

1<sup>ER</sup> JUILLET 2026

NUMÉRO

# Bâtiment actualité

12



Le journal des artisans et des entrepreneurs

## RÉDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES

La FFB dénonce le gel  
des allègements

## VOLS D'ENGINS DE CHANTIER

Deux fois plus  
nombreux  
en 2025

CONGRÈS DE BIARRITZ

# Frédéric Carré succède à Olivier Salleron

APPAREILS  
DE LEVAGE  
ET ENGINS  
DE CHANTIER  
Nouvelle  
campagne  
nationale  
de contrôle



# L'heure est au combat!

**L**e 20 mars, vous m'avez confié une mission : porter votre voix, incarner vos combats et écrire, ensemble, le prochain chapitre de notre histoire.

Cette confiance, je la porte comme un devoir devant notre profession.

Notre profession est le socle de la France : nous bâtissons ses villes, ses villages, son économie. Nous formons nos plus jeunes et nous leur donnons un avenir.

Pourtant, depuis dix ans, notre secteur a servi de variable d'ajustement budgétaire et a été victime de tâtonnements bureaucratiques absurdes, déconnectés du terrain : RE 2020, REP, MaPrimeRénov', ZAN, matraquage en règle sur les aides au logement... Nos entreprises en paient le prix fort !

Les récentes annonces du plan Relance logement semblent positives, mais leurs effets se font attendre. Le contexte géopolitique se traduit par une crise de l'énergie et une explosion du prix de certains matériaux. Nous, artisans et entrepreneurs, refusons de subir les abus de quelques profiteurs de crise et demandons à l'État de prendre ses responsabilités par des contrôles et sanctions.

Cela suffit !

Mon cap est clair : je veux une FFB à l'offensive, au service des entreprises adhérentes. Oui, nous allons nous battre pour :

- l'activité, le nerf de la guerre. Sans carnet de commandes, rien n'est possible : pas de recrutement, pas de formation, pas d'avenir ;
- la simplification de la vie des entreprises. Moins de complexité, plus de marge : notre combat au quotidien ;
- l'innovation, une question de survie pour plus de compétitivité et conquérir de nouveaux marchés ;
- l'apprentissage, notre école d'excellence, et pour valoriser nos savoir-faire et nos talents ;
- nos adhérents, avec des services refondés autour de l'efficacité et de la proximité.

Osons une stratégie d'influence ferme, des rapports de force engagés, sans détour, face à l'État, à l'Europe.

Ces combats, nous les mènerons ensemble !

Vive le bâtiment !  
Vive la FFB !

**Frédéric Carré**

Président de la Fédération Française du Bâtiment

## Sommaire

**LOBBYING** ..... p. 3

**ÉCHOS** ..... p. 4-7

### ÉVÈNEMENT

#### Vie syndicale

Frédéric Carré succède à Olivier Salleron ..... p. 8-9

### SOCIAL

#### Réduction de cotisations patronales

La FFB dénonce le gel des allègements..... p. 10

#### Naissance ou adoption

Congé supplémentaire pour les parents ..... p. 11-12

### SOCIAL • PRÉVENTION

#### Règlement intérieur

Comment organiser les règles de prévention et de discipline dans l'entreprise? ..... p. 13

### PRÉVENTION

#### Appareils de levage et engins de chantier

Nouvelle campagne nationale de contrôle..... p. 14-15

### GESTION

#### Sinistralité

Vols d'engins de chantier : deux fois plus nombreux en 2025..... p. 16-17

#### Équilibre vie pro / vie perso

« Le client est roi »... vraiment? p. 18-19



**Directeur de la publication :** Frédéric Carré.

**Directeur de la rédaction :** Stéphane Chenuet.

**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



**Achevé de rédiger le 19 juin 2026, 50<sup>e</sup> année.**

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine  
« © Bâtiment actualité, 1<sup>er</sup> juillet 2026 ».

**Crédits photo :** © Arthur Maia - D.R. - FFB - Franck Beloncle - Philippe Jacob - devPingu - Julien CLAVER - Gilles Chabrier - Mairie STPA - Cédric Jacquot - 92-Vanves2-@MdV-CC.

**Getty images :** mustafaU - Warchi - FatCamera - AP Chanel - FatCamera - AP Chanel - milan2099 - FG Trade - milorad kravic.

**Adobe Stock :** nerthuz.



GOUVERNEMENT

# Loi logement : Frédéric Carré exhorte le ministre à agir vite

À l'occasion des 125 ans de la fédération départementale du BTP des Vosges, le 5 juin dernier, le ministre du Logement et de la Ville, Vincent Jeanbrun, a fait le déplacement à Épinal. Cette intervention devant les mandataires d'une des plus anciennes fédérations du réseau, présidée par Xavier Dorado, est une marque de reconnaissance de l'action territoriale de la FFB. Son nouveau président, Frédéric Carré, présent également dans les Vosges, a pu longuement échanger avec le ministre à quelques jours de la présentation de son projet de loi de relance du logement. Il a insisté auprès de

lui pour que ce texte aboutisse bien à un élargissement et à une amplification du dispositif Jeanbrun en soutien à l'investissement locatif. Le président a demandé que l'ensemble des maisons individuelles, dans le neuf comme dans l'ancien, puissent devenir éligibles à l'amortissement fiscal voté en février dernier. Frédéric Carré lui a rappelé que les professionnels comme de nombreux élus locaux attendent également de nouveaux assouplissements à la sobriété foncière, alors que le conseil constitutionnel vient de censurer les aménagements récemment votés par les parlementaires dans le cadre de la loi de simplification. Il est essen-



› Vincent Jeanbrun, ministre du Logement, et Frédéric Carré, président de la FFB.

tiel que toutes ces dispositions puissent être débattues et votées au plus vite : la crise du logement ne saurait attendre la présidentielle de 2027. ■

PARLEMENT

# REP PMCB : la FFB ne lâche rien

Depuis trois ans, les artisans et entreprises du bâtiment subissent la REP PMCB<sup>1</sup>, marquée par des écocontributions en hausse constante, sans transparence, des solutions de reprise des déchets largement insuffisantes, voire inexistantes, et une complexité opérationnelle aggravée par l'absence d'harmonisation entre les quatre écoorganismes. Dans sa version actuelle, le dispositif est un échec opérationnel et économique, et une injustice pour la filière : un coût, depuis son lancement, de près d'un milliard d'euros, sans véritable bénéfice environnemental. La FFB ne s'est toutefois jamais résignée. C'est elle qui a documenté les dysfonctionnements remontés des territoires et

obtenu, dès avril 2025, l'ouverture d'une refondation totale du dispositif. Après plus d'un an d'intenses négociations avec 29 organisations, le ministre Mathieu Lefèvre a tranché en reprenant, dans ses grandes lignes, le scénario porté par la Fédération : une REP recentrée sur les filières qui en ont besoin, des solutions de collecte des déchets repensées et une simplification radicale du dispositif, avec à la clé un rééquilibrage économique plus juste pour les artisans et entrepreneurs. C'est une étape essentielle, mais le combat n'est pas terminé : la FFB exige désormais un nouveau gel des barèmes, une transparence totale sur chaque euro collecté et une baisse substantielle des coûts au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027. Le 10 juin

dernier, Olivier Salleron, devant la commission des affaires économiques à l'Assemblée nationale, a exhorté l'ensemble des groupes parlementaires à voter rapidement l'arbitrage proposé par le gouvernement sur la REP PMCB pour sortir des postures et mettre fin à cette gabegie qui pénalise toutes les entreprises du secteur. Si ces engagements sont tenus, la FFB se montrera un partenaire loyal et exigeant. S'ils sont à nouveau trahis, elle demandera sans hésiter la suppression pure et simple de la REP PMCB. La FFB ne lâchera rien : c'est un engagement. ■

1. Responsabilité élargie du producteur pour les produits et matériaux de construction du bâtiment

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| FFB 1 <sup>er</sup> trimestre 2026  | 1197,3 |
| Insee 4 <sup>e</sup> trimestre 2025 | 2058   |

IRL (indice de référence des loyers)

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| 1 <sup>er</sup> trimestre 2026 | 146,60 |
| Variation annuelle             | +0,8 % |

Index BT 01 (base 100 – 2010)

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Avril 2026         | 137,5  |
| Variation annuelle | +3,5 % |

Indice des prix à la consommation

|                                      |                          |
|--------------------------------------|--------------------------|
| Mai 2026 (nouvelle base 2025)        |                          |
| Ensemble des ménages y compris tabac | 102,38 (+0,1 % ; +2,4 %) |
| Ensemble des ménages hors tabac      | 102,37 (+0,1 % ; +2,4 %) |

Indice général des salaires BTP

|                    |        |
|--------------------|--------|
| Février 2026       | 621,9  |
| Variation annuelle | +2,0 % |

SMIC horaire

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| 1 <sup>er</sup> juin 2026 | 12,31 € |
|---------------------------|---------|

Plafond mensuel Sécurité sociale

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| 1 <sup>er</sup> janvier 2026 | 4 005 € |
|------------------------------|---------|

