

Bâtiment actualité

24 DÉCEMBRE 2025
Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 22



2026

REFUSER LE SALAIRE DE LA PEUR!

+

LOI DE SIMPLIFICATION DU DROIT
DE L'URBANISME ET DU LOGEMENT

UN NOUVEAU CADRE POUR SÉCURISER LES PROJETS

SUPPLÉMENT

CONDUITE D'ENGINS ET D'APPAREILS DE LEVAGE

ZOOM SUR LE CACES

REFUSER LE SALAIRE DE LA PEUR !



Dans le film *Le Salaire de la peur*, Yves Montand conduit un camion bourré de nitroglycérine sur une route cahoteuse, avec pour destination finale un brasier dont il faut stopper la combustion. C'est exactement la situation de nos entreprises : on nous demande de maintenir l'activité dans un contexte explosif, tout en supportant plus de charges dans le but d'éteindre le déficit sans fond de l'État.

On nous explique que c'est là le prix à payer pour éviter le chaos et sortir des tractations politiciennes. Ce salaire de la peur n'est pas acceptable ! Il est trop cher payé pour tous ceux d'entre nous qui n'ont pas attendu les politiques pour prendre des risques. En 2026, il est plus que temps de valoriser le courage et l'innovation.

Il est temps aussi que les parlementaires cessent de lanterner sur les mesures à prendre pour relancer la construction neuve. Il est temps enfin que les pouvoirs publics sifflent la fin de la récré sur le scandale de la REP et que MaPrimeRénov' ne soit plus l'otage des « Géo Trouvetou » de Bercy. C'est du concret que nous voulons pour 2026 ! Pas la peine de nous endormir avec l'arlésienne de la simplification : la loi annoncée en février 2024 n'est, d'ailleurs, toujours pas votée...

2026 sera également une année décisive au niveau local avec les municipales de mars. La FFB sera présente, via son réseau, pour revendiquer notamment une commande publique de proximité, au prix juste et sans retard de paiement.

En 2026, nous continuerons d'afficher un optimiste combatif et réaliste. La route est cahoteuse, certes, mais la FFB est solide et, virage après virage, elle saura accompagner nos entreprises. Comptez sur nous, comptez sur le réseau FFB !

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

+ SUPPLÉMENT

CONDUITE D'ENGINS ET D'APPAREILS DE LEVAGE :
ZOOM SUR LE DISPOSITIF CACES

■ LOBBYING	p. 3
■ ÉCHOS	p. 4-5
■ FORMATION	
> Tableau de bord	
Les chiffres clés 2025	p. 6
■ MARCHÉS PUBLICS	
> Règlement des différends	
Quels sont les modes amiables ?	p. 7
■ SOCIAL	
> Loi « seniors » du 24 octobre 2025	
Quels changements pour l'emploi des seniors ?	p. 8
> APLD rebond	
La FFB se mobilise face à un accord impossible dans le bâtiment	p. 9
■ PRÉVENTION	
> Suivi individuel de santé au travail	
Nouvelle attestation d'absence de contre-indications médicales	p. 10-11
■ URBANISME	
> Loi de simplification du droit de l'urbanisme et du logement	
Un nouveau cadre pour sécuriser les projets	p. 12-13
■ SANTÉ	
> Sommeil	
Bien dormir, pour bien vivre	p. 14-15



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

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



Achévé de rédiger le 12 décembre 2025, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 24 décembre 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R. - Bertrand Hannedouche - Benoit Vanstavel
Getty images : sturti, JTKPHOTOz, coffeekai, Ijbaphoto, Noko LTD, DGUimages, Hispanolistic, dancircudic, ah_fotobox, Andrii Lysenko, AleksandarGeorgiev
Adobe Stock : pojok



› GOUVERNEMENT

OLIVIER SALLERON REÇU PAR LE MINISTRE DÉLÉGUÉ CHARGÉ DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le 3 décembre, Olivier Salleron, accompagné de Catherine Guerniou, présidente de la commission transition écologique de la FFB, et de Franck Perraud, président du conseil des professions, a été reçu par Mathieu Lefèvre, ministre délégué chargé de la Transition écologique. Objectif premier de ce rendez-vous: faire un point d'avancement sur le dossier REP bâtiment. Olivier Salleron a rappelé au ministre qu'il s'était engagé à traiter l'ensemble des difficultés avant le 1^{er} janvier prochain. L'exaspération est à son comble dans l'ensemble des territoires et plu-

sieurs manifestations devant les préfectures ont montré qu'artisans et entrepreneurs du bâtiment ne se contenteraient pas d'un aménagement cosmétique du dispositif. La FFB a exhorté le ministre à revoir la dimension initiale de la REP, en excluant les filières de déchets dites « matures », qui fonctionnaient déjà très bien avant le démarrage de la REP. Mathieu Lefèvre a confirmé qu'il avançait sur le sujet et qu'une solution concrète serait présentée aux parties prenantes avant Noël. Il a précisé que, en tout état de cause, il n'accepterait pas de hausses inconsidérées des écocontri-

butions au 1^{er} janvier et que les éco-organismes qui refuseraient de jouer le jeu se verrait retirer leur agrément. Olivier Salleron a conclu que, dans l'attente des décisions gouvernementales, la FFB maintenait son recours contentieux contre l'État, le contrat n'étant toujours pas respecté. Enfin, le président a alerté le ministre sur les évolutions de MaPrimeRénov' et sur l'impérieuse nécessité d'une plus grande stabilité. ■



Mathieu Lefèvre, ministre délégué chargé de la Transition écologique (à gauche), et Olivier Salleron.



Franck Perraud, président du conseil des professions, Mathieu Lefèvre, Catherine Guerniou, présidente de la commission transition écologique de la FFB, et Olivier Salleron.

OLIVIER SALLERON REÇU PAR LE MINISTRE DU TRAVAIL

Le 8 décembre, Olivier Salleron a été reçu par le nouveau ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou. L'occasion pour le président de rappeler au ministre le poids incontournable du bâtiment parmi les secteurs de main-d'œuvre, avec 1,6 million d'actifs et 100 000 apprentis. À ce sujet, Olivier Salleron a exhorté le ministre à maintenir les baisses de charges sociales sur les salaires des apprentis. Le président a, par ailleurs, redit l'attachement de la profession au

dispositif des carrières longues, qui permet à tous les compagnons ayant commencé leur carrière précocement de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Deux mesures essentielles qui ne doivent absolument pas être menacées à moyen terme. Enfin, la FFB s'est dit prête à relever le défi d'une nouvelle édition des « 15 000 bâtisseurs » en 2026: une campagne qui permettra de recruter et de former de nombreux jeunes avec le concours des services de France Travail. ■



Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités, et Olivier Salleron.

INDICES	
ICC (indice du coût de la construction)	
FFB 3 ^e trimestre 2025	1183,5
Insee 2 ^e trimestre 2025	2086
IRL (indice de référence des loyers)	
3 ^e trimestre 2025	145,77
Variation annuelle	+0,9 %
Index BT 01 (base 100 - 2010)	
Octobre 2025	133,2
Variation annuelle	+1,5 %
Indice des prix à la consommation	
Novembre 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac	120,80
(-0,2 %; +0,9 %)	
Ensemble des ménages hors tabac	119,67
(-0,2 %; +0,9 %)	
Indice général des salaires BTP	
Août 2025	614,7
Variation annuelle	+2,0 %
SMIC horaire	
1 ^{er} novembre 2024	11,88 €
Plafond mensuel sécurité sociale	
1 ^{er} janvier 2025	3925 €
Taux d'intérêt légal (2 ^e semestre 2025)	
Créances des professionnels	2,76 %
Créances des particuliers	6,65 %
Ester mensuel (remplace l'Eonia)	
Novembre 2025	1,93 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Novembre 2025	1,91 %
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

> FACTURATION
ÉLECTRONIQUEUN COLLOQUE POUR
TOUT COMPRENDRE

L'échéance de la facturation électronique se rapproche et les questions se font de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi la FFB organise un colloque sur ce thème qui se veut pratique. Il se déroulera simultanément en présentiel à Paris et en visioconférence le 15 janvier 2026 de 14h30 à 17 heures.

Au programme :

- présentation de la réforme par la direction du projet de la facturation électronique de la direction générale des Finances publiques;
- présentation et démonstration des outils mis à disposition par l'Ordre des experts-comptables;
- démonstration de cas du bâtiment par la plateforme agréée Pennylane;
- solution développée par BTP Banque;
- accompagnement e-btp. ■



Lien Teams
pour participer
à distance.

BÂTIMENT ACTUALITÉ FAIT PEAU NEUVE

Chers adhérents, qui dit nouvelle année dit renouveau! C'est pourquoi, dès le 21 janvier 2026, Bâtiment actualité adoptera une

maquette modernisée, pensée pour vous proposer une lecture toujours plus fluide et agréable. Ce changement marque une

étape importante pour mieux accompagner vos attentes et donner encore plus de force à nos contenus. Nous avons hâte

de vous faire découvrir cette nouvelle version, fidèle à notre exigence et résolument tournée vers l'avenir. ■

> ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS

OUI À LA SENSIBILISATION,
NON À LA STIGMATISATION

Depuis le 29 novembre dernier et jusqu'au 18 janvier prochain, le ministère du Travail déploie sa nouvelle campagne de prévention des accidents du travail graves et mortels. Celle-ci cible en priorité les primo-entrants – jeunes salariés, intérimaires ou nouveaux embauchés –, particulièrement exposés lors de leurs premiers jours sur les chantiers. Le secteur du BTP fait partie des quatre domaines ciblés. La campagne, diffusée via des spots radio et des affiches, met en scène le dernier message envoyé à un proche par un salarié avant un accident fatal et rappelle que « chaque jour, plus de deux personnes meurent au travail et 100 sont blessées gravement ».

Au-dessous de ce slogan: « Sécurité au travail: responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous. La prévention n'est pas une option. » Rappelant que près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche et qu'un quart des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la campagne illustre l'importance de l'accueil en santé et en sécurité et de l'encadrement des premières missions.

En dépit des travaux lancés en juin dernier par le ministère du Travail avec les principales branches concernées, dont celle du BTP, la FFB regrette que le nouveau ministre du Travail n'ait pas réuni à nouveau les partenaires sociaux sur le sujet des accidents du travail



graves et mortels, ni ne les ait informés du contenu de la nouvelle campagne. La FFB a fait part de son mécontentement sur la méthode et a demandé, lors de sa dernière entrevue avec le ministre, la poursuite des travaux de concertation avec les partenaires sociaux. ■



Découvrez
la campagne.

IL L'A DIT

Sur les vingt dernières années, un jeune actif français de moins de 30 ans au revenu médian a perdu en moyenne une vingtaine de mètres carrés de pouvoir d'achat immobilier dans les grandes métropoles françaises. Cette surface disparue, c'est l'équivalent de deux chambres pour accueillir les enfants et leurs jouets.

MAXIME SBAIHI, ÉCONOMISTE, DANS SON LIVRE « LES BALANÇOIRES VIDÉS » (ÉDITIONS DE L'OBSERVATOIRE, 2025).

› AIDE À L'APPRENTISSAGE

SUSPENSION DU VERSEMENT JUSQU'EN FÉVRIER 2026 POUR LES CONTRATS CONCLUS DEPUIS LE 1^{er} NOVEMBRE DERNIER

Depuis le 1^{er} novembre dernier, pour les contrats d'apprentissage de moins d'un an ou interrompus avant la fin de la première année, l'aide à l'embauche d'un apprenti est calculée au prorata des jours réellement travaillés¹.

Le ministère du Travail a mis à jour son guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation, et apporte des précisions sur les délais de versement des aides.

Contrats signés depuis le 1^{er} novembre

- Le versement de l'aide est suspendu jusqu'en février 2026;
- à partir de mi-février, l'éligibilité sera vérifiée selon les règles en vigueur lors de la signature;
- la proratation s'appliquera si le premier ou le dernier mois n'est pas complet;
- le premier paiement est prévu en mars 2026.

Prenons un exemple: un contrat commence le 10 novembre 2025 et finit le 31 août 2026. L'entreprise, qui emploie moins de 250 salariés, peut recevoir jusqu'à 5 000 € d'aide, mais le montant sera ajusté selon les jours réellement travaillés. Le mois de novembre étant incomplet, l'aide sera calculée

du 10 au 30 novembre. Le versement de l'aide interviendra à partir de mars 2026.

Contrats signés avant le 1^{er} novembre et toujours en cours à cette date

L'aide continue d'être versée sans proratation jusqu'à mi-février 2026.

Cas n° 1: le contrat se termine avant mi-février 2026. L'entreprise reçoit l'aide complète, mais devra rembourser les jours non travaillés après mi-février.

Cas n° 2: le contrat se termine après mi-février. La proratation sera appliquée automatiquement sur le dernier mois. ■

IMPORTANT !

Pour les contrats d'apprentissage achevés avant le 1^{er} novembre dernier, la règle de proratation ne s'applique pas. L'employeur conserve l'intégralité de l'aide déjà versée.

1. Lire Bâtiment actualité n° 14 du 3 septembre 2025.



› COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

DÉCLAREZ LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS EN JANVIER



Si votre entreprise est concernée par le compte professionnel de prévention (C2P), anciennement « compte pénibilité », vous devez déclarer dans la DSN de janvier (au plus tard, le 5 ou le 15) les facteurs de risques auxquels vos salariés ont été exposés durant l'année écoulée.

Le C2P permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels impactant la santé d'acquérir des points en vue de:

- partir plus tôt à la retraite;
- se former pour se reconvertir vers un métier moins exposé;
- ou passer à temps partiel sans perte de salaire.

Le C2P repose sur une déclaration annuelle de l'employeur, réalisée via la DSN, dès lors que des seuils réglementaires d'exposition sont dépassés. Cette déclaration s'appuie sur l'évaluation des risques de l'entreprise et sur les conditions habituelles de travail observées.

Les facteurs de risques concernés par le C2P sont:

- travail habituel de nuit;
- travail en équipes successives alternantes;

- exposition au bruit;
 - travail en milieu hyperbare;
 - gestes répétitifs;
 - températures extrêmes.
- Ils sont peu présents dans le secteur du bâtiment, excepté le bruit.

Des seuils de bruit à ne pas dépasser

Le facteur « bruit » est à déclarer si un salarié est exposé à:

- 81 dB(A) sur 8 heures, avec un minimum de 600 heures par an;
 - 135 dB(C) pour des bruits impulsionnels, au moins 120 fois par an.
- Les protections collectives et individuelles (capotage des machines, entretien du matériel, protections auditives adaptées...) doivent permettre de ne pas dépasser ces seuils. ■

À noter
Si les seuils ne sont pas dépassés, vous n'avez aucune déclaration à effectuer.

POUR EN SAVOIR +



› TABLEAU DE BORD

LES CHIFFRES CLÉS 2025

Nombre de salariés formés, d'entreprises formatrices, de contrats d'alternance... Voici le bilan chiffré des actions de formation qui ont été financées par l'OPCO de la Construction, pendant l'année écoulée.

SALARIÉS FORMÉS DANS LE BÂTIMENT

Au 31/08/2025:

216 236

(contre 208 155 au 31/08/2024, soit +4 %)

ENTREPRISES AYANT FORMÉ AU MOINS UN SALARIÉ DANS LE BÂTIMENT

Au 31/08/2025:

30 379

(contre 30 482 en 2024, soit -0,3 %)

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE REÇUS

Au 08/12/2025:

75 767¹

(contre 73 187 au 08/12/2024, soit +3,5 %)

NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION REÇUS

Au 08/12/2025:

3 604²

(contre 4 301 en 2024, soit -16 %)

1. Attention, ce chiffre est à lire en tenant compte du contexte incertain du financement de l'apprentissage. L'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage reçus à l'OPCO que l'on constate pourrait refléter la crainte de certains de voir changer une nouvelle fois les conditions de prise en charge.

2. La concurrence accrue de l'apprentissage, la suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche, la perception des employeurs qui jugent le contrat de professionnalisation moins avantageux que l'apprentissage sont plusieurs raisons qui pourraient expliquer cette baisse considérable du nombre de contrats de professionnalisation.

4 THÈMES DE FORMATION PAR VOLUME D'IMPORTANCE

	Nombre de salariés formés
Formations obligatoires et recommandées	145 012
Formations transition numérique	15 176
Formations métiers	12 984
Formations transition écologique et développement durable	4 971

Source: Constructys, OPCO de la Construction.

› RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

QUELS SONT LES MODES AMIABLES ?

Dans une situation économique difficile, les entreprises du bâtiment doivent privilégier le règlement amiable lorsqu'un différend survient avec un maître d'ouvrage public. Cela permet d'éviter l'issue incertaine, la durée et le coût d'une procédure juridictionnelle.



Les modes amiables de règlement des différends (MARD) s'appliquent à tous les différends nés de l'exécution des contrats régis par le Code de la commande publique (CCP). Les maîtres d'ouvrage soumis au CCP¹ sont donc concernés. Ces modes amiables peuvent être sollicités pour formaliser toute contestation issue de l'exécution du marché (ex. : paiement de travaux supplémentaires, application de pénalités ou encore validation du décompte général).

Les questions sur lesquelles pèsent une interdiction de transiger, à savoir celles qui concernent l'ordre public (par exemple, interdiction de renoncer aux intérêts moratoires² ou de reprendre les obligations d'un contrat annulé pour avoir méconnu les règles de publicité et de mise en concurrence³) en sont exclues.

MARD sans intervention d'un tiers : le mémoire en réclamation

Lorsque le CCAG-Travaux 2021⁴ est cité comme document contractuel, une tentative de résolution amiable est prévue pour tout différend éventuel relatif à l'interprétation des stipulations du marché ou à l'exécution des prestations objet du marché⁵. Cela se fait par l'envoi par l'entreprise d'un mémoire en réclamation au maître d'ouvrage, avec copie au maître d'œuvre.

Le mémoire en réclamation doit exposer les motifs précis du désaccord et le montant des sommes réclamées en les justifiant.



Pour toute aide à la rédaction de vos mémoires en réclamation, contactez votre fédération.

MARD avec intervention d'un tiers : la conciliation et la médiation

La conciliation et la médiation sont des MARD qui permettent aux parties de trancher un litige sans l'intervention d'un juge.

La conciliation

Le conciliateur est un auxiliaire de justice bénévole qui bénéficie d'une formation ou d'une expérience dans le domaine du litige. Son rôle est de proposer une solution amiable aux parties en vue de résoudre le différend, contrairement à la médiation, où le médiateur aide les parties à trouver une solution (*cf. infra*).

Il existe un comité national de conciliation (CCNRA⁶) et sept comités locaux (CCIRA⁷) situés à

Bordeaux, Lyon, Marseille, Nancy, Nantes, Paris et Versailles.

La médiation

La médiation est un « processus structuré par lequel plusieurs personnes tentent, avec l'aide d'un tiers, de parvenir à un accord destiné à la résolution du différend qui les oppose⁸ ». Les parties sont libres d'interrompre, de poursuivre, de conclure ou non la médiation qu'elles ont entreprise.

La médiation est soumise au principe de la confidentialité : sauf accord contraire des parties, les constatations du médiateur et les déclarations éventuelles au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire. Le délai moyen d'une médiation est de trois mois et le taux de réussite de 70 %.

C'est un service public et gratuit⁹. Votre fédération est là pour vous accompagner.

Les issues possibles des MARD

La médiation ou la conciliation peut aboutir à la rédaction d'un protocole transactionnel, qui fera apparaître les concessions réciproques de chacune des parties. En conclusion, ces modes amiables présentent de nombreux avantages :

- un règlement rapide et amiable des différends;
- une gestion économique de la trésorerie de l'entreprise;
- une indemnisation rapide des parties;
- l'allègement de la charge de travail des juridictions.



Consultez le guide pratique sur les modes amiables de règlement des différends de l'Observatoire économique de la commande publique (OECP).

1. Article L. 1210-1 : pouvoirs adjudicateurs et entités adjudicatrices.

2. Conseil d'Etat, 18 mai 2021, communauté d'agglomération de Lens-Liévin c/ société Territoires 62, n° 443153.

3. Cour administrative d'appel de Versailles, 26 novembre 2015, commune de Corbeil-Essonnes, n° 14VE02778.

4. Arrêté du 30 mars 2021 portant approbation du cahier des clauses administratives générales des marchés publics de travaux.

5. Article 55.1 du CCAG-Travaux 2021.

6. Comité consultatif national de règlement amiable.

7. Comités consultatifs interrégionaux de règlement amiable.

8. Article L. 213-1 du Code de justice administrative

9. Site de la médiation des entreprises : <https://www.mieist.finances.gouv.fr>.

› LOI « SENIORS » DU 24 OCTOBRE 2025

QUELS CHANGEMENTS POUR L'EMPLOI DES SENIORS ?

La loi du 24 octobre dernier a transposé les accords nationaux interprofessionnels de novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés seniors et relatifs à l'évolution du dialogue social. Précisions sur ce que prévoit la loi.

Pour tenter de remédier au faible taux d'emploi des seniors en France, le gouvernement avait lancé, il y a deux ans, une négociation sur le sujet avec les partenaires sociaux. Un an plus tard, le 14 novembre 2024, un accord national interprofessionnel (ANI) avait été signé. Il aura fallu un an de plus pour que cet accord soit transposé dans la loi française, le 24 octobre dernier. Qu'est-ce que cette loi va changer pour les salariés seniors ? Et quelles sont les nouvelles mesures à la disposition des entreprises pour conforter la place des plus âgés ?

Négociation sur l'emploi des seniors

Les branches et les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés dotées d'une ou plusieurs sections syndicales doivent dorénavant négocier, tous les trois ans, sur un nouveau thème :

l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de l'âge. Une autre périodicité de négociation, dans la limite de quatre ans, peut être prévue par accord d'adaptation. Les accords de branche peuvent comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés qui s'engageraient volontairement dans une telle négociation. Ce plan pourrait alors être mobilisé en cas d'échec de cette négociation.

Création du contrat de valorisation de l'expérience (CVE)

Ce nouveau contrat, mis en place à titre expérimental pour cinq ans (c'est-à-dire jusqu'au 24 octobre 2030), est destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail. Ceux-ci ne doivent pas avoir travaillé dans l'entreprise (ou le groupe) durant les six derniers mois.

Dès la signature du contrat, le salarié remet à son employeur un document indiquant la date prévisionnelle à laquelle il pourra faire liquider sa retraite à taux plein. Toute actualisation de cette date devra être portée à la connaissance de l'employeur. À l'échéance, l'employeur pourra mettre à la retraite le salarié et devra alors lui verser une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement. Dans notre secteur, l'indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés ETAM et cadres par l'employeur, aux salariés ouvriers par l'organisme assureur (Pro BTP dans la plupart des cas), en application des dispositions conventionnelles¹.

Pendant trois ans à compter de l'entrée en vigueur du CVE (le 26 octobre dernier), l'employeur sera exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % normalement due sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite,

exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toute rupture anticipée du contrat sera assimilée à un licenciement.

Aménagements des fins de carrière

Départ à la retraite

En fin de carrière, lorsqu'un salarié passe à sa demande à temps partiel ou à un forfait jours réduit, en accord avec l'employeur, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut désormais prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération. Si le salarié opte pour un tel dispositif, il ne pourra pas bénéficier d'une retraite progressive au sein de l'entreprise, c'est à-dire d'une partie de sa pension de retraite lorsqu'il est à temps partiel dans l'entreprise.

Mise à la retraite

Un employeur peut proposer une mise à la retraite à un salarié entre 67 et 70 ans et la lui imposer à partir de 70 ans. Désormais, cette possibilité est ouverte, y compris si le salarié avait atteint cet âge au moment de l'embauche et y compris s'il bénéficiait déjà d'une pension de retraite. ■

1. Convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006, convention collective nationale des cadres du 1^{er} juin 2004 et accord collectif national du 31 juillet 1968 révisé pour les ouvriers.



À SAVOIR

Dans le cadre des mesures destinées à améliorer la qualité du dialogue social, la limitation à trois du nombre de mandats successifs autorisés pour les élus du CSE (comité social et économique) dans les entreprises de 50 salariés et plus est supprimée. Dorénavant, les élus du personnel pourront se représenter aux élections autant de fois qu'ils le souhaitent.

> APLD REBOND

LA FFB SE MOBILISE FACE À UN ACCORD IMPOSSIBLE DANS LE BÂTIMENT

En l'absence du dispositif de l'activité partielle de longue durée (APLD) rebond dans le secteur, la FFB va tout mettre en œuvre pour que l'Administration accepte que les entreprises confrontées à une baisse d'activité puissent recourir à l'activité partielle classique.

Pour les entreprises qui font face à une baisse de leur activité durable, mais dont la pérennité n'est pas compromise, la loi de finances 2025 a prévu la possibilité de mettre en place l'activité partielle de longue durée (APLD) rebond, abrégée en « APLD-R ». Ce dispositif permet aux entreprises de réduire l'horaire de travail de leurs salariés qui, en contrepartie, reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération brute. L'État reverse à l'entreprise une allocation d'un montant de 60 % de la rémunération horaire. Deux modalités de mise en place sont possibles :

- soit par un accord d'entreprise, validé par la DDETS(PP)¹, dont les modalités diffèrent selon la taille de l'entreprise et l'existence ou non de représentants du personnel;
- soit par un document unilatéral de l'employeur envoyé à la DDETS(PP), pris en application d'un accord de branche qui aurait été étendu par l'Administration. La date butoir de mise en place est fixée au 28 février 2026, c'est-à-dire qu'à cette date, en fonction de la situation, soit l'accord d'entreprise doit être envoyé à la DDETS(PP), soit l'accord de branche doit être étendu



et le document unilatéral envoyé à l'Administration. Du fait des relations paritaires compliquées dans le secteur, notamment le blocage des négociations par la Copeb, il n'était plus possible de négocier des accords de branche dans le bâtiment depuis plusieurs années. Toutefois, le ministère du Travail a publié cet été au *Journal officiel*² de nouveaux arrêtés de représentativité patronale et syndicale qui permettent la reprise des négociations d'accords de branche après qu'ont été définies nos commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), instances de négociation prévues par la loi.

Faciliter le recours à l'activité partielle classique

Ces CPPNI devraient entrer en vigueur le 1^{er} janvier prochain (après signature des accords constitutifs), ce qui ne laisse pas suffisamment de temps pour que, d'ici au 28 février, un accord de branche soit étendu par le ministre et que les entreprises puissent faire parvenir leur document unilatéral à la DDETS(PP). Notre secteur ne pourra donc pas bénéficier du dispositif de l'APLD rebond.

La FFB demande donc au ministre du Travail que les DDETS(PP), qui ont eu tendance à refuser l'activité partielle à nos entreprises au motif que la baisse d'activité dans le bâtiment serait structurelle et non

conjoncturelle, adoptent une position plus souple.

À défaut de recours au dispositif de l'APLD rebond, il est indispensable que nos entreprises puissent utiliser l'activité partielle classique. En effet, si elles ne peuvent recourir à l'activité partielle, les entreprises du bâtiment connaissant une baisse d'activité pourraient être contraintes de se séparer de compétences qui leur feront cruellement défaut lors du redémarrage de l'activité, notamment lors du redémarrage de la construction de logements neufs. ■

1. Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations.
2. Des 3 et 7 août 2025.

› SUIVI INDIVIDUEL DE SANTÉ AU TRAVAIL

NOUVELLE ATTESTATION D'ABSENCE DE CONTRE-INDICATIONS MÉDICALES

Depuis le 1^{er} octobre dernier¹, les travailleurs affectés à un poste nécessitant certaines habilitations électriques ou une autorisation de conduite se voient délivrer par le médecin du travail une attestation d'absence de contre-indications médicales valable cinq ans. Les autorisations de conduite et les habilitations électriques sortent de la liste des postes à risques particuliers justifiant un suivi individuel renforcé.

Des deux types d'activités sont visées par la nouvelle attestation.

Certaines habilitations électriques

Sont concernées les habilitations à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension. Un questions-réponses réalisé par le ministère du Travail recense les types d'opérations concernées :



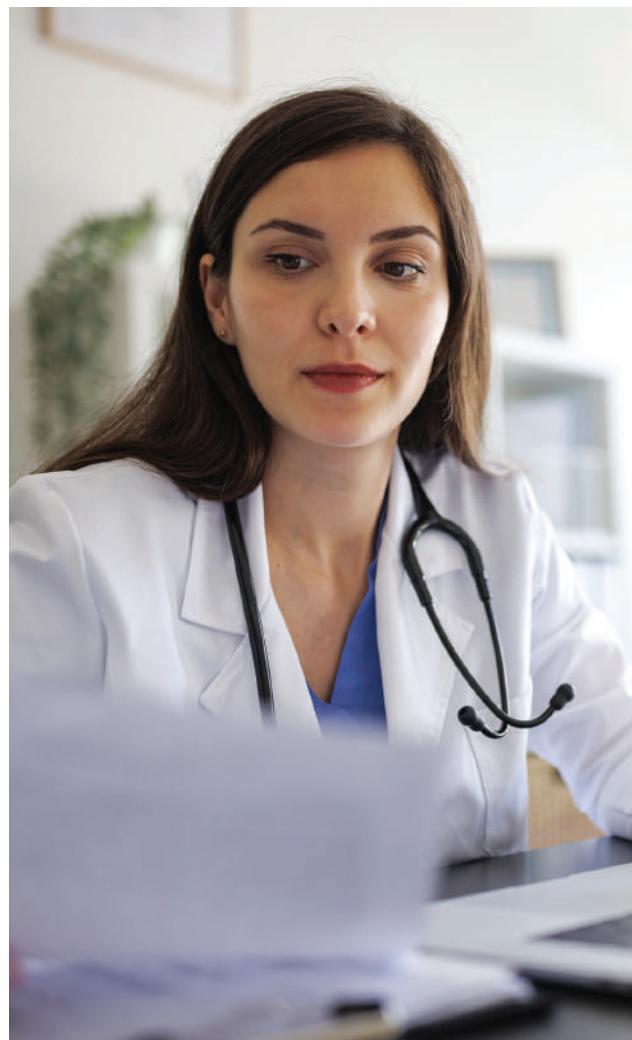
La conduite des équipements de travail suivants :

- engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté (à l'exclusion des tracteurs agricoles et forestiers pour le régime agricole);
- plateformes élévatrices mobiles de personnes (nacelles élévatrices);
- grues (grues à tour, grues mobiles et grues auxiliaires de chargement);
- chariots automoteurs de manutention à conducteur porté (chariots industriels).

Modalités pratiques

Deux modèles d'attestations sont créés :

- l'un relatif à la conduite de l'ensemble des équipements de travail réputés dangereux;
 - l'autre relatif à la réalisation de l'ensemble des travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension.
- L'attestation, valable cinq ans, portable d'un employeur à l'autre, est rattachée au salarié et ne mentionne ni les coordonnées de l'employeur, ni le poste de travail occupé dans l'entreprise. Elle indique que le salarié n'a pas de contre-indication médicale à conduire l'ensemble des équipements de travail nécessitant une autorisation de conduite ou à réaliser des travaux nécessitant une habilitation électrique. Aucune distinction selon les différents équipements de travail pouvant être conduits ou les différents niveaux d'habilitation électrique ne figure sur l'attestation. Le document est remis en deux exemplaires



L'EMPLOYEUR PEUT COMPLÉTER LA LISTE RÈGLEMENTAIRE

En fonction de sa propre évaluation des risques, l'employeur peut décider de compléter la liste réglementaire des postes à risques particuliers. Le salarié bénéficie alors du suivi individuel renforcé (SIR) pour le risque

ajouté (avec notamment la visite médicale à l'embauche avant l'affectation au poste de travail). L'employeur peut donc demander à son service de prévention et de santé au travail d'ajouter la conduite des équipements de travail soumis à autorisation

de conduite dans la liste des SIR de l'entreprise. Le cas échéant, le salarié sera concerné par un avis d'aptitude et se verra également remettre la nouvelle attestation d'absence de contre-indications médicales.

RÉCAPITULATIF

ATTESTATION D'ABSENCE DE CONTRE-INDICATIONS MÉDICALES REQUISE POUR :

- les postes nécessitant une autorisation de conduite (grues, PEMP, engins de chantier et chariots industriels);
- les postes nécessitant certaines habilitations électriques (travaux sous tension, opérations au voisinage de pièces nues sous tension).

VENANT S'AJOUTER

SOIT À UN AVIS MÉDICAL D'APTITUDE

Dans le cas du suivi individuel renforcé prévu pour :

- les postes à risques particuliers (amiante, plomb, agents CMR, montage/démontage d'échafaudage, risque hyperbare, rayonnements ionisants (cat. A et B), agents biologiques (groupes 3 et 4, port de charges au-delà d'un certain seuil sans aide mécanique);
- les autres risques pouvant être ajoutés par l'employeur (en complément de la liste réglementaire).

SOIT À UNE ATTESTATION DE SUIVI

Dans le cas du suivi individuel simple (ou suivi individuel adapté) prévu pour les autres cas et prenant la forme d'une visite d'information et de prévention.

au salarié, et l'employeur doit en récupérer un auprès de l'intéressé ou le demander à son service de prévention et de santé au travail.

Le texte réglementaire ne prévoit pas de renouvellement de l'attestation lors d'un changement de poste de travail (par exemple, conduite d'un nouvel équipement de travail dans l'entreprise) ou en cas de changement d'employeur. En cas de contre-indication médicale, le médecin remet soit un avis d'inaptitude, soit une demande d'aménagement de poste de travail.

En cas de refus de délivrance de l'attestation par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent saisir le conseil de prud'hommes.

Dispositions transitoires

L'avis d'aptitude délivré avant le 1^{er} octobre 2025 reste valable pendant une durée de cinq ans à compter du jour de sa délivrance par le médecin du travail.

CAS DES MINEURS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

- Maintien de la surveillance renforcée et d'un avis d'aptitude pour les jeunes bénéficiaires d'une dérogation pour la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage ;
- délivrance d'une attestation d'absence de contre-indications médicales pour les jeunes concernés par des travaux au contact de pièces nues sous tension - à très basse tension uniquement.

1. Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du Code du travail.

› **LOI DE SIMPLIFICATION DU DROIT DE L'URBANISME ET DU LOGEMENT**

UN NOUVEAU CADRE POUR SÉCURISER LES PROJETS

Après validation partielle par le Conseil constitutionnel, la loi de simplification du droit de l'urbanisme et du logement¹ va entrer en vigueur. La FFB a soutenu les allègements des contraintes réglementaires pesant sur les aménageurs et constructeurs opérés par ce texte, ainsi que la limitation des recours contre les permis de construire et d'aménager.

Les nouvelles dispositions introduites par la loi de simplification du droit de l'urbanisme et du logement viennent clarifier et sécuriser le cadre juridique qui s'impose aux porteurs de projet. Panorama des évolutions les plus significatives :

Sécurisation des autorisations d'urbanisme par l'évolution des recours gracieux ou hiérarchiques

Jusqu'alors, toute autorisation d'urbanisme (permis de construire, de démolir, d'aménager, non-opposition à déclaration préalable, retrait ou refus) pouvait être contestée dans un délai de deux mois suivant son affichage sur le terrain. La contestation pouvait prendre la forme d'un recours gracieux auprès du maire ou d'un recours contentieux devant le juge administratif. Le dépôt d'un recours gracieux interrompait automatiquement le délai du recours contentieux, offrant ainsi au tiers à l'origine de la contestation un nouveau délai de deux mois pour saisir le juge après la réponse du maire. Ce dispositif retardait la purge définitive des autorisations et prolongeait largement l'incertitude juridique, parfois pendant plusieurs mois.

La nouvelle loi bouleverse ce fonctionnement. Le délai pour former un recours gracieux est désormais réduit à un mois et ce recours n'interrompt plus le délai contentieux². Par conséquent, pour garantir l'effectivité de leur démarche, les tiers (voisin, association...) souhaitant contester un permis devront désormais saisir simultanément

le maire et le juge administratif. Cette évolution apporte une plus grande rigueur au contentieux de l'urbanisme, en rendant l'acte de contestation plus engageant et en réduisant les risques de recours dilatoires. La FFB salue cette avancée, qui tend à responsabiliser les requérants et à limiter les recours abusifs.

Le permis modicatif désormais instruit au regard des mêmes règles que le permis initial

La loi inscrit deux nouveaux articles³ dans le Code de l'urbanisme qui offrent visibilité et stabilité aux porteurs de projet. Pendant trois ans à compter de la délivrance d'un permis de construire ou d'aménager (les déclarations préalables modicatives n'étant pas concernées), et tant que le chantier n'est pas achevé, un permis modicatif ne peut être refusé sur la base de nouvelles règles d'urbanisme adoptées après le permis initial (à l'exception des règles liées à la sécurité ou à la salubrité publique). Cette mesure sécurise les opérations et garantit qu'une modification de PLU intervenue en cours de chantier ne pourra pas bloquer une évolution du projet.

Possibilités élargies de dérogation au PLU pour faciliter la création de logements

La loi facilite la création de logements en multipliant les situations ouvrant droit à dérogation aux règles imposées par le PLU :

- stationnement : des dérogations peuvent être accordées, notamment lorsque le projet est

situé à proximité de transports publics, d'une gare⁴ ou d'une aire de covoiturage⁵. Les opérations comportant moins de dix logements et prévoyant un stationnement mutualisé peuvent également en bénéficier, sur décision motivée de la collectivité⁶. Les transformations ou améliorations de logements existants peuvent, elles aussi, être concernées⁷ ;

- destination des constructions : des dérogations spécifiques sont créées pour permettre la réalisation de logements dans les zones d'activités économiques⁸ et par transformation des constructions agricoles et forestières⁹, alors même que les destinations de ces zones déterminées par le PLU ne permettraient pas la création de logements ;

- facilitation de la surélévation : un nouvel article limite les motifs de refus pouvant être opposés aux projets de surélévation dans les zones U ou AU. De telles opérations ne peuvent pas être refusées au seul motif que la construction initiale – régulièrement édifiée – ne répond plus aux règles actuelles d'urbanisme¹⁰. Cette disposition concerne notamment les bâtiments anciens autorisés sous des règles antérieures plus permissives. Aussi, le texte prévoit la possibilité de déroger aux règles du PLU pour surélever ou transformer des constructions plus récentes, achevées depuis au moins deux ans, sous réserve d'une décision motivée de la collectivité¹¹ ;

- dérogation totale au profit des résidences étudiantes : les collectivités peuvent autoriser des



dérogations à l'ensemble des règles du PLU pour des opérations de logements étudiants situées en zone urbaine ou à urbaniser¹².

Consécration du permis d'aménager multisite

Un nouvel article¹³ consacre le permis d'aménager multisite, jusque-là réservé à certaines opérations d'aménagement ciblées. Il permet de déroger à l'exigence de contiguïté des uni-

1. Loi n° 2025-1129 du 26 novembre 2025.

2. Article L. 600-12-2

du Code de l'urbanisme (C. urb.)

3. Articles L. 431-6 (permis de construire) et L. 441-5 (permis d'aménager) C. urb.

4. Article L. 151-36 C. urb.

5. Article L. 151-31 C. urb.

6. Article L. 151-33 C. urb.

7. Article L. 152-6 C. urb.

8. Article L. 152-6-7 C. urb.

9. Article L. 121-12-12 C. urb.

10. Article L. 111-35 C. urb.

11. Article L. 152-6 alinéa 2 C. urb.

12. Article L. 152-6-8 C. urb.

13. Article L. 442-1-3 C. urb.



tés foncières afin notamment de faciliter la requalification des friches et dents creuses en zone urbaine. Des conditions s'imposent toutefois, puisque le demandeur doit être unique et que le projet doit constituer un ensemble unique et cohérent et garantir l'unité architecturale et paysagère des sites concernés.

Facilitation du verdissement des parcs de stationnement existants

L'obligation de solarisation¹⁴ des parcs de stationnement extérieurs de plus de 1 500 m² imposait jusqu'alors, sauf exceptions et suivant un calendrier précis, que la moitié de leur surface soit équipée soit de dispositifs végétalisés, soit d'ombrières photovoltaïques. Il est désormais possible de satisfaire à cette obligation par :

- un procédé mixte combinant à la fois des dispositifs végéta-

lisés et des ombrières photovoltaïques – à condition que la part d'ombrières couvre au moins 35 % de la moitié du parc;

- la mise en place d'un dispositif de production d'énergies renouvelables ne requérant pas l'installation d'ombrières, sous réserve que ce dispositif permette une production équivalente à celle qui résulterait de l'installation d'ombrières intégrant un procédé de production d'énergies renouvelables sur la superficie non équipée.

Le texte prévoit également un report des délais pour se conformer à ces obligations, pouvant aller jusqu'en 2030 sous certaines conditions. Enfin, il introduit une nouveauté en affirmant que les dispositions du PLU ne peuvent plus empêcher l'installation de ces dispositifs. Ainsi, par exemple, les règles de hauteur, d'implantation ou le coefficient de végétalisation des parcelles que peut prévoir un

PLU ne pourront pas être opposées aux propriétaires souhaitant se conformer aux obligations de solarisation de leur parc; une mise en cohérence bienvenue.

Durcissement des sanctions en cas de travaux illégaux

En cas de travaux exécutés sans autorisation ou en violation des prescriptions attachées à une autorisation délivrée, l'autorité compétente peut désormais, outre la mise en demeure adressée au propriétaire en vue de régulariser la situation (soit par la réalisation de travaux conformes, soit par le dépôt d'une demande d'autorisation adaptée), prononcer une amende administrative pouvant atteindre 30 000 €¹⁵. Le plafond de l'astreinte journalière est également porté à 1 000 € et son cumul peut atteindre 100 000 €¹⁶. Le régime devient ainsi nettement plus sévère face aux manquements.

Modifications des procédures relatives aux documents d'urbanisme

Le texte instaure plusieurs mesures visant à assouplir et fluidifier les procédures relatives aux documents d'urbanisme (PLUi, SCOT). Les collectivités ne disposent désormais plus que d'une alternative pour modifier leurs documents d'urbanisme :

- soit la révision, pour les évolutions les plus importantes;
- soit la modification, pour les autres situations.

La procédure de modification simplifiée est supprimée.

Le texte facilite également le recours à la participation du public par voie électronique dans certains cas, plutôt que la procédure classique d'enquête publique. Enfin, il ouvre la possibilité pour les collectivités d'adopter un document unique d'urbanisme, fusionnant SCOT et PLU, lorsque le périmètre de l'EPCI correspond à celui du SCOT¹⁷.

Ces dernières dispositions font toutefois l'objet d'une application différée dans le temps, puisqu'elles n'entrent en vigueur que six mois à compter de la promulgation de la nouvelle loi, soit le 27 mai 2026. ■

14. Article 40 de la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables.

15. Article L. 481-1 C. urb.

16. Article L. 481-2 C. urb.

17. Article L. 146-1 C. urb.

18. Projet de loi de simplification de la vie économique, n° 550, et proposition de loi visant à instaurer une trajectoire de réduction de l'artificialisation concertée avec les élus locaux, n°124.

La FFB accueille favorablement la majorité de ces dispositions, qui concourent de manière significative à la sécurisation des démarches des porteurs de projet ainsi qu'à la lisibilité du contexte réglementaire lié à l'urbanisme. Ces évolutions pourraient être complétées par les dispositions d'autres projets ou propositions de loi actuellement en attente d'examen au Parlement¹⁸.

> SOMMEIL

BIEN DORMIR, POUR BIEN VIVRE

Se réveiller en forme, passer la journée sans coup de barre ni difficultés à se concentrer, c'est cela, bien dormir. Pourtant, le sommeil des Français se dégrade en continu depuis une vingtaine d'années, déplore le Dr Didier Cugy, membre de l'Institut national du sommeil et de la vigilance (INSV). Comment améliorer ses nuits ? Quels sont leurs ennemis et leurs alliés ? L'expert a répondu aux questions de *Bâtiment actualité*.

Les études l'ont maintes fois montré : pour être productif au quotidien et à long terme, il faut impérativement soigner son sommeil. Or, « depuis vingt ans, et de manière plus prononcée depuis la crise du Covid, le sommeil des Français ne cesse de se dégrader », affirme le Dr Didier Cugy, membre de l'Institut national du sommeil et de la vigilance (INSV). Cette parenthèse sanitaire inédite a en effet charrié son lot d'anxiété, avec, à la clé, un allongement de la phase d'en-

dormissement et des éveils nocturnes plus nombreux », observe ce spécialiste, qui pointe aussi « la généralisation des écrans, qui s'installent jusque dans nos lits ».

Des écrans qui disent « Réveille-toi »

Car nos téléphones portables, nos tablettes et nos ordinateurs ont en commun d'être équipés de LED qui génèrent une lumière bleue à haute énergie, naturellement produite par le soleil. Indirectement, celle-ci perturbe

nos nuits en retardant la sécrétion de la mélatonine, l'hormone qui organise nos rythmes biologiques : « Quand il est exposé à cette lumière qui émane des écrans, notre cerveau l'interprète comme celle d'un grand soleil, c'est-à-dire comme un signal de jour : il bloque donc la production de mélatonine nécessaire à notre sommeil », décrypte le Dr Cugy.

trente minutes de moins par nuit que le reste de la population. Cette différence est attribuée à des horaires de travail à rallonge et au rythme effréné, associés à la gestion d'entreprise. Or « la réduction du temps de sommeil a un effet délétère sur l'attention et la mémoire », rappelle le médecin. Mal dormir, c'est aussi s'exposer à la somnolence en journée. Avec des risques en matière de productivité, mais aussi de sécurité au travail et de vigilance sur la route.

Quatre types de dormeurs

Mais quelle est l'heure de coucher idéale ? « Tout dépend à quelle catégorie vous appartenez, pose l'expert. On distingue, d'une part, les petits dormeurs des gros dormeurs, d'autre part, les sujets du matin de ceux du soir. Ce qui fait donc quatre catégories de personnes. » Bien sûr, certains types sont plus sujets à la dette de sommeil lorsqu'ils sont actifs : les horaires du réveil le matin n'étant pas en semaine extensibles, « les sujets couché-tard/lève-tard naturellement, qui ne peuvent dormir le matin mais veillent le soir, sont en dette de sommeil chronique ». À tous, le médecin conseille toutefois de dormir autour de sept heures et demie par nuit, en moyenne, à adapter selon son type, et de se mettre sous la couette autour de 23 heures.



UNE MICROSIESTE... ET ÇA REPART !

Un coup de mou après le déjeuner ? Il suffit, en début d'après-midi, de fermer les yeux 5 à 20 minutes en relâchant le corps. Le sommeil viendra rapidement si nécessaire. La sieste courte permet de maintenir la vigilance pour le reste de la journée.



« QUAND IL EST EXPOSÉ À LA LUMIÈRE QUI ÉMANE DES ÉCRANS, NOTRE CERVEAU L'INTERPRÈTE COMME CELLE D'UN SIGNAL DE JOUR ET BLOQUE LA PRODUCTION DE MÉLATONINE NÉCESSAIRE À NOTRE SOMMEIL. »

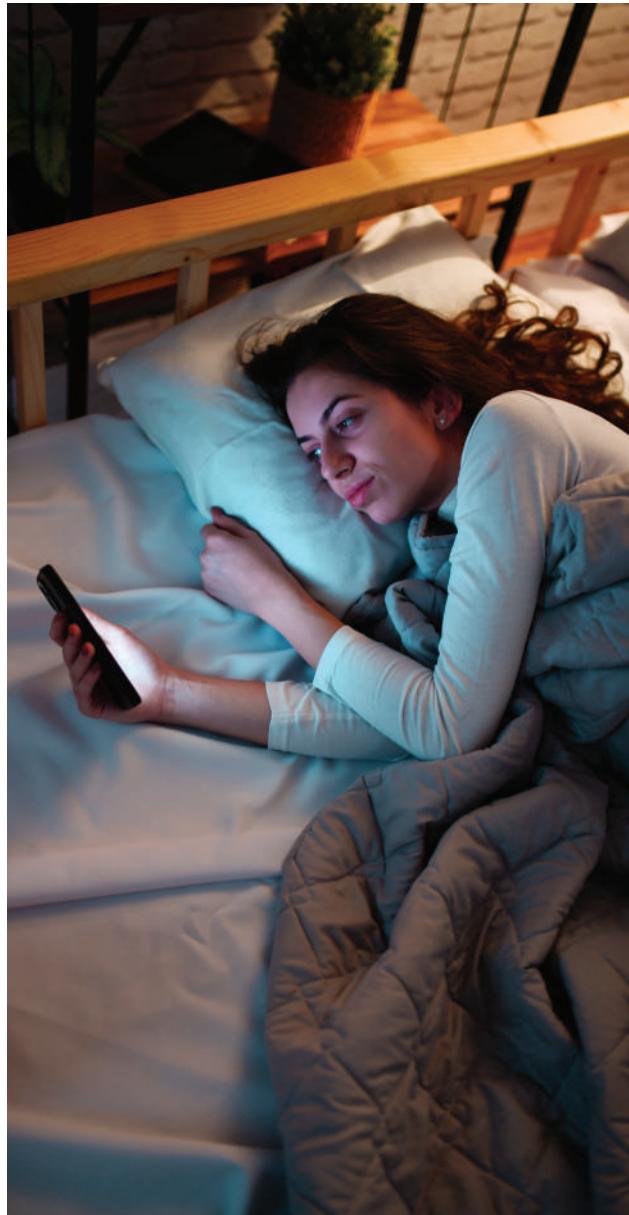
D' DIDIER CUGY, MÉDECIN SPÉIALISTE DU SOMMEIL

Il est aussi préférable de se lever toujours à la même heure le matin, même si l'on s'est couché tard. Si la nuit a été trop courte, la récupération sera meilleure la nuit suivante.

Le sport d'endurance, un allié

L'activité sportive est un moyen de « mettre la charge mentale à distance », atteste le médecin. Pour être réellement efficace, elle doit être de préférence d'endurance (vélo, natation, marche), pratiquée 30 minutes minimum au moins trois à quatre fois par semaine et plutôt avant 19 heures. Mais attention à ne pas faire suivre sa séance d'effort physique d'un repas copieux : « On dine léger, en évitant le trop-plein de protéines, qui sont éveillantes », met-il en garde.

Pour un sommeil de qualité, il faut aussi soigner l'environnement : « Pas d'écrans, une température de 18 °C dans la chambre, de l'obscurité et, si possible, un lieu préservé des nuisances extérieures (passants, circulation automobile, éclairage public) », énumère le Dr Cugy.



Une literie neuve pour des nuits améliorées

Des études menées par l'Association pour la promotion de la literie (APL), en partenariat avec le Centre du sommeil et de la vigilance de l'Hôtel-Dieu de Paris, ont mis en évidence une amélioration de la qualité du sommeil lorsque l'on troque son ancienne literie pour une neuve : on bouge moins au cours de la nuit et le sommeil est plus récupérateur (deux fois moins de microéveils enregistrés durant la nuit sur une literie neuve).

Un dernier conseil à ceux qui connaissent des difficultés d'endormissement et/ou des éveils nocturnes : « Après une demi-heure d'insomnie, mieux vaut se lever et pratiquer une petite activité tranquille, non stimulante : lire, laver les deux assiettes qui traînent, par exemple. L'idée est de sortir de la "spirale anxieuse" du manque de sommeil en dissociant le lit d'un lieu de l'angoisse, et de favoriser un retour au sommeil plus serein. » ■

LES CHIFFRES CLÉS DU SOMMEIL

Les Français dorment...



- sept heures et quatre minutes en semaine;
 - sept heures et trente-huit minutes le week-end.
- Un quart d'entre eux dort moins de six heures par nuit en semaine.

En semaine, ils se couchent...



- à 23 h 11 en moyenne en semaine

... et se lèvent...



- à 6 h 30 en moyenne.

Enquête INSV/Fondation Vinci Autoroutes, réalisée par OpinionWay, Journée du sommeil 2025.



Entamer le week-end avec une dette de sommeil et se lever plus tard les samedi et dimanche pour récupérer est une habitude ancrée chez les actifs. L'idéal est de ne pas trop se décaler, pas plus de deux heures par rapport à ses horaires habituels.

À la FFB, tout est compris dans la cotisation

En plus des actions
collectives, je bénéficie
d'une défense
personnalisée
de mes intérêts.

