

3 SEPTEMBRE 2025

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 14



REP BÂTIMENT

HALTE AU CHAOS !



APPRENTISSAGE

**DE NOUVELLES MODALITÉS
DE FINANCEMENT**

HYGIÈNE SUR LES CHANTIERS

UN INCONTOURNABLE



» ÉDITORIAL

REP BÂTIMENT

HALTE AU CHAOS!

Depuis des mois, la FFB défend l'intérêt des entreprises au sein de la filière REP bâtiment, avec la volonté de rendre le dispositif opérationnel et efficace. Nous avons franchi des étapes importantes : clarification du rôle du producteur comme premier maillon, obligation de publier les tarifs des écocontributions six mois à l'avance... Autant de garanties qui devaient apporter stabilité et visibilité à nos entreprises.

Malgré ces espoirs, la réalité est tout autre. Depuis le 1^{er} juillet, les écocontributions ont fortement augmenté, sans amélioration du service. Au contraire : la collecte des déchets de plâtre, de bois, de menuiseries ou de démolition a été brutalement interrompue, parfois du jour au lendemain, sans concertation ni respect de la réglementation. Comment accepter de payer pour un dispositif qui dysfonctionne et se dégrade sous nos yeux ?

À vouloir tout faire, tout de suite, la REP non seulement ne parvient pas à tenir ses promesses, mais a aussi fortement perturbé des filières déjà organisées qui fonctionnaient. Le résultat, nous le voyons : blocages, désorganisation et incompréhension générale.

Il est urgent de redéfinir un calendrier réaliste, d'écouter les acteurs de terrain et de reconstruire pas à pas une REP performante, capable d'accompagner la transition écologique sans fragiliser économiquement nos entreprises.

La REP doit être un outil utile au service de la profession, en lieu et place d'une taxe supplémentaire qui pèse sur nos épaules déjà lourdement sollicitées.

Je le dis avec force : les artisans et entrepreneurs ont besoin d'une vraie réforme au service du bâtiment !

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 3
■ ÉCHOS	p. 4-5
■ SOCIAL	
» Heures supplémentaires Quels sont les pouvoirs de l'employeur ?	p. 6-7
■ PRÉVENTION	
» Hygiène sur les chantiers Un incontournable	p. 8-9
■ URBANISME	
» Mutation de bureaux et autres bâtiments en logements Le cadre enfin assoupli	p. 10-11
■ FORMATION	
» Apprentissage De nouvelles modalités de financement	p. 12
■ INNOVATION	
» Intelligence artificielle et bâtiment Les salariés à l'origine du changement	p. 13
■ ÉCONOMIE	
» Métiers en tension Le bâtiment toujours en tête de classement	p. 14-15



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbattuoci
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 / @FFBBatiment
in X f y t j



Achevé de rédiger le 22 août 2025, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 3 septembre 2025 ».

Crédits photo : © Arthur Mala - D.R., FFB, ELECTRICITE.
Getty Images : filadendron, MarioGuti, SoStock,
Ivan Kyrk, BrianAJackson, Kerkez, Aleksandr Petrunovskiy,
Andresr, Warchi, PixelsEffect.
Adobe Stock : Syda Productions, Gorodenkoff.
Illustrations : OPPBTP.



PEFC/10-31-1510



LE TRI
+ FACILE



> ACTION SYNDICALE

15 AVANCÉES OBTENUES PAR LA FFB

Le réseau FFB se bat au quotidien pour faire progresser la cause des artisans et entrepreneurs auprès des

pouvoirs publics. Au cours de la dernière session parlementaire, plusieurs avancées sont à mettre au crédit de cette action.

Retour synthétique sur les principales dispositions obtenues et les combats en cours. ■

Les 15 avancées de la FFB depuis juin 2024

1 Rétablissement du PTZ dans tous les territoires, pour tous les types de logement jusqu'à fin 2027.

4 Aide aux maires bâtisseurs de 100 millions d'euros.

7 Limitation de la sous-traitance en cascade pour les marchés de la rénovation énergétique à compter du 1^{er} janvier 2026 (deux rangs pour l'individuel et trois rangs pour le collectif).

10 Maintien de la prime d'apprentissage pour tous les niveaux de diplôme.

13 Obligation pour les bailleurs sociaux d'appliquer les dispositions en matière de variation des prix prévues par le Code de la commande publique (décret de décembre 2024).

2 Défiscalisation des donations fléchées vers l'acquisition ou la rénovation d'une résidence principale jusqu'à fin 2026.

5 Maintien du budget de MaPrimeRénov' à 2,5 milliards d'euros et stabilisation des paramètres d'éligibilité. Suppression du gel envisagé sur les gestes simples le 1^{er} juillet 2025.

8 Interdiction pour une entreprise non qualifiée RGE de sous-traiter à une entreprise RGE pour l'accès à MaPrimeRénov' (à compter du 1^{er} janvier 2027).

11 Mobilisation d'un budget de 50 millions d'euros par le CCCA-BTP pour la rénovation énergétique des hébergements et des locaux des CFA formant aux métiers du BTP.

15 Diminution du montant maximal de la retenue de garantie pour les marchés publics conclus par certains acheteurs avec des PME (3 % au lieu de 5 % précédemment).

3 Allègement de la réduction de loyer de solidarité appliquée aux bailleurs HLM pour encourager la construction et la rénovation des logements sociaux.

6 Suppression des attestations de TVA, remplacées par une mention sur les devis et les factures.

9 Préservation de la déduction forfaitaire spécifique dans le cadre du rabot appliqué au calcul de la baisse de charges sociales.

12 Prolongation automatique de deux ans de la durée de validité des permis de construire délivrés en 2022 et 2023.

14 Prorogation jusqu'au 31 décembre 2025 de la dispense de publicité et de mise en concurrence préalable pour les marchés publics de travaux inférieurs à 100 000 € HT.

Les 10 combats en cours

1 Inscription d'un statut du bailleur privé dans la loi de finances 2026.

4 Simplification et accélération des procédures d'urbanisme (délais de recours, dérogations au PLU, permis multidestination, permis multisite).

7 Limitation de la sous-traitance en cascade à deux rangs pour l'ensemble des marchés.

9 RE 2020 : s'assurer de la faisabilité technique et économique des seuils 2028.

2 Reconduction à l'identique du budget consacré à MaPrimeRénov' dans la loi de finances 2026.

5 Facilitation des travaux en secteur ABF.

8 Création d'une franchise de TVA spécifique aux activités de bâtiment dans le régime de la microentreprise (fixée à 1 euro).

3 Assouplissement des contraintes du ZAN.

6 Refondation d'ampleur de la REP bâtiment (collecte effective des déchets simplifiée et gratuite, anticipation des hausses de tarif, transparence sur les fonds mobilisés).

10 Respect des engagements de l'État en matière de rénovation urbaine (NPNRU).

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2^e trimestre 2025 1180,8

Insee 1^{er} trimestre 2025 2146

IRL (indice de référence des loyers)

2^e trimestre 2025 146,68

Variation annuelle +1,0 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Juin 2025 133,1

Variation annuelle +1,4 %

Indice des prix à la consommation

Juillet 2025

Ensemble des ménages y compris tabac (+0,2 % ; +1,0 %) 121,62

Ensemble des ménages hors tabac (-0,2 % ; +0,9 %) 120,49

Indice général des salaires BTP

Avril 2025 611,2

Variation annuelle +2,2 %

SMIC horaire

1^{er} novembre 2024 11,88 €

Plafond mensuel sécurité sociale

1^{er} janvier 2025 3 925 €

Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2025)

Créances des professionnels 2,76 %

Créances des particuliers 6,65 %

Ester mensuel (remplace l'Eonia)

Juillet 2025 1,92 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Juillet 2025 1,89 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

11 juin 2025 2,15 %

BESOIN D'ACTUALISER OU DE RÉVISER VOS PRIX ?
TOUS LES INDICES ET INDEX SONT EN LIGNE SUR LE SITE WEB **FFBATIMENT.FR**

► JOURNÉE DES AMBASSADEURS

POUR UNE REFONDATION PROFONDE DES CMA

Le 8 juillet dernier, la FFB a accueilli une journée stratégique organisée par le conseil national de l'artisanat : la Journée des ambassadeurs, qui rassemble élus, représentants consulaires et acteurs de terrain autour du collectif Fiers d'être artisans. Au cœur de cette mobilisation, l'urgence de redonner un cap politique fort aux chambres de métiers et de l'artisanat (CMA), en vue des prochaines élections consulaires. Piloté par CMA France (U2P), le réseau est affaibli, trop centralisé. Notre ambition est claire : reconstruire des CMA utiles, enracinées territorialement et audacieuses.

Reconquérir le lien direct avec les artisans

C'est avec force et clarté qu'Olivier Salleron, président de la FFB, et Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, ont ouvert cette journée par un échange de fond d'une rare convergence. Loin d'un simple affichage d'unité, leurs interventions ont posé les termes d'un diagnostic partagé et d'une volonté politique ferme. Pour Olivier Salleron, le constat est sans appel : « CMA France a perdu le lien avec nos artisans. » Le président a pointé une perte de proximité et appelé à un retour sur le terrain, auprès des jeunes et des entreprises, au cœur des territoires. En écho, Amir Reza-Tofighi a dénoncé « une gouvernance fermée, sourde », où les décisions sont imposées sans concertation. « Nos élus de terrain sont désarmés », a-t-il affirmé, relevant l'absence de dialogue avec ceux qui font vivre le réseau. Les deux présidents ont défendu une refondation profonde des CMA, bâtie sur la mutualisation, la transparence, mais surtout sur une reconquête du lien direct avec les artisans. Leur mot d'ordre : anticiper, s'unir et viser la majorité à CMA France.



Olivier Salleron, président de la FFB (à dr.), et Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, ont posé lors de cette Journée des ambassadeurs les termes d'un diagnostic partagé et d'une volonté politique ferme.



Une journée de mobilisation et de réflexion pour toutes celles et ceux qui sont Fiers d'être artisans !

« Avec 44 %, on a fait trembler la maison. Avec 51 %, on la reconstruit », a ainsi lancé Olivier Salleron.

L'intelligence collective pour une dynamique tournée vers la réussite

La matinée s'est poursuivie avec les prises de parole d'élus locaux fortement impliqués dans le collectif. Philippe Plantin, président

de Fiers d'être artisans, a réaffirmé l'objectif central : bâtir un réseau consulaire utile, lisible et audacieux. Parmi les voix les plus marquantes, celle de Valérie Pons, présidente de la section artisanale au sein de la CPME nationale, qui s'est distinguée par sa clarté et sa capacité à faire le lien entre stratégie nationale et réalité de terrain. Elle a salué la qualité du travail

collectif engagé, soulignant que « tout ce qui a été proposé par la section artisanale pour avancer a été fluide, agréable », en insistant sur la nécessité d'écouter avant de prescrire. Son intervention a confirmé l'importance d'un ancrage méthodique, incarné par la structuration en binômes régionaux – l'un chargé de la campagne, l'autre du contenu. À ses côtés, Michel Cibois (vice-président de la CMA Centre-Val de Loire), Nathalie Laporte (présidente de la CMA Gironde) et Vincent Diot (président de la CMA Val-de-Marne) ont apporté des retours de terrain concrets, rappelant la nécessité de verrouiller les candidatures, de consolider les équipes et de tirer profit des expériences passées. Des alertes franches ont aussi été lancées sur le risque de dispersion ou de démobilitation. Mais le cap est clair : s'appuyer sur l'intelligence collective pour bâtir une dynamique solide, partagée et résolument tournée vers la réussite.

« L'artisan, le dernier acteur privé enraciné »

L'après-midi a permis de prendre du recul avec la conférence de Jérôme Fourquet (IFOP), qui a analysé les mutations de la société française et la place clé des artisans dans des territoires délaissés par l'industrie et l'agriculture. « Dans beaucoup de zones, l'artisan est le dernier acteur privé enraciné », a souligné l'analyste, avant de mettre en garde contre l'illusion d'un entrepreneuriat refuge et de rappeler le rôle crucial des CMA dans l'accompagnement de cette transition. Qu'ils soient en milieu rural, comme l'a exprimé Florence Vignal (présidente de la CMA Lozère), ou dans les métropoles, les représentants du réseau ont insisté sur la nécessité d'un ancrage fort, d'une simplification administrative et d'un modèle économique utile aux artisans au quotidien.

En conclusion, Philippe Plantin a lancé un appel clair : rester unis, porter ensemble un projet politique fort et refuser la résignation. À ses côtés, le tandem Salleron – Reza-Tofighi s'est imposé comme le moteur d'une reconquête collective, articulée, résolument tournée vers l'action et la transformation. ■

► RACCORDEMENT AU RÉSEAU PUBLIC ÉLECTRIQUE

LES COÛTS D'EXTENSION DÉSORMAIS À LA CHARGE DU PORTEUR DE PROJET

Certains travaux de construction nécessitent un raccordement au réseau public électrique. Ce raccordement est à la charge du porteur de projet en ce qui concerne la partie privée du terrain d'assiette. Sur la partie publique, il s'agit d'un équipement public, financé notamment par la taxe d'aménagement. En cas d'extension du réseau, les règles de prise en charge financière et de répartition des frais entre collectivités et porteurs de projet ont évolué.

Transfert de coût en cas d'extension

Les frais étaient supportés, en cas d'extension, par les collectivités, jusqu'à ce qu'une loi de 2023¹ modifie le Code de l'énergie, qui en a transféré le coût vers les bénéficiaires d'autorisation d'urbanisme (permis de construire,

permis d'aménager, déclaration préalable). Ce transfert n'a pas été répercuté dans le Code de l'urbanisme, et la nouvelle contribution ne figurait pas au nombre de celles limitativement fixées par la réglementation d'urbanisme, ce qui entraînait une contradiction. La loi du 30 avril 2025² a harmonisé les deux textes, en confirmant le transfert du coût d'extension vers les bénéficiaires des autorisations d'urbanisme.

Principe de rétroactivité

Le dernier texte crée une difficulté en intégrant un principe de rétroactivité : la contribution est applicable aux projets ayant donné lieu à une extension et ayant fait l'objet d'une autorisation d'urbanisme délivrée à compter du 10 septembre 2023.

Ce texte a des conséquences sur les porteurs de projet, construc-

teurs, promoteurs et aménageurs, et aussi, indirectement, pour les entreprises du bâtiment réalisant des travaux d'extension de réseau public électrique ou des travaux d'installation de panneaux photovoltaïques.

Il est possible que des porteurs de projet aient la mauvaise surprise de recevoir des demandes de paiement ou de remboursement des frais d'extension assumés par la collectivité. Cette situation est très pénalisante pour les constructeurs, promoteurs, aménageurs, déjà fortement impactés par l'inflation des normes de construction, la flambée du coût des matériaux et la crise de l'énergie.

Si vous êtes concerné, sachez que la FFB a rédigé un modèle de courrier afin d'aider les maîtres d'ouvrage à entamer des démarches auprès de la mairie ou



de l'EPCI (communautés d'agglomération, etc.) qui en réclamerait la prise en charge.

La FFB déplore ce transfert de coût significatif des collectivités publiques aux porteurs de projet et poursuit ses actions afin que le coût soit supporté par les communes et EPCI ou, à tout le moins, que l'on revienne sur le principe de rétroactivité au 10 septembre 2023 de la charge financière des travaux d'extension du réseau public électrique. ■

1. Loi n° 2023-175 du 10 mars 2023.

2. Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025.

► ÉVÈNEMENT

COUP DE PROJECTEUR SUR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT TRADITIONNELS



Le temps d'un week-end, du 5 au 7 septembre, le jardin du Petit Luxembourg, à Paris, se transforme en un village animé réunissant artistes et exposants, pour offrir aux Parisiens un espace vibrant où l'histoire, l'art et la convivialité prennent vie. Au cœur du Village de la fête, le public est notamment invité à découvrir les savoir-faire artisanaux qui ont animé la vie parisienne depuis des siècles, à travers une mise en lumière des métiers du bâtiment traditionnels de notre patrimoine : charpente, ferronnerie ou taille de pierre. Une valorisation bienvenue que la Fondation FFB soutient lors de cette 4^e édition, placée sous le haut patronage de la présidence de la République et qui attend 50 000 visiteurs. ■



► FRAUDE À MAPRIMERÉNOV'

SEPT PERSONNES BIENTÔT JUGÉES EN CORRECTIONNELLE

Sept personnes seront prochainement jugées à Paris pour une fraude massive au dispositif MaPrimeRénov' : celle-ci porte sur 2080 demandes de prime déposées entre mi-2022 et début 2023 auprès de l'Agence nationale de l'habitat (ANAH), partie civile dans la procédure, pour un préjudice qui dépasse le million d'euros.

Ce dossier, nourri de plus d'une centaine de plaintes, a démarré après une dénonciation, fin 2022, à la gendarmerie d'Épinal. Selon les informations rendues publiques, les mis en cause recouraient à des faux audits réalisés en une vingtaine de minutes par des personnes non qualifiées, signaient les



demandes au nom des ménages, et des entreprises certifiées RGE étaient présentées à leur insu comme sous-traitantes, ce qui garantissait faussement l'éligibilité à MaPrimeRénov'. Une première audience de procédure est prévue le 13 octobre prochain. ■

➤ HEURES SUPPLÉMENTAIRES

QUELS SONT LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR ?

Pour faire face à des périodes de forte activité, l'employeur dispose de la faculté de recourir aux heures supplémentaires. Rappel des principes encadrant ce dispositif.

Nature des heures

Les heures supplémentaires sont toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine. Elles se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures¹.

Lorsque l'entreprise applique un aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année, les heures supplémentaires se calculent non pas par semaine, mais sur la période choisie, 35 heures équivalant sur l'année à 1 607 heures².

Il faut distinguer les heures supplémentaires dites structurales, qui sont inscrites dans la durée contractuelle de travail (par exemple : 39 heures, soit 35 heures normales et 4 heures supplémentaires), des heures supplémentaires dites conjoncturelles, faites ponctuellement au-delà de cette durée. Les premières figurent dans le contrat de travail, contrairement aux secondes qui, par définition, ne peuvent être quantifiées au moment de l'embauche.

Salariés éligibles

En principe, tout salarié peut être amené à réaliser des heures supplémentaires à la demande du chef d'entreprise. Cependant, les salariés qui ont conclu une convention de forfait annuel en jours et les cadres dirigeants en sont exclus.

Une prérogative de l'employeur

La décision de recourir ponctuellement aux heures supplémentaires, au-delà de la durée contractuelle de travail, relève du pouvoir de direction de l'employeur. Sauf abus³, le salarié ne peut pas en refuser l'exécution. Son refus peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. À cet égard, la présence d'une clause dans le contrat informant le salarié de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de sa durée de travail permet de conforter la sanction prise par l'employeur⁴.

Corollaire de son pouvoir de direction, l'employeur peut réduire ou supprimer les heures supplémentaires ponctuelles, faites au-delà de la durée prévue dans le contrat. Cette suppression a parfois été admise par les juges pour des heures supplémentaires effectuées de manière régulière au-delà de la durée contractuelle, ceux-ci considérant qu'« il n'y a pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires, sauf engagement contraire de l'employeur ». Mais il convient cependant de rester prudent dans cette dernière hypothèse⁵.

Rémunération des heures supplémentaires ou repos compensateur équivalent (ou de remplacement)⁶

Toute heure supplémentaire effectuée doit être payée avec les majorations correspon-

dantes. Dans le bâtiment, elles sont fixées à 25 % pour les huit premières heures (de la 36^e à la 43^e heure) et à 50 % au-delà. Cependant, un accord d'entreprise peut fixer un taux différent, mais il sera au minimum de 10 %⁷.

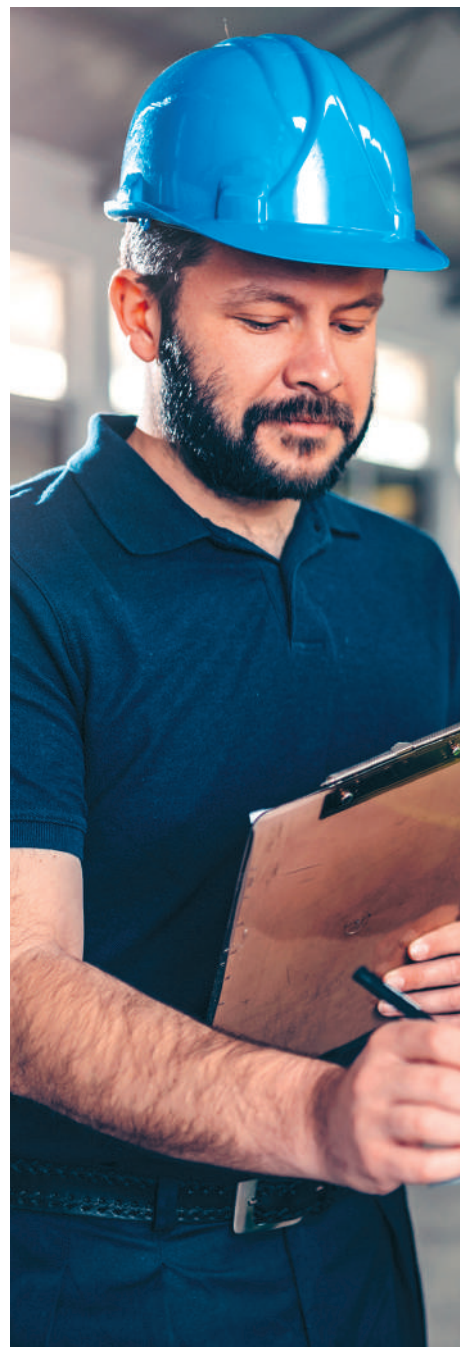
S'agissant des heures supplémentaires ponctuelles, plutôt que de les payer en argent, l'employeur peut décider de les indemniser sous forme de repos compensateur équivalent (par exemple, une heure majorée de 25 % correspondra à une heure et quart de repos). Cette possibilité doit être prévue par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, à condition que les représentants du personnel, s'ils existent, n'y soient pas opposés. L'employeur peut adapter à l'entreprise les conditions d'attribution et de prise de ce repos.

Pour rappel : les heures supplémentaires payées bénéficient, sous certaines conditions, d'une exonération de charges sociales.

Contingent annuel

Le contingent est le volume d'heures supplémentaires qu'un salarié peut effectuer dans une année sans déclenchement d'une contrepartie obligatoire en repos. Au-delà, toute heure effectuée donne droit au salarié à l'octroi d'un repos égal à 100 % de l'heure⁸.

Dans le bâtiment, le contingent annuel est fixé à 180 heures et à



1. Article L. 3121-35 du Code du travail (CT).

2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 17 du 16 octobre 2024.

3. Par exemple, les heures supplémentaires précédentes n'ont pas été payées.

4. Cass. soc. 2 novembre 2005, n° 03-47679; Cass. soc. 14 mai 2014, n° 13-14176 et Cass. soc. 13 janvier 2016, n° 14-21714.

5. Dans un arrêt du 8 septembre 2021, n° 19-16.908, l'exécution systématique (et non une suppression) d'heures supplémentaires a été considérée comme une modification du contrat de travail du salarié.

6. Article L. 3121-28 CT.

7. Article L. 3121-33 CT.

8. Articles III-14 CCN ouvriers, 4.1.3 CCN ETAM, accord du 25 février 1982 pour les cadres.



145 heures pour les entreprises qui annualisent leur temps de travail en vertu d'un accord collectif⁹. Il est possible, par accord d'entreprise, d'augmenter ce volume et donc le seuil de déclenchement de la contrepartie obligatoire en repos¹⁰. Toute heure de travail effectif accomplie au-delà de 35 heures s'impute sur le contingent annuel sauf :

- les heures indemnisées intégralement (heure + majoration)

sous forme de repos compensateur équivalent ;

- les heures effectuées pour faire face à des travaux urgents (ceux « dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ») ;
- les heures de « dérogations permanentes » correspondant

JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsque, dans une semaine, un jour férié chômé tombe un jour ouvré, cela a pour effet de diminuer la durée hebdomadaire de travail, de telle sorte qu'aucune heure supplémentaire n'est imputée sur le contingent cette semaine-là. En revanche, le paiement des heures supplémentaires avec leur majoration n'en est pas affecté. En effet, selon la convention collective nationale des ouvriers, « lorsque l'absence est due au chômage d'un jour férié, et uniquement dans ce cas, les heures d'absence seront assimilées à du travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires¹² ».

Un exemple :

Prenons une entreprise dont la durée hebdomadaire de travail est de 39 heures : 8 heures du lundi au jeudi et 7 heures le vendredi. En 2025, elle fait chômer à ses salariés le lundi de Pâques (21 avril) et les fait travailler 2 heures de plus le vendredi de la même semaine. Aucune heure supplémentaire ne s'impute sur le contingent, car les salariés n'auront travaillé cette semaine que 33 heures (du mardi au jeudi : 8 heures et vendredi : 9 heures). Les salariés verront leur salaire maintenu pour 39 heures et 2 heures supplémentaires leur seront payées en plus.

aux heures accomplies par certains salariés (notamment les chauffeurs) au-delà de la durée effectuée par les autres, dans certaines limites ;

- les heures chômées au-dessous de 35 heures par semaine à la suite d'une interruption collective du travail résultant, par exemple, de causes accidentelles, d'intempéries ou d'un pont, et qui sont récupérées ;
- les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures.

L'avis des représentants du personnel quant à l'utilisation du contingent annuel est requis au moins une fois par an. Il en est de même pour tout dépassement du contingent.

Pour rappel : avec un contingent annuel de 180 heures, il est possible de faire en moyenne 4,5 heures supplémentaires par semaine (180 heures / 40 semaines)¹¹.

Contrôle des heures

En principe, le salarié ne peut réclamer que le paiement des heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur ou après autorisation préalable. Toutefois, les tribunaux admettent parfois que cette demande

puisse être implicite, en particulier lorsque la réalisation de ces heures supplémentaires a été rendue nécessaire par la nature ou l'exécution des tâches qui lui ont été confiées.

À ce titre, il est important de s'opposer systématiquement à la pratique d'un salarié qui « n'hésite pas à prolonger son travail au-delà de la durée normale ».

En tout état de cause, face à des demandes de paiement d'heures supplémentaires, l'employeur doit disposer de ses propres éléments de preuve afin de pouvoir réfuter, le cas échéant, les allégations du salarié.

Ainsi, la mise en place de relevés d'heures contrôlés et visés par le responsable du salarié peut servir favorablement l'employeur. ■

9. Articles III-13 CCN ouvriers, 4.1.2 CCN ETAM, accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.

10. Sur la possibilité de négocier un accord d'entreprise, voir *Bâtiment actualité* n° 20 du 29 novembre 2023.

11. Quarante semaines équivalent à 52 semaines moins 5 semaines de congés payés, moins 7 semaines où un jour férié chômé tombe un jour ouvré (il s'agit là d'une moyenne).

12. Article IV-22 CCN ouvriers.

► HYGIÈNE SUR LES CHANTIERS

UN INCONTOURNABLE

La possibilité d'accéder facilement à des équipements sanitaires est aussi importante sur un chantier que dans les locaux de l'entreprise. L'organisation des conditions d'hygiène relève du maître d'ouvrage lors de la préparation du chantier, et l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des solutions prévues.



Toilettes et eau à proximité, endroit propre avec une température adaptée pour déjeuner, se changer et entreposer ses affaires personnelles si les salariés se changent sur place : les obligations fixées par le Code du travail diffèrent selon la durée du chantier mais, dans tous les cas, avant chaque chantier et quelle qu'en soit sa durée, le chef d'entreprise doit vérifier que les salariés disposeront de ces installations. L'hygiène au travail et la propreté des locaux reflètent aussi l'image de marque de l'entreprise, participent à la satisfaction des salariés, contribuent à la qualité de l'accueil et à l'attractivité des métiers du bâtiment.

Des obligations pour l'employeur et le maître d'ouvrage

La mise à disposition d'installations sanitaires conformes à la réglementation est de la responsabilité de l'employeur. Le maître d'ouvrage a également des responsabilités. Sur les chantiers soumis à coordination SPS, l'organisation de la mise en commun des installations de chantier fait partie des missions du coordonnateur, l'information des entreprises figurant dans le plan général de coordination. Lorsque le montant de l'opération de construction excède 760 000 €, le maître d'ouvrage doit prendre les mesures nécessaires, avant toute intervention des entreprises pour que le chantier dispose d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, d'une évacuation des matières usées conformes aux obligations du Code du travail.

Aménagements possibles pour les chantiers de courte durée

Pour les chantiers de courte durée (jusqu'à quatre mois), certaines règles sur l'hygiène peuvent être aménagées. La FFB a publié, en collaboration avec d'autres organisations professionnelles, un guide pratique qui rappelle les obligations de l'ensemble des intervenants. Il détaille les différentes solutions ainsi que les aides financières à la disposition des entreprises pour améliorer l'hygiène sur les chantiers. Il donne également accès à une boîte à outils recensant les différentes solutions selon les types de chantier.



Téléchargez les documents, outils, affiches, fiches pratiques interactives, modèles de conventions et de clauses.

Intempéries et fortes chaleurs

Des dispositions spécifiques doivent être prises pour faire face aux aléas climatiques sur les chantiers. L'entreprise doit notamment prévoir :

- de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante, l'objectif étant de permettre aux travailleurs de se désaltérer, de se hydrater, de se rafraîchir et d'assurer leur propreté individuelle. Un moyen doit être mis à disposition pour maintenir au frais, tout au long de la journée, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs.

Rappel : s'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à la disposition des travailleurs afin qu'ils se désaltèrent ou se rafraîchissent est d'au moins 3 litres par jour par travailleur ;

- un local ou des aménagements de chantier permettant d'accueillir les compagnons dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. Conformément aux nouveaux textes réglementaires¹, les mesures de prévention face au risque de chaleur intense doivent dorénavant être inscrites dans le plan d'action du DUER ou dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de 50 salariés et plus².

Amendes administratives de la DREETS³

Lorsqu'il constate une infraction aux règles d'hygiène, de restauration et d'hébergement sur les chantiers, l'inspecteur du travail a le choix entre l'option pénale (procès-verbal adressé au procureur)

LA SUBVENTION TOP BTP

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à améliorer l'hygiène et l'organisation sur les chantiers, la subvention TOP BTP est proposée par l'Assurance maladie - Risques professionnels. Dans la limite d'un plafond de 25 000 € et à concurrence de 50 % du montant HT des sommes engagées, la caisse régionale peut aider au financement de :

- bungalows de chantier mobiles et autonomes, isolés et chauffés, destinés à héberger le personnel et comportant lave-mains et W.-C. ;
- coffrets électriques de chantier (maximum trois unités par entreprise).

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent également bénéficier de contrats de prévention pour les aider à acquérir des roulottes et bungalows de chantier.



Pour en savoir plus sur la subvention TOP BTP.

1. Décret n° 2025-482 et arrêté du 27 mai 2025.
2. Cf. *Bâtiment actualité* n° 11 du 25 juin 2025, p. 12-13.
3. Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

	Chantiers de MOINS de quatre mois ¹ Quel que soit l'effectif, par exemple si un ou deux salariés sont seuls sur un chantier pour un ou deux jours	Chantiers de PLUS de quatre mois ² Quel que soit l'effectif
Vestiaires <i>Rappel : Interdiction d'y entreposer des produits, matériaux dangereux ou salissants ainsi que des matériels</i>	Local aéré, éclairé, suffisamment chauffé ou maintenu à une température adaptée, nettoyé au moins une fois par jour et tenu en état constant de propreté, muni : • d'armoires-vestiaires individuelles ou, • si impossibilité, de patères en nombre suffisant ; • de sièges en nombre suffisant. En cas d'impossibilité, des véhicules de chantier peuvent être spécialement aménagés. Local pour assurer la propreté individuelle, disposer de cabinets d'aisance, de vestiaires et, si possible, de douches à l'abri des intempéries.	Local aéré, éclairé, suffisamment chauffé ou maintenu à une température adaptée, communiquant directement avec les lavabos sans passer par l'extérieur et tenu en état constant de propreté, muni : • d'armoires-vestiaires individuelles inflammables avec une serrure ou un cadenas permettant de séparer les vêtements propres des vêtements souillés ; • de sièges en nombre suffisant. L'employeur doit mettre en place des vestiaires distincts si l'effectif du chantier comporte des femmes.
Eau + lavabos	Eau potable en quantité suffisante pour se désaltérer, s'hydrater, se rafraîchir et assurer la propreté individuelle. Lavabos et rampes, si possible à température variable, à raison d'un orifice pour 10 travailleurs, accompagnés de moyens de nettoyage et de séchage, entretenus et changés chaque fois que nécessaire. En cas d'impossibilité de mettre en place l'eau courante, un réservoir d'eau potable d'une quantité suffisante est raccordé au lavabo.	Eau potable en quantité suffisante pour se désaltérer, s'hydrater, se rafraîchir et assurer la propreté individuelle. Lavabos et rampes, si possible à température variable, à raison d'un orifice pour 10 travailleurs, accompagnés de moyens de nettoyage et de séchage, entretenus et changés chaque fois que nécessaire.
Réfectoires	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé pendant la saison froide et maintenu à une température adaptée en été et tenu en état constant de propreté, muni : • de tables et de chaises en nombre suffisant ; • d'un moyen de réchauffage ou de cuisson et de conservation des aliments. <i>N. B. : Si les salariés vont au restaurant ou rentrent chez eux ou à l'entreprise pour manger le midi, le local n'est pas obligatoire.</i>	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé pendant la saison froide et maintenu à une température adaptée en été et nettoyé une fois par jour, muni : • de tables et de chaises en nombre suffisant ; • d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons ; • d'une installation permettant de réchauffer les plats ; • d'un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers.
W.-C.	Un cabinet d'aisance et un urinoir pour 20 travailleurs équipés de chasse d'eau : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, muni de papier hygiénique et nettoyé et désinfecté une fois par jour. Deux cabinets d'aisance pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Les cabinets d'aisance sont séparés pour les personnels masculin et féminin.	Un cabinet d'aisance et un urinoir pour 20 travailleurs équipés de chasse d'eau : local fermé de l'intérieur, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, muni de papier hygiénique et nettoyé et désinfecté au moins une fois par jour. Deux cabinets d'aisance pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Les cabinets d'aisance sont séparés pour les personnels masculin et féminin.
En cas d'impossibilité de mettre en place les installations prévues par la réglementation	Si la disposition des lieux ne permet pas de mettre en place ces installations et si un véhicule de chantier équipé ne peut être installé, l'employeur doit rechercher à proximité du chantier un local ou un emplacement offrant des conditions au moins équivalentes ³ .	Si la disposition des lieux ne permet pas de mettre en place les installations, une dispense peut être accordée par l'inspecteur du travail (après avis du CSE et du médecin du travail) avec mise en place d'une solution équivalente.
Douches	Obligatoires pour tous chantiers où s'effectuent des travaux insalubres ou salissants listés à l'annexe de l'arrêté du 23 juillet 1947 modifié ⁴ . Exemple : travaux au jet de sable, travaux exposant aux poussières d'amiante, au plomb, etc.	

et l'option administrative (saisine du DREETS). S'il choisit la voie administrative, la DREETS informe par écrit l'entreprise des manquements retenus ; celle-ci a un mois pour présenter ses observations. La DREETS peut ensuite décider de prononcer un avertissement ou une amende. Si elle choisit l'amende, elle prend en compte, pour en fixer le montant, les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges. Une amende de 4 000 € maximum par manquement et par salarié concerné est encourue. En cas de nouveau manquement dans les deux ans, ce montant peut être doublé. En cas d'avertissement, tout manquement de même nature constaté au cours de l'année suivante peut donner lieu à l'amende majorée de 50 %. L'employeur ainsi que les représentants du personnel, s'ils existent, sont informés, par une décision motivée, du montant de l'amende retenu. L'amende administrative exclut les poursuites pénales devant le tribunal correctionnel. ■

UNE QUESTION
TROP PEU
ANTICIPÉE

Une enquête réalisée dans le cadre de la campagne ciblée sur l'hygiène en 2024 par l'OPPBTP auprès de plus de 200 chefs d'entreprise du BTP a révélé que tous les dirigeants se sentent concernés par l'hygiène, mais que la moitié d'entre eux considèrent comme insuffisantes les actions menées sur le sujet. Lors de la préparation du chantier, la question des installations sanitaires n'est pas anticipée dans un cas sur cinq.

1. Articles R. 4534-137 à R. 4534-145 du Code du travail (CT).

2. Articles R. 4228-1 à R. 4228-25 CT.

3. Article R. 4534-145 CT.

4. Article R. 4228-8 CT.



Retrouvez toutes
les ressources
OPPBTP relatives
à l'hygiène.

➤ **MUTATION DE BUREAUX
ET AUTRES BÂTIMENTS EN LOGEMENTS**

LE CADRE ENFIN ASSOUPLI

Une nouvelle loi lève les obstacles juridiques et facilite la transformation d'immeubles tertiaires, agricoles et autres locaux professionnels en logements.

Dans un contexte de pénurie de logements et de vacance croissante des bureaux, les acteurs du bâtiment attendaient avec impatience une simplification des règles d'urbanisme. C'est désormais chose faite : la loi du 16 juin 2025, entrée en vigueur le 18 juin 2025 et visant à faciliter la mutation des bureaux en logements, crée de nouveaux outils juridiques et lève plusieurs freins réglementaires. Parmi ceux-ci, le permis de construire multides- tination et une dérogation aux dispositions du PLU relatives aux destinations. Tour d'horizon.

Consécration du permis de construire multi-destinations

Un nouvel article inscrit dans le Code de l'urbanisme¹ permet aux communes, dans leur PLU, de délimiter des secteurs dans lesquels il sera possible de délivrer un permis de construire autorisant plusieurs destinations successives d'un bâtiment. Cette disposition s'inspire largement du permis de construire à double état, dit « réversible », créé par la loi du 26 mars 2018 et expérimenté avec succès lors des Jeux olympiques de 2024.

L'arrêté de permis de construire devra mentionner expressément les différentes destinations autorisées et pourra, si le service instructeur le demande, signaler spécifiquement la première destination de la construction. Le permis est délivré dans les mêmes conditions que les permis « classiques » (durée d'instruction, demande de pièces complémentaires, consultations...). Les règles

de prorogation et de caducité s'appliquent également, mais pour les seuls travaux autorisés par le permis au titre de l'état initial de la construction.

Le permis sera valable pendant vingt ans. Durant cette période, si le PLU venait à être modifié, les modifications relatives aux destinations n'auront pas d'incidence sur la validité du permis.

Au moment de la demande de permis, le dossier devra permettre de vérifier la conformité des destinations futures à l'ensemble des règles d'urbanisme applicables au moment de la délivrance. Le permis autorisera alors ces destinations futures par anticipation, sans qu'une nouvelle autorisation d'urbanisme soit à demander. Toutefois, le propriétaire devra informer la commune de chaque changement de destination ou d'état :

- soit au moment du dépôt de la demande d'autorisation d'urbanisme nécessaire à la réalisation des travaux liés au changement de destination ;
- soit, lorsque aucune autorisation d'urbanisme n'est requise, au moins trois mois avant le changement effectif de destination.

Un décret en Conseil d'État définira ultérieurement les conditions d'application de ce nouvel article.

Création de nouvelles dérogations aux règles du PLU relatives aux destinations des constructions

Un nouvel article créé dans le Code de l'urbanisme² permet



à l'autorité compétente pour délivrer une autorisation d'urbanisme, sous certaines conditions, d'autoriser le changement de destination d'un bâtiment ayant une destination autre que l'habitation en bâtiment à destination principale d'habitation, alors même que le PLU s'y opposerait.

Cette dérogation peut toutefois être refusée pour certains motifs tels que « risques de nuisances pour les futurs occupants », « insuffisante accessibilité du bâtiment par des transports alternatifs à l'usage individuel de l'automobile », « conséquences sur projet sur la démographie scolaire au regard des écoles existantes ou en construction ou sur les objectifs de mixité sociale et fonctionnelle ».

Possibilité d'instaurer une servitude de résidence principale³

Dans le règlement du PLU, des secteurs dans lesquels les logements

issus de la transformation de bâtiments à destination autre que d'habitation sont à usage exclusif de résidence principale peuvent être délimités. Cette mesure vient étendre la servitude de résidence principale créée en 2024⁴, qui ne concernait jusqu'alors que les constructions nouvelles.

Élargissement du champ du PUP

Pour rappel, le projet urbain partenarial (PUP) est une convention qui permet de financer la réalisation d'équipements publics rendus nécessaires par la réalisation d'une ou plusieurs opérations d'aménagement ou de construction. Le champ des opérations concernées est élargi, puisqu'une telle

1. Article L. 431-5.

2. Article L. 152-6-5.

3. Article L. 151-14-1 du Code de l'urbanisme.

4. Loi n° 2024-1039 du 19 novembre 2024.



**LA FFB
ACCUEILLE TRÈS
FAVORABLEMENT
CES DIFFÉRENTES
DISPOSITIONS,
QUI VONT
DANS LE SENS
D'UNE RELANCE
ATTENDUE
ET NÉCESSAIRE
DE L'ACTIVITÉ
DANS LE SECTEUR
DU LOGEMENT.**

convention peut désormais être conclue dans le cadre d'une opération de transformation de bâtiments à usage autre que l'habitation en bâtiments à destination principale d'habitation⁵.

Cette évolution s'inscrit dans la continuité de la soumission de plein droit de ces opérations à la taxe d'aménagement (part communale uniquement), instaurée par la loi de finances pour 2025⁶. Précision: la soumission de plein droit de ces opérations à la taxe d'aménagement est applicable pour les opérations dont la délivrance de l'autorisation d'urbanisme est intervenue à compter du 15 février 2025, sauf délibération d'exonération contraire.

Si le PUP n'est pas une taxe mais une participation d'urbanisme, l'harmonisation de leur champ d'application témoigne d'une volonté de cohérence des outils de financement de l'aménagement urbain.

Rappelons également l'application de l'exonération de la taxe bureaux pour les locaux vacants situés en île-de-France, Rhône-Alpes, Var, Alpes-Maritimes, sous condition de l'engagement de l'opérateur de transformation en habitation dans les quatre ans (pour les autorisations délivrées à compter du 1^{er} janvier 2025).

Copropriété: modalités de vote en assemblée générale du changement de destination d'une partie privative

Les règles de vote en assemblée générale, fixées par la loi sur la copropriété⁷, diffèrent selon la nature des questions mises à l'ordre du jour. La transformation de locaux non commerciaux en logements est désormais soumise à une approbation à la majorité simple⁸. La modification de la répartition des charges de copropriété en découlant sera votée dans les mêmes conditions⁹. ■

5. Article L. 332-11-3 du Code de l'urbanisme.

6. L'article 111, I, 2^e à 5^e de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

7. Loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis.

8. Article 9 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965.

9. Article 24 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965.

LES COULISSES DU BÂTIMENT

9 ET 10 OCTOBRE 2025

**VISITEZ UN CHANTIER
GRANDEUR NATURE !**



#CoulissesDuBatiment



**LES COULISSES
DU BÂTIMENT**
JOURNÉES PORTES OUVERTES

► APPRENTISSAGE

DE NOUVELLES MODALITÉS DE FINANCEMENT

Depuis la loi de finances 2025 et après plusieurs mois d'échanges avec les acteurs du secteur, deux décrets viennent modifier les modalités de financement des contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet.

La loi de finances pour 2025, complétée par deux décrets parus le 27 juin et publiés au *Journal officiel* le 29 juin, redéfinit les règles applicables aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} juillet. Ces nouvelles mesures introduisent notamment une participation financière obligatoire des employeurs.

Participation obligatoire de 750 € pour les entreprises

Depuis le 1^{er} juillet, les employeurs souhaitant embaucher un apprenti préparant un diplôme de niveau 6 et plus (à partir du bac +3) doivent s'acquitter d'une participation forfaitaire obligatoire de 750 € pour chaque contrat. En cas de rupture durant la période probatoire (45 premiers jours en entreprise), cette participation sera égale à 50 % du niveau de prise en charge (NPEC) de l'OPCO au prorata temporis du contrat, et ce, dans la limite de 750 €. En cas de signature d'un nouveau contrat pour la poursuite de la formation par l'apprenti, le nouvel employeur devra participer forfaitairement à hauteur de 200 €. Cette participation est distincte du reste à charge. Autrement dit, un reste à charge peut s'appliquer en plus de cette participation obligatoire. Le reste à charge peut se négocier entre l'employeur et le CFA. Il revient aux CFA de facturer la participation obligatoire directement aux employeurs à l'issue de la période probatoire ou après rupture durant cette période selon les modalités mentionnées ci-dessus.

Attention : si le CFA facture également un reste à charge, il devra éditer deux factures distinctes ou en distinguer le détail. En effet, dans le cas d'une seule facture, la participation obligatoire de l'employeur ne doit pas être englobée dans le reste à charge.

Nouvelles modalités de versement du NPEC pour les CFA

Par ailleurs, le décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage introduit une proratisation par jour de contrat du NPEC. Désormais, le NPEC est calculé au prorata temporis journalier du contrat (date à date, selon celles inscrites sur le Cerfa). C'est la fin du principe « chaque mois débuté est dû ».

Ce même décret introduit un 4^e versement pour les contrats de plus d'un an. Au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture adressée par le CFA, l'OPCO verse une avance de 40 % du montant annuel au CFA. Sera déduite de cette avance la participation obligatoire de l'employeur. Au 7^e mois, 30 % du montant annuel est versé par l'OPCO, et au 10^e mois, 20 % du montant annuel est versé par l'OPCO (au lieu de 30 % pour les contrats conclus avant le 1^{er} juillet). Le solde, de 10 % du montant annuel, est payé après transmission à l'OPCO d'une facture et d'un certificat de réalisation par le CFA. Le versement de ce solde est également subordonné à la transmission obligatoire d'une copie de la facture à l'employeur dans le cadre



de sa participation obligatoire. Le CFA doit transmettre l'ensemble de ces éléments au plus tard quatre mois après la fin du contrat. Au-delà de ce délai, le solde n'est pas dû.

Minoration du NPEC pour les formations à distance

Depuis le 1^{er} juillet, le NPEC est minoré de 20 % pour tous les contrats dont la formation est dispensée au moins à 80 % à distance. Le CFA doit obligatoirement mentionner cette information dans la convention de formation, et ce, quel que soit le quota d'heures de formation à distance. Un nouveau Cerfa com-

portant la case où inscrire cette information a été publié en juillet. Il sera possible de déroger à cette minoration si tous les CFA proposant une même certification la dispensent au moins à 80 % à distance. Une liste de ces certifications non minorées sera publiée par arrêté au plus tard le 30 novembre. Aucune information sur une quelconque rétroactivité de cette dérogation n'a été communiquée. ■



Retrouvez le nouveau Cerfa.

► INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET BÂTIMENT

LES SALARIÉS À L'ORIGINE DU CHANGEMENT

Les outils d'intelligence artificielle générative s'invitent peu à peu dans le quotidien des salariés. Prometteurs, ils posent toutefois des problèmes de fiabilité, de sécurité et de responsabilité. La FFB insiste sur la nécessité de sensibiliser à ces questions et à leur importance stratégique. Elle proposera bientôt une charte éthique à ses adhérents.



L'intelligence artificielle (IA) générative, développée par des outils tels que ChatGPT, Perplexity ou Le Chat, par Mistral AI, s'est diffusée rapidement auprès du grand public. Ces usages personnels ouvrent de nouvelles perspectives dans le monde professionnel, où l'essor de ces technologies transforme les pratiques, souvent à l'initiative des salariés eux-mêmes. Mais au-delà des opportunités indéniables qui ont commencé à être identifiées, ces usages appellent à une vigilance accrue.

L'IA doit rester un outil d'aide à la décision

Dès 2018, la FFB a engagé des travaux sur l'IA. Une de ses pre-

mières conclusions ? L'IA constitue un outil d'aide à la décision, car l'intelligence artificielle ne fait pas « à la place de ». Elle propose une réponse qu'il faut relire, compléter, modifier parfois. La machine peut en effet se tromper et utiliser de mauvaises sources.

L'IA impose des contrôles

La compétence métier reste essentielle, en particulier pour des usages professionnels en lien avec des enjeux assurantiels. Il est donc essentiel de connaître les jeux de données utilisés pour entraîner l'IA. Les résultats ne sont pas toujours adaptés. Attention donc aux « copiés-collés » trop rapides ! Il faut garder un esprit critique.

Les données de l'entreprise doivent être protégées

Les outils d'IA sont entraînés à partir de données (textes, photos, vidéos, plans...). Les utiliser en insérant les données de son entreprise pour poser une question leur permet de continuer à s'entraîner. Cela conduit à deux alertes. D'une part, si l'outil est en accès libre comme le sont souvent les solutions d'IA générative, il convient de ne pas divulguer de données confidentielles. Il est impératif de développer sa propre infrastructure interne sécurisée ou bien de vérifier les conditions d'utilisation de l'outil retenu. D'autre part, il faut interroger les usages que le chef d'entreprise souhaite autoriser à ses salariés.

Il s'agit d'en parler avec eux, voire d'organiser des formations sur l'usage de ces outils. Pour prévenir des risques, la FFB a d'ailleurs proposé une masterclass sur les questions éthiques et la protection des données en matière d'IA. La vidéo est toujours disponible. Les fédérations locales proposent également de plus en plus de formations sur le sujet.

L'usage de l'IA doit être annoncé

On parle d'IA « fantôme » lorsque des salariés utilisent des outils d'IA générative sans en avoir informé la personne responsable ou le dirigeant. Certes, l'IA peut être utile pour éviter la page blanche, rédiger un courrier ou élaborer une stratégie commerciale. Mais il est important de prendre conscience des risques en matière de sécurité, notamment. Par ailleurs, parmi les dérives observées, on note un risque de déresponsabilisation en forme de « Ce n'est pas moi, c'est l'IA ». Or, l'IA ne pense pas ni ne réfléchit. Ces outils s'appuient sur des systèmes de connexion qui permettent d'obtenir des résultats probabilistes. C'est pourquoi dirigeants et salariés ont tout intérêt à annoncer leur usage de l'IA. Cela devient d'ailleurs progressivement un sujet de dialogue social en entreprise, comme de formation à tous les niveaux. Compte tenu de ces points de vigilance, le comité IA de la FFB élabore une charte éthique qui sera diffusée dans les prochaines semaines à l'ensemble des adhérents. Cette charte pourra être répliquée en entreprise. ■



Accédez au cycle IA de la FFB.

► MÉTIERS EN TENSION

LE BÂTIMENT TOUJOURS EN TÊTE DE CLASSEMENT

Depuis 2016, les 21 métiers du bâtiment s'inscrivent en tension croissante, dont l'intensité s'avère maximale en 2022 et 2023.

Sur le marché du travail, les métiers en tension témoignent des déséquilibres persistants entre l'offre et la demande. Parmi les secteurs les plus touchés, le bâtiment occupe une place centrale, du fait de difficultés structurelles de recrutement.

Le bâtiment : indicateur de tension plus élevé que l'informatique, la santé ou l'hôtellerie-restauration

Selon les données croisées de la Dares et de France Travail, le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) fait face à des difficultés de recrutement particulièrement marquées. En 2023, l'indicateur de tension sur le marché de l'emploi y ressort le plus élevé parmi les grandes familles professionnelles de plus d'un million d'emplois, dépassant notamment l'informatique, la santé ou l'hôtellerie-restauration (cf. figure 1).

En réalité, cette tension s'inscrit dans une tendance de long terme : depuis 2016, l'indicateur global pour l'ensemble du secteur BTP est en croissance continue. Au sein de ce secteur, les 21 métiers spécifiquement liés au bâtiment atteignent même le niveau de tension le plus élevé (classe 5) à partir de 2022 (cf. figure 2).

Cinq métiers affichent une forte tension structurelle, constatée chaque année sur la période 2011-2023. Il s'agit des cadres des études et du contrôle technique du BTP, des conducteurs de travaux et chefs de chantier non-cadres, des techniciens du bâtiment, des couvreurs ainsi que des artisans de la pierre.

Une tension portée par quatre facteurs principaux

L'analyse réalisée entre 2021 et 2023 met en lumière quatre facteurs majeurs qui expliquent ces tensions rencontrées par la plupart des métiers du secteur. Le premier est une forte intensité d'embauche, c'est-à-dire un nombre important de recrutements par rapport aux effectifs en place, traduisant un besoin fréquent de renouvellement ou d'augmentation des équipes.

Le deuxième facteur est l'inadéquation géographique entre les offres et les demandes d'emploi : les postes à pourvoir sont souvent localisés loin des zones où résident les candidats, ce qui complique le recrutement.

Troisièmement, l'inadéquation emploi-formation reflète un décalage entre les compétences acquises lors des formations proposées et celles réellement

attendues par les employeurs sur le terrain.

Enfin, les conditions de travail contraignantes – métiers « physiques », horaires décalés ou environnement difficile – jouent un rôle important dans la difficulté à attirer et fidéliser les professionnels.

Ces facteurs permettent de mieux comprendre les tensions à l'œuvre dans le secteur, même si leurs impacts varient selon les métiers. Par ailleurs, des indicateurs complémentaires peuvent s'ajouter en fonction des spécificités propres à chaque famille de métiers.

Des profils de métiers à caractéristiques différenciées

Les métiers d'exécution du gros œuvre et du second œuvre souffrent principalement de trois facteurs : une forte intensité d'embauche, une inadéquation géographique et des conditions de travail estimées contraignantes. S'y ajoute, dans le gros œuvre, la relative précarité de l'emploi, liée à la forte proportion de contrats courts ou temporaires et, dans



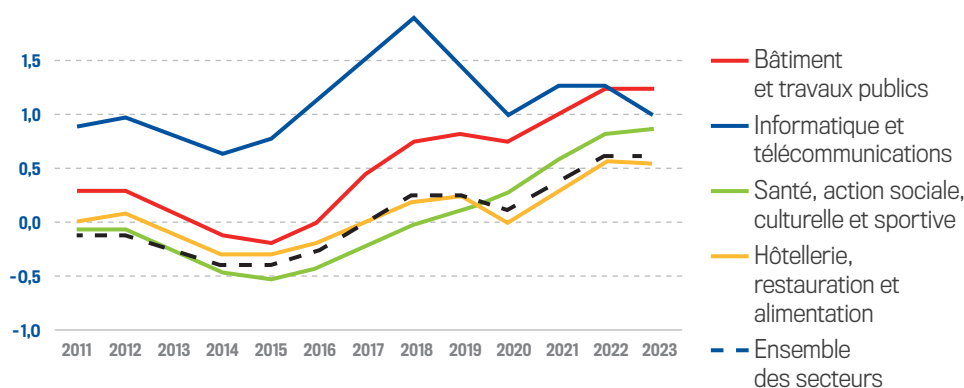
le second œuvre, l'inadéquation entre emploi et formation.

Quant aux métiers de l'expertise et de l'encadrement, ils se trouvent pénalisés par une forte intensité d'embauche, une inadéquation emploi-formation ainsi que par un manque de main-d'œuvre disponible.

Des tensions a priori moins fortes depuis 2024

Selon les chefs d'entreprises de plus de dix salariés interrogés par l'Insee, l'intensité des difficultés de recrutement semble avoir reculé depuis le tournant 2022-2023, tout en restant à haut niveau (voir figure 3). L'enquête auprès des artisans a cessé au troisième trimestre 2023, mais elle s'inscrivait alors dans le même sens. ■

FIGURE 1 - ÉVOLUTION DE LA TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES FILIÈRES D'AU MOINS 1 MILLION D'EMPLOIS AUX TENSIONS LES PLUS ÉLEVÉES



Sources : FFB, d'après France Travail, Dares, métiers en tension. Note : Indicateur de tension continu.

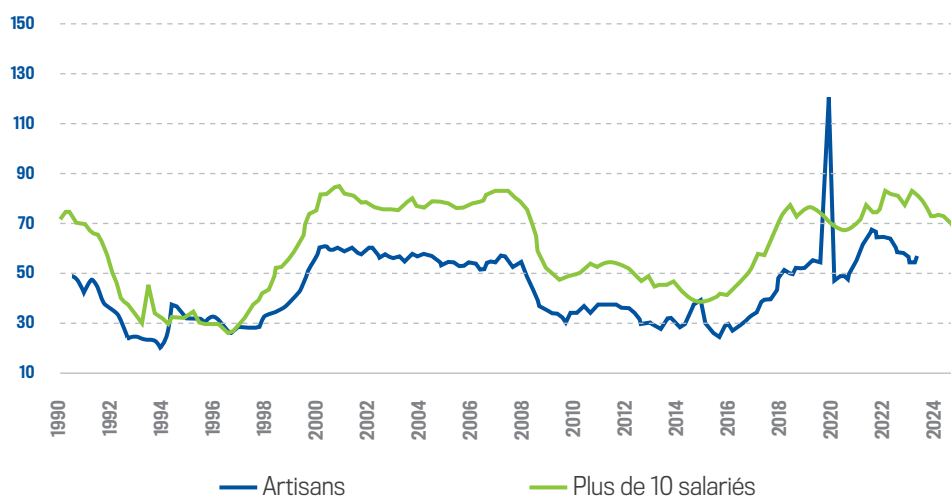
FIGURE 2 - INDICATEUR PRINCIPAL DE TENSION POUR LES 21 MÉTIERS DU BÂTIMENT DE 2011 À 2023

Libellé	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cadres des études et du contrôle technique du BTP	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Conducteurs de travaux et chefs de chantier (non-cadres)	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Techniciens du bâtiment	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Couvreurs	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Artisans de la pierre	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
Ingénieurs, chefs de chantier, conducteurs de travaux (cadres)	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
Plombiers chauffagistes	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
Charpentiers (métal et bois)	5	4	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5
Ouvriers en montage réseaux électriques et télécoms	4	4	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	3	4	3	2	2	3	4	5	5	4	4	5	5
Techniciens et agents de maîtrise de chantier du BTP	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
Ouvriers en électricité du bâtiment	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5
Maçons qualifiés	4	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5
Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	4	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5
Ouvriers en pose et décoration de revêtements	3	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5
Ouvriers en peinture en bâtiment	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	5	5	5
Ouvriers peu qualifiés menuiserie et agencement du BTP	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5
Maçons peu qualifiés	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	5	5	5
Ouvriers de la construction en béton	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5
MOYENNE DES 21 MÉTIERS	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5

Sources : Dares et France Travail, exploitation FFB.

Note: Niveau de tension (1 à 5) obtenu par discrétisation de l'indicateur de tension continue

FIGURE 3 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (SOLDES D'OPINION, EN % CVS)



Source : FFB, d'après Insee, enquêtes de conjoncture dans le bâtiment.

Toutes ces observations confirment que le bâtiment reste un secteur de main-d'œuvre, où les phases de croissance de l'activité se traduisent par des tensions sur le recrutement et où le retour de basses eaux ne se traduit qu'avec retard sur les effectifs.

LA FFB AGIT POUR L'EMPLOI

Pour accompagner le changement d'image du secteur, et donc favoriser les demandes d'emploi adressées aux entreprises, la FFB a organisé de longue date des opérations de promotion du secteur :

- Depuis 2003, les Couisses du bâtiment permettent aux jeunes de découvrir les métiers.
- En 2022, la grande campagne télé « Le bâtiment, des métiers qui vous construisent » a donné une grande visibilité au secteur.
- Depuis 2022, en collaboration avec France Travail, la FFB a créé la Semaine du bâtiment et des travaux publics.
- En 2022 elle a créé l'équipe de France du BTP aux WorldSkills.
- En 2023, en partenariat avec l'Onisep, elle a contribué à la réalisation de 24 vidéos sur les métiers du bâtiment.

Toujours à des fins de promotion de l'emploi dans le secteur, la FFB a également cosigné avec l'État deux conventions :

- en 2018, « 15 000 bâtisseurs », avec autant de contrats de travail pour des jeunes ou demandeurs d'emploi. L'opération s'est soldée par plus de 21 000 recrutements ;
- en 2021, poursuivant la logique précédente, « 15 000 jeunes talents bâtisseurs » a permis plus de 24 000 recrutements.

Au-delà de leur indéniable succès, ces conventions ont permis de renforcer les partenariats nationaux et locaux avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion (France Travail, Union nationale des missions locales, réseau des Écoles de la deuxième chance, EPIDE ainsi que ANRU, Habitat et Humanisme, L'Outil en main...).



La FFB, un réseau sans équivalent

Présente dans toutes
les régions et tous
les départements,
la FFB rassemble
50 000 adhérents,
dont 35 000 artisans,
dans 32 métiers.