Taux d'intérêt légal (1<sup>er</sup> semestre 2026)

|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| Créances des professionnels | 2,62 % |
| Créances des particuliers   | 6,67 % |

Ester mensuel (CSTR)

|          |        |
|----------|--------|
| Mai 2026 | 1,93 % |
|----------|--------|

Euribor mensuel (ex-Pibor)

|          |        |
|----------|--------|
| Mai 2026 | 1,96 % |
|----------|--------|

Taux des opérations de refinancement (BCE)

|              |        |
|--------------|--------|
| 17 juin 2026 | 2,40 % |
|--------------|--------|

**Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?**  
**Tous les indices et index sont en ligne sur le site [ffbatiment.fr](http://ffbatiment.fr)**



## FACTURATION ÉLECTRONIQUE

## Le choix de la plateforme



À compter du 1<sup>er</sup> septembre, toutes les entreprises devront avoir choisi une plateforme agréée afin de recevoir les factures de leurs fournisseurs. Avant de s'engager, elles devront s'interroger sur la compatibilité de leurs logiciels avec les plateformes envisagées et vérifier que celles-ci répondent à leurs besoins.

**Rappel**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront être identifiées sur une plateforme afin de recevoir les factures électroniques de leurs fournisseurs.

**L'entrée en vigueur de l'obligation d'émission dépend de la taille de l'entreprise :**

Entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises: dès le **1<sup>er</sup> septembre 2026**.



Microentreprises, très petites entreprises (TPE) et petites ou moyennes entreprises (PME): au plus tard le **1<sup>er</sup> septembre 2027**.



L'entrée en vigueur approchant à grands pas, les entreprises sont de plus en plus sollicitées par des prestataires tels que les banques, les experts-comptables ou encore des éditeurs de solutions dématérialisées, qui leur proposent des solutions compatibles et des plateformes.



Les plateformes sont aujourd'hui plus d'une centaine à avoir obtenu un agrément. Elles ne s'adressent pas nécessairement aux mêmes tailles d'entreprise et ne proposent pas toutes les mêmes fonctionnalités. Certaines annoncent traiter l'ensemble des cas d'usage (y compris les cas du bâtiment), tandis que d'autres n'en couvrent qu'une partie.



Face à tous ces acteurs, les entreprises ont souvent peur de faire le mauvais choix.



En réalité, le choix de la plateforme agréée est étroitement lié aux outils utilisés par l'entreprise, notamment son logiciel comptable, son logiciel de facturation ou encore son ERP. Le point d'entrée est donc bien le logiciel utilisé en interne, et non la plateforme.

**Pour mieux comprendre les démarches à effectuer, trois hypothèses doivent être envisagées :**

1

**L'entreprise utilise déjà un logiciel de facturation**

Elle doit se rapprocher de son éditeur, non seulement pour vérifier que son logiciel sera mis à jour afin de tenir compte des nouvelles obligations, mais aussi pour savoir si cet éditeur s'est positionné comme plateforme agréée.

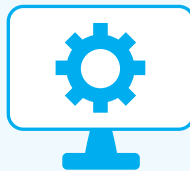
**S'il s'est positionné comme plateforme agréée**

il risque d'imposer à l'entreprise de passer par ses services pour la partie plateforme. Certains éditeurs annoncent déjà aux entreprises que leur logiciel de facturation ne sera pas compatible avec les autres plateformes.

**S'il ne s'est pas positionné comme plateforme agréée**

l'éditeur ne va peut-être se raccorder qu'à certaines plateformes spécifiques. Il convient donc de l'interroger afin de choisir la plus adaptée aux besoins de l'entreprise.

2

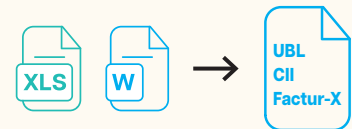
**L'entreprise n'a pas de logiciel de facturation et souhaite y recourir**

Elle doit se rapprocher d'un prestataire afin de trouver le logiciel le plus adapté à son activité et à ses besoins.



Elle devra ensuite interroger cet éditeur sur la partie plateforme.

3

**L'entreprise n'a pas de logiciel de facturation, ne souhaite pas s'en doter et émet très peu de factures**

Elle devra alors s'orienter vers une plateforme adaptée qui propose une fonctionnalité permettant de convertir des factures réalisées sur Excel ou Word en l'un des formats électroniques autorisés (UBL, CII, Factur-X).

Pour opérer ce choix, elle peut, à titre d'exemple, se rapprocher de son expert-comptable ou de tout autre conseil.



**À noter :** En l'absence de compatibilité garantie avec les logiciels en place, l'entreprise peut choisir une autre plateforme que celle proposée par l'éditeur. Cela peut toutefois entraîner des coûts d'intégration importants ou nécessiter des manipulations « manuelles » (extraction du fichier créé dans le logiciel, puis intégration dans la plateforme).

**En résumé**

- ✓ Anticipez dès maintenant et échangez avec vos éditeurs ou prestataires.
- ✓ Vérifiez la compatibilité de vos logiciels avec les plateformes envisagées.
- ✓ Choisissez une plateforme qui répond réellement à vos besoins métiers.



## RUBANS DU PATRIMOINE

## Palmarès 2026

**L**es lauréats de la 32<sup>e</sup> édition du concours « Les rubans du Patrimoine<sup>1</sup> », qui récompense chaque année des collectivités ayant mené des projets exemplaires de rénovation et de mise en valeur de leur patrimoine bâti, sont désormais connus.

Les jurys régionaux et le jury national ont pris en compte les critères suivants: intérêt et valeur du patrimoine considéré; cohérence esthétique et architecturale; matériaux et organisation du chantier; qualité de la mise en œuvre; retombées de ces opérations d'un point de vue social, économique, culturel, environnemental et touristique; audace de l'opération et mobilisation populaire.

Un nouveau prix national a fait son apparition cette année: « dynamisme environnemental ». Il vient récompenser un projet de rénovation ayant particulièrement intégré des aspects environnementaux tels que la biodiversité, l'utilisation de matériaux locaux ou biosourcés, ou l'amélioration de l'efficacité énergétique.

### ● Prix nationaux

Le jury national a étudié 17 dossiers proposés par les jurys régionaux, parmi les 93 dossiers éligibles reçus cette année. Six prix ont été attribués:

#### **Prix national au titre des communes et structures intercommunales de moins de 3 500 habitants:**

Albepierre-Bredons (Cantal) pour la restauration de l'église de Bredons (*photo 1*).

#### **Prix national au titre des communes et structures intercommunales entre 3 500 et 20 000 habitants:**

Saint-Pierre-en-Auge (Calvados) pour la restauration de l'aile sud de l'abbaye de Saint-

Pierre-sur-Dives et requalification du concours « Les rubans du Patrimoine<sup>1</sup> », qui récompense chaque année des collectivités ayant mené des projets exemplaires de rénovation et de mise en valeur de leur patrimoine bâti, sont désormais connus.

#### **Prix national au titre des communes et structures intercommunales de plus de 20 000 habitants:**

Nouméa (Nouvelle-Calédonie) pour la réhabilitation de l'immeuble La France Australe (*photo 3*).

#### **Prix spécial du jury:**

Vanves (Hauts-de-Seine) pour la restauration des glacières – chapelle du parc Pic (*photo 4*).

#### **Prix spécial « dynamisme territorial »:**

Romans-sur-Isère (Drôme) pour la restauration de la maison du Mouton.

#### **Prix spécial « dynamisme environnemental »:**

Baugé-en-Anjou (Maine-et-Loire) pour la réhabilitation de l'ancien tribunal de grande instance en Maison du citoyen connecté.

### ● Prix régionaux

Onze prix régionaux ont été attribués aux communes dont les dossiers ont été sélectionnés par les jurys régionaux pour concourir au niveau national.

### ● Prix départementaux

Trente-sept prix départementaux ont été décernés, cette année, par les jurys régionaux.

Les remises de prix régionaux et départementaux seront organisées localement par les représentants des cinq partenaires au cours du dernier semestre. ■

1. Organisé en partenariat avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, la FFB, la Fondation du patrimoine, la Fédération nationale des Caisses d'Épargne et le Groupement français des entreprises de restauration de monuments historiques.



Découvrez le palmarès complet et en images sur [www.rubansdupatrimoine.ffbatiment.fr](http://www.rubansdupatrimoine.ffbatiment.fr).

## PUBLICATION

**Constructif  
n° 74 est  
paru !**

**L**e numéro de juin de *Constructif* explore une question centrale : comment constituer, transmettre et préserver le patrimoine ? Entre analyses économiques sur l'héritage et la taxation, enjeux de transmission d'entreprise, et réflexions sur le patrimoine culturel et immatériel, des experts d'horizons variés offrent un éclairage complet et stimulant sur ce qui fait la valeur de ce que nous bâtissons et léguons. La version en ligne de ce numéro 74 est consultable sur le site [www.constructif.fr](http://www.constructif.fr). ■

## CONFLIT AU MOYEN-ORIENT

**La DGCCRF recueille les signalements  
d'anomalies dans la formation  
des prix des matériaux**

**A**fin de garantir le bon fonctionnement de l'économie, notamment dans le contexte actuel de hausse des prix de certains matériaux, le respect des règles de concurrence est primordial. Il permet aux consommateurs comme aux entreprises d'exercer leur capacité à comparer les prix, avec l'assurance que ceux-ci ne sont pas faussés. La période que nous traversons se caractérise par une très forte augmentation des prix de l'énergie, qui peut se trouver répercutée sur certains biens intermédiaires et matériaux : de telles hausses peuvent ainsi être justifiées par des causes objectives. En revanche, il convient de veiller à ce que certaines entreprises peu scrupuleuses n'en profitent pas pour augmenter artificiellement leurs prix. C'est la raison pour laquelle la FFB – qui a reçu des centaines de signalements – a pris l'initiative de saisir la DGCCRF. Celle-ci a d'ores et déjà mis en place un point de contact unique à destination



des entreprises, afin qu'elles puissent signaler les éventuelles anomalies constatées dans la formation des prix, telles que des hausses ne correspondant, *a priori*, à aucune justification objective. Les entreprises et fédérations professionnelles du bâtiment peuvent écrire à l'adresse mail suivante : [contact.inflation@dgccrf.finances.gouv.fr](mailto:contact.inflation@dgccrf.finances.gouv.fr). Ces signalements seront examinés par les services de la

DGCCRF afin de recueillir les indices laissant penser que certaines hausses de coût pourraient être injustifiées, et notamment résulter de pratiques anticoncurrentielles. À partir de ces éléments, la DGCCRF mènera des enquêtes et, le cas échéant, engagera des poursuites à l'encontre des entreprises fautives. ■

## BIM ET CONSTRUCTION NUMÉRIQUE

**Un parcours de sensibilisation  
pour anticiper les évolutions du secteur**

**L**e numérique transforme progressivement les pratiques du secteur du bâtiment, en modifiant la manière de concevoir, de coordonner et de piloter les projets de construction et de rénovation. Pour accompagner cette évolution, la FFB met à la disposition de ses adhérents un

parcours de sensibilisation gratuit permettant de comprendre les fondamentaux du BIM. D'une durée totale de 2h30, il s'adresse à l'ensemble des acteurs du bâtiment souhaitant comprendre les évolutions en cours et anticiper les nouvelles attentes du marché.

Les participants peuvent notamment y découvrir le BIM, les méthodes et processus associés, les exigences des appels d'offres BIM, le cadre législatif et normatif, ainsi que les premières étapes pour intégrer progressivement le BIM dans leur activité. ■



[Accédez au parcours.](#)

## ARRÊT DE TRAVAIL

## Près d'un tiers des salariés absents au moins une fois en 2025



La santé mentale est le deuxième motif d'arrêt maladie prescrit et, désormais, le premier motif d'arrêt long, selon le baromètre 2026 de l'absentéisme de Malakoff Humanis. Les pathologies de santé mentale sont la cause de 37,8 % des arrêts de plus de 30 jours, largement devant les pathologies rhumatologiques (21,6 %) et la traumatologie (15,1 %).

Près d'un tiers des salariés (30,6 %) ont été arrêtés au moins une fois l'année dernière. Le taux d'absentéisme n'en finit pas de grimper, passant de 3,3 % en 2018 à 4,3 % en 2025, soit +25,5 % sur la période. Une progression principalement due à l'allongement de la durée moyenne des arrêts, passés en un an de 23,1 à 23,7 jours. ■

## MAPRIMERÉNOV'

## Sept escrocs condamnés à de très lourdes amendes

Sept fraudeurs ont été condamnés, début juin, à des peines allant de 10 000 à 400 000 € d'amende ainsi qu'à des peines d'emprisonnement, pour une escroquerie en bande organisée du dispositif MaPrimeRénov', dont ils avaient détourné 1,13 million d'euros. Ces hommes ont été reconnus coupables d'avoir participé à « une organisation structurée dans l'objectif de capter illéga-

lement des fonds publics » et dans laquelle « chacun avait son rôle », tel que l'avait fustigé la procureure lors de l'audience en mars en requérant jusqu'à quatre ans d'emprisonnement.

Tous ont également été condamnés par le tribunal correctionnel de Paris à reverser solidairement les sommes indûment perçues à l'Agence nationale de l'habitat. ■

## FAFCEA

## Certification Qualiopi obligatoire

Impossible d'ignorer Qualiopi, certification qualité obligatoire pour bénéficier de financements des OPCO, notamment. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet, pour que les chefs d'entreprises artisanales puissent bénéficier des financements du Fafcea, les formations doivent impérativement être assurées par un organisme certifié Qualiopi. