 1947 doivent être affiliés au régime de retraite complémentaire et de prévoyance des cadres.

La fusion des régimes Agirc-Arrco a rendu caduque la référence à cet « article 36, annexe I » qui permettait aux entreprises, sur le fondement de la convention collective de branche ETAM, de décider par accord référendaire d'affilier les ETAM d'un certain niveau « G » ou « G et F » ou « G, F et E » à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres. La constitution d'un « article 36 » n'a en effet jamais été ni automatique ni obligatoire. La branche du bâtiment doit renégocier sa convention ETAM et obtenir un agrément de l'APEC afin de conserver le dispositif existant actuellement dans le secteur, à savoir, au choix de

l'entreprise, la constitution ou non d'un groupe « article 36 » et la définition des catégories de salariés bénéficiant de la prévoyance des cadres.

**La FFB met tout en œuvre pour engager une négociation à l'automne et ne pas pénaliser les salariés concernés ni faire perdre les exonérations de cotisations aux entreprises. La crispation du dialogue social au sein de la branche n'a pas jusqu'à présent permis de tenir des négociations et rend cette issue encore incertaine.**

**En pratique à défaut d'accord de branche d'ici à l'automne**

Deux hypothèses :

- soit les salariés relevant des « article 36 » constitués ne pourront plus bénéficier des avantages retraite et prévoyance des cadres ; il faudra les informer qu'ils se verront appliquer la retraite et prévoyance des ETAM ;
- soit, s'ils continuent de bénéficier de la retraite et de la prévoyance des cadres, les cotisations patronales finançant ces régimes ne pourront plus bénéficier des exonérations sociales.

- maintenir leurs ETAM concernés (ceux classés en G ou en F et G ou en G, F et E) à leur niveau et les faire à l'avenir bénéficier des régimes ETAM, non-cadres ;
- ou passer leurs ETAM concernés au niveau H afin qu'ils continuent de bénéficier des régimes cadres.

Concernant les garanties de prévoyance, santé et retraite supplémentaire, la comparaison est plus délicate et dépend des contrats souscrits. ■

Pour éviter le risque de redressement Urssaf, les entreprises n'auront qu'une alternative :

CONSEQUENCES PRATIQUES - TAUX 2024			
	Taux employeur	Taux salarié	Assiette et plafond
<b>Retraite complémentaire</b>			
<b>ETAM</b>	4,47 % 12,70 %	3,40 % 8,89 %	T1: inférieur à 3864 € T2: de 3864 à 30912 €
<b>Cadres</b>	4,72 % 12,95 %	3,15 % 8,64 %	T1: inférieur à 3864 € T2: de 3864 à 30912 €
<b>Prévoyance</b>			
<b>ETAM</b>	1,25 %	0,60 %	Totalité du salaire
<b>Cadres</b>	1,50 % 1,20 %	- 1,20 %	T1: inférieur à 3864 € Entre 3864 et 15456 €

## &gt; PERMIS DE CONDUIRE DU SALARIÉ

# QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES DE L'EMPLOYEUR ?

Tout salarié dont les fonctions exigent la conduite d'un véhicule doit être titulaire du permis de conduire approprié. Le retrait ou la suspension de ce permis peut, dans ce cas, affecter la relation de travail. Voyons comment peut réagir l'employeur.

## Pouvez-vous vérifier la validité du permis de conduire d'un salarié ?

Au moment de l'embauche, il est dans l'intérêt de l'employeur de demander la communication de son permis à tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à conduire un véhicule.

Mais comment être sûr que ce permis présenté permet toujours au salarié de conduire ?

Il est strictement interdit à l'employeur de demander au candidat à l'embauche le nombre de points détenus par lui.

En effet, « les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales<sup>1</sup> ».

L'employeur n'a pas davantage accès au fichier national des permis de conduire, qui lui permettrait d'obtenir des renseignements relatifs au permis.

En revanche, il lui est loisible de demander au salarié :

- de lui fournir un relevé d'information restreint (RIR) qui indique si le permis de conduire est



valide, sans informer du nombre de points<sup>2</sup> ;

- ou de lui remettre une attestation sur l'honneur indiquant que son permis est toujours valide au jour de la signature de l'attestation.

Ce contrôle de la validité du permis de conduire du salarié conducteur peut, d'ailleurs, être renouvelé selon une fréquence à déterminer par l'employeur par note de service (un contrôle tous les trois mois, par exemple).

Indépendamment de cela, vous pouvez aussi rappeler, par note de service, aux salariés concernés qu'ils devront vous informer dans les plus brefs délais de toute décision de retrait ou de suspension de permis.

Cela peut également figurer dans le contrat de travail.

## Que faire lorsqu'un salarié est privé de permis de conduire ?

### La perte de permis est consécutive à une faute de conduite commise pendant son temps de travail

Outre la sanction administrative ou judiciaire ayant entraîné la privation de permis, vous pouvez envisager de sanctionner vous-même le salarié lorsque la faute de conduite constitue aussi une faute professionnelle.

Selon sa gravité, la sanction peut aller jusqu'à un licenciement pour faute grave.

Cela peut être le cas, par exemple, lorsque le salarié a conduit en état d'ébriété durant son temps de travail et que son permis lui a été retiré.

La cause du licenciement n'est pas ici le retrait ou la suspension de permis (qui est la conséquence d'une infraction au Code de la route), mais l'exécution d'une prestation de travail sous l'empire de l'alcool. Il s'agit d'un

## CONTRÔLE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL OU DE STUPÉFIANTS AU VOLANT

Pour des raisons de sécurité évidentes, le règlement intérieur de l'entreprise<sup>3</sup> peut prévoir la possibilité pour l'employeur de soumettre à un alcootest ou à un test salivaire certains salariés, et notamment les conducteurs de véhicules, pendant leur temps de travail. Cette possibilité doit cependant être accompagnée de garanties pour le salarié : être en mesure de demander l'assistance d'un tiers pendant le contrôle et l'organisation d'une contre-expertise après le contrôle.

manquement du salarié à ses obligations contractuelles. Le licenciement a donc une nature disciplinaire.

Dans d'autres circonstances, une sanction moindre pourra être appliquée, telle qu'un avertissement ou une mise à pied disciplinaire.

Néanmoins, le salarié sera privé de permis. Un licenciement non disciplinaire pourrait alors être envisagé (voir ci-dessous).

### La perte de permis est consécutive à une faute de conduite commise en dehors du temps de travail

En principe, les faits fautifs qui relèvent de la vie privée du salarié ne peuvent donner lieu à une sanction de la part de l'employeur. Reste alors éventuellement la voie du licenciement non disciplinaire en raison de l'impossibilité d'exécuter son travail.

**Pour les salariés dont les fonctions impliquent la conduite d'un véhicule** (chauffeurs, dépanneurs, commerciaux itinérants...), le retrait ou la suspension du permis entraîne l'impossibilité absolue d'exécuter sa prestation de travail. Si cette situation est suffisamment longue, le licenciement non disciplinaire est envisageable.

**Pour les autres salariés**, c'est-à-dire ceux dont l'intitulé des fonctions n'implique pas la conduite d'un véhicule, mais qui en pratique sont amenés à conduire quotidiennement, il convient de se montrer plus prudent. Dans les deux cas, un retrait ou une suspension de permis suffisamment longs pourraient justifier un licenciement non disciplinaire, à la condition toutefois de démontrer en quoi la privation de permis empêche le salarié d'exécuter la prestation de travail.

Une clause du contrat de travail peut étayer la position de l'employeur. Cette clause doit préciser que :

- l'exercice des fonctions du salarié implique la conduite d'un véhicule et, ce faisant, la détention obligatoire d'un permis de conduire approprié;
- toute mesure (judiciaire ou administrative) ayant pour

## VOTRE SALARIÉ VIENT AU TRAVAIL ALORS QU'IL N'A PLUS DE PERMIS...

Indépendamment des salariés qui conduisent un véhicule dans l'exercice de leur travail, la perte du permis peut aussi affecter ceux qui se contentent d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail. Si vous avez connaissance d'une telle situation, il est dans votre intérêt de mettre en garde le salarié contre les risques encourus (sanctions pénales, exclusion de garantie d'assurance...).

Et pour éviter que votre responsabilité soit engagée, vous devez prendre toute mesure pour interdire l'accès du véhicule du salarié dans l'enceinte et aux abords de l'entreprise.

conséquence d'interdire au salarié, même temporairement, la conduite d'un véhicule pourrait rendre impossible le maintien du salarié à son poste.

Néanmoins, bien que précieuse en cas de contentieux, cette clause ne peut pas être considérée comme un motif préconstitué de licenciement. La lettre de licenciement ne devra donc pas se contenter de faire référence à la clause du contrat sans mentionner en quoi le retrait du permis rend impossible la poursuite du contrat. Les juges conservent leur pouvoir d'appréciation<sup>4</sup>.

Attention, en cas d'annulation ultérieure du retrait de permis sur recours administratif ou judiciaire du salarié, le licenciement fondé sur l'impossibilité de maintenir le contrat peut être jugé sans cause réelle et sérieuse<sup>5</sup>.

Dès lors, si l'employeur a connaissance d'une action du salarié contre le retrait du permis, il est préférable de ne pas licencier le salarié tant que l'issue du recours n'est pas connue.

### Plutôt que licencier, peut-on suspendre le contrat de travail ?

En ce qui concerne un salarié dont le contrat prévoit expressément la nécessité de conduire un véhicule, l'employeur peut choisir de le maintenir dans les effectifs, sans rémunération, pendant la période où il est privé de permis<sup>6</sup>. Néanmoins, selon la longueur de cette période, le licenciement peut s'avérer, pour les deux parties, une solution plus opportune. ■

## LE SALARIÉ NE DISPOSE PAS DU PERMIS DEMANDÉ LORS DU RECRUTEMENT...

L'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause mettant à la charge du salarié l'obligation personnelle de se former en vue d'obtenir le permis.

En cas de non-obtention du permis, le salarié pourrait être licencié, selon les circonstances, pour un motif réel et sérieux<sup>7</sup>.

1. Code de la route, art. L. 223-7.  
2. Procédure ouverte à tout détenteur de permis sur [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34789](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34789).  
3. La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Elle est conseillée pour les autres.  
4. Soc. 12 février 2014, n° 12 - 11554.  
5. Soc. 12 décembre 2012 et 13 juillet 2012, n° 12 - 13022.  
6. Soc. 28 novembre 2019, n° 17 - 18379.  
7. Soc. 10 juillet 2013, n° 11 - 27636.



**Pour obtenir :**

- un modèle de note de service ou de clause à intégrer dans le contrat de travail;
- un modèle de règlement intérieur comportant une clause sur le contrôle d'alcoolémie et de prise de stupéfiants.



**DANS LE PROCHAIN NUMÉRO**  
Comment remplir l'attestation simplifiée ?

> TVA à 10 % • TVA à 5,5 %

# COMMENT REMPLIR L'ATTESTATION NORMALE

Les formulaires 2024 sont en ligne sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) :

- attestation normale n°1300-SD (n°13947\*06) à remplir en présence de travaux affectant au moins l'un des éléments du gros œuvre ou plus de cinq lots de second œuvre ;
- attestation simplifiée n°1301-SD (n°13948\*06) à remplir dans tous les autres cas.

La TVA à taux intermédiaire ou réduit Où ? Pour quels travaux ? Quel taux ? Pour le savoir, scannez ce code QR.



## TRAVAUX DE GROS ŒUVRE ET/OU DE SECOND ŒUVRE DE PLUS DE 5 LOTS

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
 Liberté Égalité Fraternité

N°1300-SD N°13947\*06  
 DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

### ATTESTATION NORMALE<sup>1</sup>

#### 1 IDENTITÉ DU CLIENT OU DE SON REPRÉSENTANT :

Je soussigné(e) : Nom : ..... Prénom : .....  
 Adresse : ..... Code postal : ..... Commune : .....

#### 2 NATURE DES LOCAUX

J'atteste que les travaux à réaliser portent sur un immeuble achevé depuis plus de deux ans à la date de commencement des travaux et affecté à l'habitation à l'issue de ces travaux :

- maison ou immeuble individuel  immeuble collectif  appartement individuel
  - autre (précisez la nature du local à usage d'habitation) : .....
  - Les travaux sont réalisés dans :
    - un local affecté exclusivement ou principalement à l'habitation
    - des pièces affectées exclusivement à l'habitation situées dans un local affecté pour moins de 50 % à cet usage
    - des parties communes de locaux affectés exclusivement ou principalement à l'habitation dans une proportion de (.....)
    - un local antérieurement affecté à un usage autre que d'habitation et transformé à cet usage
- Adresse<sup>2</sup> : ..... Commune : ..... Code postal : .....  
 dont je suis :  propriétaire  locataire  autre (précisez votre qualité) : .....

#### 3 NATURE DES TRAVAUX

J'atteste que sur la période de deux ans précédant ou suivant la réalisation des travaux décrits dans la présente attestation, ces travaux :

1. Fondations :
  - n° affectent pas les fondations
  - ou rendent à l'état neuf, par ajout ou remplacement, la moitié au plus des fondations.
2. Éléments, hors fondations, déterminant la résistance et la rigidité de l'ouvrage :
  - n° affectent pas ces éléments
  - ou rendent à l'état neuf, par ajout ou remplacement, la moitié au plus de ces éléments.
3. Façades (hors ravalement) :
  - n° affectent pas les façades

**Établissements affectés à l'hébergement collectif de personnes physiques**  
Exemple : chambres d'hôtes, maisons de retraite, foyers d'hébergement,...

**Localisation des travaux**  
Cocher la case correspondante.

**Travaux dans les parties communes**  
Locaux affectés :  
TVA à 10 % - 5,5 % :  
• totalement à l'habitation :  
• habitation ≥ 50 % ;  
TVA à 10 % - 5,5 % :  
• habitation < 50 % ; ventilation  
TVA à 10 %, 5,5 % et 20 % (information fournie par le syndic, par exemple).

**Gros œuvre**  
Trois composants 1 2 3  
Si un composant est > 50 %, la TVA est à 20 % sur l'ensemble des travaux.

L'attestation est remplie par le client (propriétaire occupant ou bailleur, locataire, syndic, SCI, ...).

**Type d'immeuble**  
Cocher la case correspondante.

**Maison individuelle, immeuble collectif**  
Usage mixte : habitation et usage professionnel. Si surface pro > 50 % de la surface, la TVA à 10 % - 5,5 % s'applique uniquement dans les pièces à usage d'habitation.

**Le taux réduit de TVA**  
est applicable aux travaux de transformation d'un local affecté auparavant à un autre usage. Exemple : bâtiment agricole (grange, ...).

**Pour chaque nature de travaux**  
1 2 3 cocher une case.

**Éléments composant le socle :**  
semelles, longrines, radiers, micropieux, etc.

**Éléments porteurs :** murs, planchers dalles béton, bois et charpente.  
**Travaux exclus :** revêtement (parquet, carrelage, moquette...), isolation thermique et/ou phonique, couverture (tuiles, ardoises...).

**Travaux exclus:** ravalement, étanchéité, imperméabilisation. La plupart du temps, il n'y a pas d'affectation des façades, car les bâtiments sont constitués de quatre murs porteurs.

**Pour chacun des lots**  
 a  b  c  d  e  f  
**cocher d ans les**  
**colonnes**  B  C  D  
 les travaux réalisés.

Éléments de second œuvre	Les travaux ne portent pas sur cet élément	Les travaux rendent à l'état neuf moins des deux tiers de cet élément à l'issue des travaux	Les travaux rendent à l'état neuf les deux tiers ou plus de cet élément à l'issue des travaux
planchers qui ne déterminent pas la résistance ou la rigidité de l'ouvrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
huisseries extérieures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
cloisons intérieures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
installations sanitaires et de plomberie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
installations électriques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
système de chauffage <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Pour remplir cette attestation, cochez les cases correspondant à votre situation et complétez les rubriques en pointillés. Vous pouvez vous aider de la notice explicative.  
<sup>2</sup> Si différente de l'adresse indiquée dans le cadre   
<sup>3</sup> Pour les immeubles situés en métropole uniquement.

- J'atteste que, sur la période de deux ans précédant ou suivant la réalisation des travaux décrits dans la présente attestation, ces travaux n'entraînent pas une augmentation de la surface de plancher de la construction existante supérieure à 10 %.
- J'atteste que les travaux ne consistent pas en une surélévation ou une addition de construction.
- J'atteste que les travaux visent à améliorer la qualité énergétique du logement et portent sur la fourniture, la pose, l'installation ou l'entretien des matériaux, appareils et équipements dont la liste figure dans la notice (1 de l'article 200 quater du code général des impôts - CGI) et respectent les caractéristiques techniques et les critères de performances minimales fixés par un arrêté du ministre du budget (article 18 bis de l'annexe IV au CGI).
- J'atteste que les travaux ont la nature de travaux induits indissociablement liés à des travaux d'amélioration de la qualité énergétique soumis aux taux réduits de TVA de 5,50 % (pour les travaux réalisés en métropole) ou de 2,10 % (pour les travaux réalisés dans un département-région d'outre-mer).

**4 CONSERVATION DE L'ATTESTATION ET DES PIÈCES JUSTIFICATIVES**

Le conserve une copie de cette attestation ainsi que toutes les factures ou notes émises par les entreprises prestataires jusqu'au 31 décembre de la cinquième année suivant la réalisation des travaux et m'engage à en produire une copie à l'administration fiscale sur sa demande ainsi que les éléments de justification des proportions mentionnées dans le cadre  ci-dessus.

Si les mentions portées sur l'attestation s'avèrent inexactes de votre fait et ont eu pour conséquence l'application erronée des taux réduits de la TVA, vous êtes solidairement tenu au paiement du complément de taxe résultant de la différence entre :

- S'agissant des travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien portant sur des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de 2 ans :
  - le montant de la TVA due au taux de 20 % et le montant de la TVA effectivement payé au taux de 10 %, pour les travaux réalisés en métropole ;
  - le montant de la TVA due au taux de 8,50 % et le montant de la TVA effectivement payé au taux de 2,10 %, pour les travaux réalisés dans un département-région d'outre-mer.
- S'agissant des travaux d'amélioration de la qualité énergétique des locaux à usage d'habitation achevés depuis plus de 2 ans ainsi que sur les travaux induits qui leur sont indissociablement liés :
  - le montant de la TVA due au taux de 10 % et le montant de la TVA effectivement payé au taux de 5,50 %, pour les travaux réalisés en métropole ;
  - le montant de la TVA due au taux de 8,50 % et le montant de la TVA effectivement payé au taux de 2,10 %, pour les travaux réalisés dans un département-région d'outre-mer.

Fait à....., le.....

Signature du client ou de son représentant :

**Date obligatoirement antérieure à la date de la facture définitive**  
 Si la date est postérieure, c'est la TVA à 20 % qui s'applique.  
**Aucun recours possible.**

**Le second œuvre**

La TVA à 20 % est applicable si :

- les six lots sont touchés ;
  - et pour chacun à plus des 2/3.
- Ainsi, la TVA à 10 % - 5,5 % s'applique à l'ensemble des travaux lorsque :
- 5 lots affectés > 2/3 ;
  - + 1 lot affecté < 2/3.

**Case à cocher impérativement**

Travaux aboutissant à une augmentation de la surface de plancher > 10 % : la TVA à 20 % s'applique.

Exemple d'augmentation de surface de plancher :

- transformation d'un garage en habitation ;
- création d'une mezzanine ;
- fermeture d'une surface attenante à l'habitation (loggia, hangar....).

**Cocher impérativement la case,** car s'il y a surélévation ou s'il y a une addition de construction > 9 m<sup>2</sup>, la TVA à 20 % s'applique.

**Cocher impérativement les cases,** si les travaux portent sur l'amélioration de la qualité énergétique ainsi que sur les travaux induits qui leur sont indissociablement liés.

> PÉRIODE ESTIVALE

# QUE FAIRE EN CAS DE FORTE CHALEUR ?

Pics de chaleur, canicules, orages, autant de phénomènes météo dangereux. Une bonne organisation et quelques précautions sont nécessaires pour bien se protéger des risques encourus. De nombreux contrôles de l'inspection du travail sont attendus pendant la période estivale.

## Que risque-t-on quand il fait très chaud ?

### Une déshydratation ou l'aggravation d'une maladie chronique

Certains symptômes doivent vous alerter tels que courbatures, crampes musculaires, fatigue, maux de tête, nausées, soif et sudation intense, palpitations, vertiges, étourdissements, etc.

### Un coup de chaleur

Il peut survenir lorsque le corps n'arrive plus à contrôler sa température, qui augmente alors rapidement. Il se repère par une peau chaude, qui peut être rouge et sèche, des maux de tête, des nausées, une somnolence et une soif intense, une confusion, des convulsions, une respiration rapide, de la fièvre. Une personne victime d'un coup de chaleur est en danger de mort!

En cas de symptômes, l'arrêt du travail doit être immédiat : retirer les vêtements et les EPI ; s'installer dans un endroit frais ; prévenir les secours en composant le 15, le 18 ou le 112.

### Le personnel à risque

Une attention particulière est à porter aux personnes vulnérables à la chaleur (à voir avec le médecin du travail) et aux mineurs en formation professionnelle qui ne peuvent être affectés qu'à des travaux non susceptibles de porter atteinte à leur santé avec interdiction de les exposer à des températures extrêmes (vigilance météorologique rouge, voire orange). Plus globalement, les mesures s'imposent pour tout le personnel concerné, d'autant que la chaleur peut entraîner une baisse de la vigilance due à un sommeil perturbé.

## Conduite à adopter Préparer son DUER

Pour intégrer le risque de fortes chaleurs dans le DUER et définir les mesures de prévention adéquates, il convient de prendre en compte les facteurs pouvant accroître le niveau d'exposition comme la nature de l'activité (poste de travail situé à proximité d'une source de chaleur ou exposé directement au soleil), l'implantation géographique de l'intervention (zone urbaine ou rurale) et l'intensité des activités. Si les efforts liés à une activité physique sont marqués, les solutions telles que l'utilisation des moyens mécanisés, l'aménagement du travail à des horaires où les températures sont les moins élevées ou la pratique de celles-ci à l'ombre, si possible, moins longtemps et moins intensément sont à privilégier.

### Consulter le donneur d'ordre

Se concerter avec la maîtrise d'ouvrage pour identifier les dispositifs de protection à la chaleur mobilisables sur le chantier, l'aménagement possible des horaires de travail, l'approvisionnement en eau courante et la définition des lieux où une pause peut se faire à l'abri des fortes chaleurs est indispensable pour les chantiers réalisés l'été.

### Surveiller la météo

Pour évaluer la situation et s'informer des conditions météorologiques et des bulletins d'alerte, le site [www.meteofrance.com](http://www.meteofrance.com) fournit les prévisions de sécheresse, de canicule, d'indice de rayonnement solaire. La carte de vigilance Météo France recense les phénomènes de canicule, de vent

## QU'EST-CE QU'UNE FORTE CHALEUR ?

Si l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) note qu'« au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire et 28° pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés », il n'existe pas de définition réglementaire de la forte chaleur et le Code du travail ne donne aucun seuil précis de température.

Pour autant, des points de repère existent et les pouvoirs publics associent aux fortes chaleurs plusieurs types de situations :

- **le pic de chaleur** (chaleur intense de un ou deux jours) et l'épisode persistant de chaleur (températures élevées, proches ou au-dessous des seuils départementaux, qui perdurent sur plus de trois jours) sont associés au niveau de vigilance météorologique jaune ;
- **la canicule** (période de chaleur intense pour laquelle les températures atteignent ou dépassent les seuils départementaux pendant trois jours et trois nuits consécutifs) est associée au niveau orange ;
- **la canicule extrême** (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son étendue géographique, à forts impacts non seulement sanitaires mais aussi sociétaux) est associée au niveau rouge.

Le seuil de déclenchement de l'alerte canicule varie d'un département à l'autre.

violent, d'orage. Lorsqu'une zone est orange (phénomène dangereux) ou rouge (très dangereux), vous accédez au bulletin de suivi, qui précise la situation locale ainsi que son évolution prévisible, en cliquant sur votre département.

**À noter :** les orages présentent des risques pour les personnes et le matériel. Vérifiez la présence d'un paratonnerre sur les grues ou les bâtiments sur lesquels sont installés des échafaudages. En cas d'orage ou de menace orageuse, la meilleure solution reste l'évacuation des salariés.

### Rechercher la meilleure organisation

Pour éviter les risques, il est nécessaire de mettre en place la meilleure organisation (cf. *encadré ci-contre*).

### Distribuer régulièrement de l'eau fraîche

Mettez à la disposition de votre personnel de l'eau potable et

fraîche : trois litres d'eau par jour et par salarié doivent être fournis. Il faut boire régulièrement, même si l'on ne ressent pas la soif, et ne pas consommer d'alcool.

S'il y a une demande de boissons aromatisées, le choix des aromatisants doit tenir compte des souhaits des salariés, mais aussi de l'avis du médecin du travail.

**À noter :** depuis 2021, il est interdit de distribuer des bouteilles d'eau en plastique dans les ateliers et les bureaux. Il peut être dérogé à cette interdiction pour des motifs de santé publique. Les chantiers n'étant pas concernés par l'interdiction, les bouteilles d'eau peuvent y être distribuées.

### Aménager les postes de travail extérieurs

Aménagez les postes extérieurs de telle façon que les salariés soient protégés contre les conditions météorologiques (accueil dans un local adapté dans les lieux fixes ou aménagements de chantier

BESOIN D'AIDE ?

Contactez votre fédération.



garantissant des conditions équivalentes). Au moment des fortes chaleurs, les pauses dans un espace rafraîchi ou climatisé sont à organiser. Si la pause a lieu dans le bungalow de chantier, celui-ci doit être bien isolé. Les subventions prévention TOP BTP aident les entreprises à acquérir le matériel adapté.

#### Veiller à l'emploi effectif des vêtements de travail et équipements de protection

En période estivale, les vêtements non adaptés font leur apparition et les équipements de protection (masque, lunettes, casque...)



Pour tout savoir sur l'aide financière TOP BTP, scannez ce code QR.

restent plus souvent dans les camionnettes ou dans les vestiaires...

N'oubliez pas qu'il est de la responsabilité de l'employeur de fournir les vêtements et les équipements de protection appropriés aux travaux à réaliser et de veiller à leur emploi effectif sur le chantier.

Retrouvez, sur [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr), les webinaires de la Semaine de la prévention 2024 et sur la chaîne YouTube de la FFB en replay les vidéos. Le webinaire « Chantiers : l'innovation pour tous au service de la prévention » propose des solutions innovantes pour détecter le coup de chaud, les malaises et des EPI innovants contre les fortes chaleurs.

#### Protection contre les rayonnements solaires

Pour ce qui est des crèmes solaires ou des vêtements spécifiques à la canicule demandés par les salariés, consultez votre médecin du travail pour adapter votre réponse.

**À savoir :** les crèmes solaires ne sont jamais efficaces à 100 %. Les vêtements couvrants, clairs et légers protègent des UV. Il est indispensable de protéger les yeux de la réverbération sur une chape de ciment ou sur un sol réfléchissant.

#### Chômage intempéries

Malgré la difficulté à poursuivre l'activité en cas de forte chaleur, la canicule ne fait actuellement pas partie des cas d'intempéries donnant droit à des indemnités en cas d'arrêt temporaire de chantier. La profession s'est mobilisée pour que cette prise en charge des périodes de canicule par le régime intempéries devienne effective dès la saison estivale 2024.

À l'heure où nous imprimons ces lignes, les textes réglementaires validant ce changement ne sont pas encore publiés. Nous vous informerons au plus vite de leur publication. ■

## RECHERCHEZ LA MEILLEURE ORGANISATION

- Intégrez dans le document unique le risque de forte chaleur et dans le plan d'action les mesures prises.
- Concertez-vous avec la maîtrise d'ouvrage.
- Aménagez les horaires pour éviter les heures les plus chaudes et réalisez les tâches lourdes tôt le matin, dans la mesure du possible.
- Limitez le temps d'exposition des salariés au soleil, par une rotation des tâches lorsque les postes de travail le permettent. Prenez en compte la période d'acclimatation à la chaleur.
- Organisez la distribution régulière d'eau fraîche.
- Évitez le travail isolé et privilégiez le travail d'équipe pour faciliter une surveillance mutuelle et repérer les signes avant-coureurs de coup de chaleur.
- Prévoyez, dès que possible, des aides à la manutention pour limiter le travail physique.
- Assurez-vous que le port des EPI et le travail à l'intérieur des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs.
- Mobilisez l'encadrement de chantier pour informer les salariés sur les risques liés à la chaleur et les mesures prises par l'entreprise pour les prévenir. L'information des salariés est essentielle afin que chacun puisse détecter les premiers symptômes d'alerte et appliquer les consignes d'urgence en cas de coup de chaleur.

› Organiser mon chantier ?

Retrouvez tout ce qu'il faut savoir sur le site de la FFB

Connectez-vous sur [www.ffbatiment.fr](http://www.ffbatiment.fr) et profitez de tous vos contenus.



Pour aller plus loin, consultez votre service de prévention et de santé au travail et votre conseiller OPPBTP. De nombreuses ressources sont aussi disponibles sur [www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr), dont le guide « Fortes chaleurs et effets caniculaires sur les chantiers ».

## ► RISQUE CHIMIQUE

# AVEZ-VOUS LISTÉ VOS SALARIÉS EXPOSÉS AUX AGENTS CMR ?



Contactez votre fédération.

Un nouveau décret<sup>1</sup> transposant une directive européenne demande à l'employeur d'établir une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques).

Ces agents peuvent être présents dans les produits utilisés ou dans les poussières générées par les activités sur les chantiers et dans les ateliers.

**L**es agents chimiques CMR, c'est-à-dire cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (toxiques pour la reproduction), sont susceptibles d'entraîner des troubles graves pour l'organisme. Faire l'inventaire des produits utilisés et des situations de travail pouvant exposer aux CMR est donc indispensable.

Par ailleurs, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition pour vos compagnons, il faut en évaluer la nature, le degré et la durée. Cela permet d'apprécier les dangers et les risques, puis de définir les mesures de prévention à prendre. Les résultats de cette analyse sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), assorti de son plan d'action.

### Les produits que vous utilisez sont-ils considérés comme CMR ?

Pour savoir si les produits ou les substances que vous rencontrez sont des agents CMR, vous pouvez utiliser la base de données de l'INRS. Pour ce faire, scannez le code QR ci-dessous.



Accéder à la base de données de l'INRS.

On y trouve ainsi des substances pouvant être présentes dans les activités du BTP telles que l'amiante, la silice cristalline alvéolaire, le plomb, les poussières de bois, les hydrocarbures, etc.

### Une nouvelle obligation pour les employeurs : établir la liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR

Un décret du 4 avril apporte des modifications concernant la traçabilité et le suivi des travailleurs exposés ou « susceptibles d'être exposés » à des agents CMR définis par le Code du travail<sup>2</sup>. Entré en vigueur le 5 avril dernier, il invite les employeurs à établir sous trois mois une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR.

Cette liste doit contenir la ou les substances auxquelles le salarié est susceptible d'être exposé ainsi que, si l'exposition est connue, sa nature, sa durée et son degré.

### Comment établir la liste ?

La forme est libre. Vous pouvez donc décider de la façon de la rédiger.

Une note de la DGT indique que l'employeur peut s'appuyer sur :

- les résultats de l'évaluation des risques consignés dans le DUER ;
- le document adressé par l'employeur au service de prévention et de santé au travail (SPST) au titre du suivi individuel renforcé CMR ;
- les éléments d'information mis à la disposition du CSE en matière de CMR ;
- les résultats des mesurages des VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) et les rapports de contrôle technique ;
- les notices de poste établies par l'employeur.

Votre SPST (via la fiche d'entreprise notamment) ou l'OPPBT peuvent vous aider dans cette démarche.

L'OPPBT a mis en ligne un outil d'évaluation du risque chimique (produits manufacturés).

Pour y accéder, scannez le code QR ci-dessous.



Accéder à l'outil d'évaluation des risques proposé par l'OPPBT.

### À qui cette liste doit-elle être communiquée ?

La liste doit être tenue à la disposition des salariés concernés. Elle doit par ailleurs être présentée, de façon anonymisée, aux autres salariés de l'entreprise ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE (s'il existe). L'employeur doit également la transmettre (ainsi que ses différentes mises à jour) à son SPST afin qu'elle soit versée au dossier médical en santé au travail (DMST) des salariés concernés.

**La liste pouvant être réclamée depuis le 5 juillet dernier, n'hésitez pas à contacter votre SPST ou l'OPPBT pour vous aider en cas de besoin.**

Le SPST devra conserver cette liste au moins 40 ans après la cessation à l'exposition au risque du salarié concerné.

### Qu'en est-il des intérimaires ?

En cas de recours à l'intérim, l'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire les informations de la liste concernant le travailleur intérimaire. ■

## À QUOI CETTE LISTE SERT-ELLE ?

La constitution d'une telle liste a pour objectif de mieux informer les salariés - le cas échéant, leurs représentants au comité social et économique (CSE) - ainsi que les services de prévention et de santé au travail (SPST) sur l'exposition professionnelle aux agents chimiques CMR. Elle s'ajoute à l'obligation (depuis 2022) de conserver pendant 40 ans les différentes versions du document unique d'évaluation des risques (DUER) et de le transmettre au SPST lors de chaque mise à jour.

1. Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024.  
2. CMR de catégorie 1A/1B et arrêté du 26 octobre 2020 modifié fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du Code du travail.



› LEAN CONSTRUCTION

FICHE 06

# LE SUIVI DE VOS CHANTIERS

Organiser son suivi de chantier est l'un des points essentiels d'une démarche Lean. Cet article présente des pratiques utiles pour maîtriser le déroulement et les délais de vos chantiers.



## OBJECTIFS

- Gérer vos plannings et votre organisation.
- Améliorer votre communication interne.
- Rendre vos équipes plus autonomes.

Savoir maîtriser ses délais est essentiel à la réussite de vos projets. Sur vos chantiers, la planification est la clé.

## LE LAST PLANNER SYSTEM OU PLANNING COLLABORATIF

Le Last Planner System (LPS) est un processus de planification collaboratif : chaque collaborateur concerné participe à la création et au suivi du planning.

Il s'engage à accomplir les tâches assignées et dispose de la possibilité de signaler les problèmes rencontrés, de gérer la préparation et l'anticipation, et prend en compte les besoins de chacun. Le but est de réfléchir collectivement à la séquence optimale des travaux et tâches.

## LES TABLEAUX DE BORD VISUELS

Le Lean incite à la création de tableaux de bord visuels pour suivre et communiquer l'état d'avancement du projet. Ces tableaux de bord peuvent inclure des informations telles que les tâches planifiées, les tâches en cours, les retards, les problèmes rencontrés, le rappel des bons gestes et des bonnes pratiques, etc. Ils aident à visualiser rapidement l'état du projet et à prendre les mesures nécessaires.

L'avantage est qu'ils ne nécessitent pas forcément du matériel coûteux et complexe. Vous pouvez utiliser des objets de bureau classiques : des Post-it, des Velleda de couleur, des magnets...

Un autre moyen de communication visuelle efficace consiste à utiliser des affiches placées dans des endroits stratégiques, afin qu'elles soient visibles par tous.



Chantier la Closerie

## LES ÉTAPES À RESPECTER



## SUIVRE ET ANALYSER LES RÉSULTATS

Collectez des données sur l'exécution du projet, telles que les délais réels, les problèmes rencontrés, les améliorations apportées, etc. Analysez ces données pour identifier les tendances, les causes profondes des problèmes et les opportunités d'amélioration future.



Pour tout savoir sur le Lean Construction, scannez ce code QR.

## &gt; TINY HOUSES

# QUELLES SONT LES RÈGLES ?

Le marché des tiny houses (ou mini-maisons) semble avoir le vent en poupe. Nouveaux modes de vie visant moins d'impacts environnementaux, considérations économiques, dans un contexte où le foncier se fait rare et où les difficultés de financement vont croissant pour acheter ou construire plus grand, expliquent ce phénomène. Mais se lancer sur ce marché implique de connaître les enjeux juridiques qui entourent ces constructions (aux formes et procédés constructifs différents) et qui dépendent, chaque fois, d'une analyse au cas par cas, tant les réponses varient selon les circonstances.



L'utilisation qui est faite des tiny houses par les maîtres d'ouvrage est très hétérogène : habitation, bureau, résidence de vacances, studio d'appoint, ou même annexe d'une mairie, ce qui implique alors l'application des règles spécifiques de la commande publique. Le projet peut être de s'installer durablement ou, au contraire, d'être mobile en équipant le bien de roues.

Une attention particulière doit donc être portée au projet quand un maître d'ouvrage se rapproche d'une entreprise de bâtiment pour mettre en place ce type de « produit ».

## Quel contrat utiliser ?

Selon la nature de l'intervention de l'entreprise et la qualité du maître d'ouvrage (consommateur ou professionnel), il s'agira d'un contrat de vente, d'un marché de travaux non réglementé ou, au contraire, d'un contrat réglementé (par exemple, un

contrat de construction de maison individuelle), avec des enjeux en termes d'assurances et de garanties.

Il est important d'étudier précisément la commande du maître d'ouvrage afin de savoir quel contrat signer.

Si le maître d'ouvrage est un consommateur et que le contrat est conclu à distance ou hors établissement, le contrat est qualifié de contrat de vente par le droit de la consommation, mais à la condition encore que l'on considère la tiny house comme un bien meuble. Or, ce ne sera pas le cas, par exemple, si la tiny est fixée au sol par un système d'ancrage.

C'est la nature des prestations réalisées qui permettra de déterminer s'il s'agit d'un marché de travaux ou d'un contrat de vente, selon que les maisons sont construites sur mesure conformément à un cahier des charges spécifique défini par le maître d'ouvrage ou de façon standard.

La Cour de cassation a ainsi requalifié un contrat de vente en CCMI (marché de travaux réglementé) dans une opération où l'entreprise s'engageait à procéder au montage d'un petit chalet en kit, à usage d'habitation, dont elle avait fourni les plans<sup>1</sup>.

À chaque fois qu'une entreprise met en place l'installation, propose les plans du projet, que celui-ci est à usage d'habitation et que des versements sont prévus avant l'achèvement des travaux, elle est tenue de signer un contrat de construction de maison individuelle.

## Faut-il une autorisation d'urbanisme ?

Tout dépend du projet. En cas de création de surface de plancher ou selon la localisation du terrain d'implantation de la tiny house, une autorisation s'imposera.

Il est important de se rapprocher de la mairie pour vérifier les règles applicables.

Si la tiny house fait moins de 20 m<sup>2</sup>, une déclaration préalable est suffisante.

En revanche, au-dessus de 20 m<sup>2</sup>, un permis de construire doit être obtenu.

Attention, le fait que la maison n'ait pas de fondations ne la dispense pas automatiquement d'autorisation : ainsi, bien qu'amovible, une yourte présente, en raison de sa destination, le caractère d'une construction durable et permanente, de sorte que son implantation est soumise à permis de construire<sup>2</sup>.

En revanche, si l'installation n'est pas durable et si celle-ci dure moins de trois mois, aucune autorisation d'urbanisme n'est nécessaire<sup>3</sup>.

L'absence d'autorisation préalable ne fait cependant pas échapper à l'obligation de respecter les règles d'urbanisme applicables.

Par ailleurs, si elle est destinée au camping, son installation peut relever de la réglementation du camping ou des installations légères de loisirs, lesquelles sont

strictement encadrées dans le Code de l'urbanisme et le Code de tourisme: tout terrain ne peut pas les accueillir.

**Faut-il souscrire une assurance particulière ?**

En plus de obligations prévues par le Code de la route (poids du véhicule, permis de conduire adapté...), en matière d'assurance, la mise en place d'une tiny house comporte des enjeux à différents stades :

- **lors de l'acheminement de la tiny house.** Que la tiny house soit tractée ou transportée sur plateau, une assurance adaptée devra être souscrite, tant pour les dommages que pourrait subir la tiny house que pour ceux qu'elle pourrait causer en cours de transport. Si cette prestation est confiée par l'entreprise à un transporteur, là encore, il conviendra de vérifier que les risques sont correctement assurés;

- **lors de l'installation de la tiny house.** Une tiny house ancrée au sol pourrait constituer un « ouvrage », ce qui rendrait obligatoire la souscription d'une assurance de responsabilité civile décennale et d'une assurance dommages-ouvrage.

Là encore, il convient de prendre attache avec l'assureur pour déterminer – selon les caractéristiques du projet – si les travaux envisagés relèvent du champ de l'assurance obligatoire. Une tiny house seulement posée au sol ou qui demeurerait sur roues ne constituerait vraisemblablement pas un « ouvrage » et ne devrait pas nécessiter de souscrire d'assurance obligatoire.

Cela étant dit, dans un cas comme dans l'autre, le « client » aura intérêt à déclarer la tiny house à son assureur pour la couvrir tant pour les dommages qu'elle pourrait subir que pour ceux qu'elle pourrait causer une fois installée. ■

1. Cour de cassation, 3 mai 2001, n° 99-14370.  
 2. Cour d'appel de Montpellier, 4 avril 2003, n° 02/01330.  
 3. Article R\*421-5 du Code de l'urbanisme.

► ZÉRO ARTIFICIALISATION NETTE (ZAN)

**LES PROJETS DONT L'ARTIFICIALISATION EST MUTUALISÉE À L'ÉCHELLE NATIONALE SONT DÉVOILÉS**

Après consultation des régions, la liste des projets d'envergure nationale ou européenne (PENE) qui seront retranchés de la consommation d'espace imputable aux collectivités pour la période 2021-2031 a été officialisée par arrêté<sup>1</sup>.

L'arrêté recensant les projets d'envergure nationale ou européenne (PENE) qui présentent un intérêt général majeur est paru au Journal officiel le 9 juin.

**Le contexte**

Pour rappel, la loi Climat et Résilience a fixé l'objectif d'atteindre le « zéro artificialisation nette » (ZAN) des sols en 2050, avec un objectif intermédiaire de réduction de moitié de la consommation d'espaces naturels, agricoles et forestiers (ENAF) sur la période 2021-2031 par rapport à la décennie précédente.

Ces objectifs doivent maintenant se décliner territorialement dans les documents de planification et d'urbanisme (SRADDET<sup>2</sup>, SCoT<sup>3</sup>, PLUi<sup>4</sup>...). Afin de faciliter la mise en œuvre du ZAN et d'éviter que les projets d'envergure nationale ou européenne présentant un intérêt général ne pèsent sur les seules capacités de développement des territoires qui les accueillent, une loi du 20 juillet 2023 a prévu que, pour la période 2021-2031, la consommation d'ENAF de ces projets sera comptabilisée dans le cadre d'un forfait national.

Ce forfait a été fixé à 12 500 hectares, dont 10 000 hectares mutualisés entre les régions couvertes par un SRADDET et 2 500 hectares mutualisés entre les collectivités couvertes par le SDRIF<sup>5</sup> (Île-de-France), les SAR<sup>6</sup> (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Mayotte, La Réunion) et le PADDUC<sup>7</sup> (Corse).

En cas de dépassement du forfait, le surcroît de consommation ne pourra pas être imputé sur l'enveloppe des collectivités territoriales et sera donc exclu du décompte national du ZAN.

**La FFB avait soutenu l'idée de mutualiser à l'échelle nationale l'artificialisation engendrée par les projets majeurs d'aménagement, d'infrastructure et de construction, pour qu'ils ne compromettent pas le développement des territoires qui les accueillent. Cette idée a été retenue par les parlementaires.**

**Les projets concernés**

Le texte recense (en annexe I) les 175 projets suffisamment « matures » pour emporter effectivement une consommation d'espace entre 2021 et 2031.

Des informations relatives à ces projets, notamment leur localisation, sont accessibles via une cartographie mise en ligne sur l'observatoire de l'artificialisation des sols.

Plusieurs domaines sont concernés par cette première vague de projets, tels que l'énergie, les infrastructures de transport (pour moitié) – à l'exemple de l'autoroute A69, de l'axe ferroviaire Lyon-Turin, de l'extension de l'aéroport de Nantes-Atlantique, du réseau de transport public du Grand Paris ou du Grand projet ferroviaire du Sud-Ouest (GPSO) Bordeaux-Toulouse – et la relance industrielle (pour près d'un tiers), dans la continuité des dispositions portées par la loi Industrie verte – notamment la gigafactory d'électrolyseurs en Bourgogne-Franche-Comté ou l'EPR de Penly en Normandie. Les aménagements portuaires (grands ports maritimes de Dunkerque pour 718 ha et de Marseille pour 709 ha), routiers ou du canal Seine-Nord Europe (855 ha)

sont parmi les projets les plus consommateurs d'ENAF.

Figurent également « à titre indicatif » (en annexe II) des projets (au nombre de 257) pour lesquels les informations disponibles à ce jour ne permettent pas leur inscription en liste I, notamment au regard d'incertitudes quant à leur nature, la réalisation effective du projet ou la consommation d'espaces qu'ils emporteraient sur la période 2021-2031.

Cet arrêté ministériel peut être révisé à tout moment et en tant que de besoin.

L'État devra assurer le suivi de la consommation effective emportée par ces projets dans le cadre d'un rapport national quinquennal.

À noter que les documents régionaux de planification peuvent également comporter une liste de projets d'envergure régionale, dont la consommation d'ENAF sera imputée à une enveloppe régionale mutualisée. Cette enveloppe sera prise en compte uniquement lors de l'évaluation de l'atteinte des objectifs à l'échelle de la région. Il sera possible de faire la même chose dans les SCOT et les PLUi, pour les projets d'intérêt intercommunal. ■



**Pour localiser les projets, scannez ce code QR.**

1. Arrêté du 31 mai 2024, JO du 9 juin.  
 2. Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires.  
 3. Schéma de cohérence territoriale.  
 4. Plan local d'urbanisme intercommunal.  
 5. Schéma directeur de la région Île-de-France.  
 6. Schéma d'aménagement régional.  
 7. Plan d'aménagement et de développement durable de la Corse.

## › RÉSILIENCE DE L'ENTREPRISE

# SAVOIR S'ADAPTER ET REBONDIR

Plus que jamais, l'incertitude est une donnée fondamentale à intégrer dans la stratégie de l'entreprise. Mais comment se faire une idée d'un avenir qui ne sera jamais qu'un cocktail mystérieux entre le prévisible et l'imprévisible, le probable et l'improbable, l'imaginable et l'inimaginable ? Comment anticiper de nouveaux modes de fonctionnement, faire évoluer son offre de services, ses produits dans divers contextes de crise, que celle-ci soit ou non exceptionnelle ? Trois possibilités : attendre sans rien changer en espérant un retour à la normale lorsque la crise se présentera, s'adapter au mieux à la situation en espérant qu'il ne soit pas trop tard ou bien alors anticiper et repenser l'entreprise pour qu'elle soit davantage résiliente.

Habituellement, les périodes de crise se succèdent aux périodes d'accalmie et de croissance, mais depuis quelque temps, on voit s'installer un climat de crise permanente.

Plusieurs incertitudes marquent l'écosystème économique, réglementaire, politique et celui de l'entreprise (les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, le personnel...).

Il va donc falloir s'habituer à piloter les entreprises dans un monde fait de volatilité, d'incertitude, de complexité et d'ambiguïté. Il est urgent de penser résilience.

### Qu'est-ce que la résilience ?

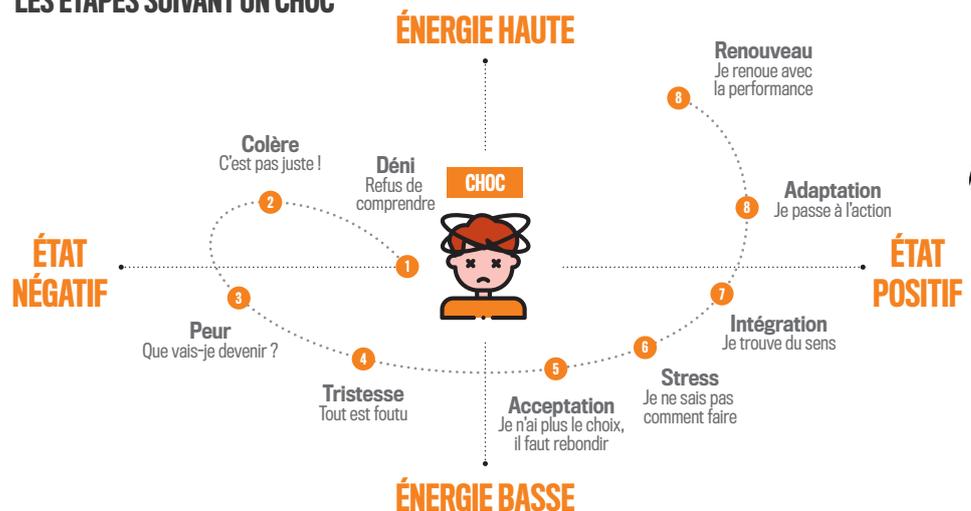
La résilience fait partie de ces mots que nous avons tous entendus au moins une fois, sans vraiment savoir ce qui se cache derrière.

À l'origine, ce terme désignait la résistance aux chocs d'un matériau. Il a été repris en psychologie pour signifier l'aptitude d'un individu à se construire et à vivre de manière satisfaisante en dépit de circonstances traumatiques vécues. Mais ce terme peut-il s'adapter aux entreprises ?

La résilience répond à 100 % au spectre des crises d'entreprise : elle agit sur l'individuel et le collectif, le professionnel et le personnel, l'anticipation et la réactivité, la mobilisation et la motivation, le managérial et le stratégique, la micro et la macro, le recentrage et la disruptivité, etc.

Une entreprise résiliente s'est organisée pour faire face au

### LES ÉTAPES SUIVANT UN CHOC



mieux à des conditions économiques hostiles sur ses marchés, à la défaillance de partenaires critiques, à la crise financière mondiale, à l'effondrement de ses systèmes d'information... bref, à la multitude d'événements adverses possibles.

La résilience se traduit, dans un premier temps, par un cadre établi. On parle de formalisation, sensibilisation, préparation, anticipation, rigueur, contrôle, etc. Dans un second temps, la résilience inclura la capacité à détecter la perturbation et à s'y adapter, à y réagir promptement et avec efficacité. On a besoin ici d'agilité, de flexibilité, de souplesse, de créativité.

La résilience n'est pas seulement un ensemble de modifications

structurantes pour l'entreprise, c'est un changement de vision. Dans la première vision, l'individu et les autorités cherchent à éviter le danger. Dans la seconde, les individus et leurs écosystèmes décident de s'y préparer, d'apprendre à construire des protections et les meilleurs moyens de surmonter les épreuves.

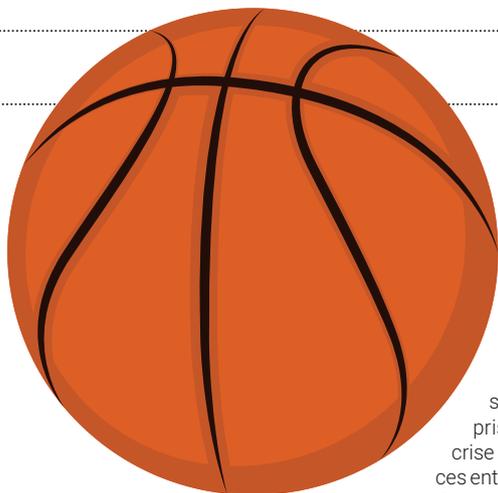
### Comment l'entreprise peut-elle agir ?

Au niveau de l'entreprise, nous pouvons distinguer plusieurs natures de résilience : organisationnelle, collective et individuelle. La première renvoie à la préparation de l'entreprise (plan de continuité d'activité [PCA], plan de gestion de crise...) et à sa capi-

talisation de l'expérience (ne pas reproduire les erreurs passées). La résilience collective est la manière dont les équipes vont ensemble surmonter les épreuves, mais aussi se développer à travers des exercices opérationnels. La dernière est tout simplement la manière dont nous allons appréhender la crise et l'humilité avec laquelle nous en ressortons.

Il n'existe pas de solution clés en main. Mais il est possible de s'appuyer sur quelques traits communs aux entreprises qui illustrent le mieux la notion de résilience.

Les entreprises les plus résilientes ont su, avant la crise, transformer leur organisation et leur management afin de permettre des prises de décision rapides. La simplification de l'organigramme, la clarté



des rôles et responsabilités, la réduction des niveaux hiérarchiques sont des recettes incontournables du raccourcissement des processus de prise de décision. Lorsque la crise survient, quelle qu'elle soit, ces entreprises savent réagir, décider, se repositionner, et ne restent pas collées dans des processus bureaucratiques. Enfin, elles ont su envisager un grand nombre de scénarios possibles ainsi que les réponses à y apporter.

### Viser l'agilité et la réactivité

L'entreprise doit être capable de faire évoluer rapidement et de manière optimale les modalités de travail.

### Penser résilience

L'intérêt est de vérifier les facteurs de risque (probabilité de leur occurrence, incidence en cas de survenance: crises, ruptures probables ou improbables) et les facteurs de protection de l'entreprise (compétences, capacités d'agir, de dépassement, de déceler les signaux faibles et d'en rendre compte pour décision).

Sans entretenir un climat de catastrophisme, les entreprises résilientes maintiennent leurs membres dans un état de préparation permanent et intègrent la prise en compte du pire dans toutes les phases de planification stratégique et opérationnelle, avec à la clé des procédures d'urgence simples.

### S'appuyer sur l'intelligence collective et sur une organisation apprenante

Pour réussir à se réinventer individuellement, il faut que chacun prenne part à un projet collectif de réflexion, d'échange et de co-construction.

De cette intelligence collective ressortiront sans aucun doute des bonnes pratiques, des innovations, des alliances... amenant l'entreprise à se réinventer et à prendre les bonnes décisions. L'entreprise « apprenante » a intégré dans ses pratiques la résolution de problèmes en groupe, la capitalisation du savoir collectif et le transfert des connaissances. Cette librairie de scénarios et de réactions (bonnes ou mauvaises) devient une mine d'or le jour de la crise.

### Donner une âme à l'entreprise

Les entreprises les plus pérennes ont souvent en commun une identité très forte, des valeurs partagées et un sens des efforts collectifs. L'identité crée le sentiment d'appartenance. Les valeurs engendrent la fierté et la pérennité de l'implication individuelle. Le sens qu'a su donner le dirigeant aux efforts collectifs suscite l'adhésion et l'engagement, y compris et surtout dans les moments de tempête.

### Manager la résilience ou bâtir un état d'esprit collaboratif

En situation inédite et anxiogène, la survie de l'entreprise repose autant, voire davantage, sur l'être-ensemble (la relation) que sur le faire-ensemble (l'organisation).

La résilience est avant tout un état d'esprit qui doit être ancré au niveau identitaire par le biais de valeurs collaboratives fondées sur deux principes :

- le principe de protection : bienveillance, d'une part, pour que chacun se sente libre d'exprimer ses ressentis en toute confiance, et entraide, d'autre part, pour éviter le repli sur soi et faire en sorte que chacun se sente en sécurité, puisse être encouragé et accompagné dans ses initiatives (ce qui suppose coopération, partage et soutien mutuel);

- le principe d'autorisation : axé sur le positivisme, pour accepter la nécessité de changer, atténuer le stress, retrouver de l'espoir, renouer avec l'enthousiasme et se concentrer sur les aspects positifs de la situation, les opportunités à saisir, et reposant sur la responsabilité, pour éviter l'infantilisation et l'attentisme.

Face à l'incertitude, il n'y a pas un seul avenir à prédire, mais plusieurs à préparer. ■

**LA RÉSILIENCE N'EST PAS UNE QUALITÉ, C'EST UN RÉSULTAT ADAPTATIF QUI PERMET À L'ENTREPRISE D'ÊTRE INNOVANTE, CRÉATIVE ET DE CONTINUER À APPRENDRE EN PERMANENCE.**

## RÉSILIENCE : VUE PANORAMIQUE

	RÉSILIENCE AMONT			CRISE	RÉSILIENCE AVAL	
<b>Vision</b>	Vision claire pour l'entreprise	Confiance des clients et des marchés	Anticipation	Culture de la gestion du risque	Créativité	Forte capacité d'innovation
<b>Stratégie</b>	Diversification de la clientèle, voire des activités Veille concurrentielle	Stratégie centrée client Culture de partenariats forts	Bonne couverture assurantielle	Centralisation des décisions	Capacités de projection dans l'avenir	Décentralisation des décisions Accord de réciprocité avec les partenaires clés
<b>Organisation</b>	Distribution du pouvoir au plus près du client	Forte identité Politique de sécurisation de l'information	Sang-froid Culture de la communication	Capacité de mobilisation	Capacité d'adaptation	Esprit de collaboration Forte capacité de travail Optimisme et pugnacité des équipes
<b>Processus</b>	Propension à intégrer les leçons du passé	Culture de la formalisation	Existence d'un plan de continuité d'activité (PCA)	Processus de gestion de crise QG de crise	PCA opérationnel	Flexibilité Stocks tampons sur produits critiques

# Tenez-vous informé...



Suivez la FFB  
sur les réseaux  
sociaux!



Suivez la FFB sur les réseaux sociaux

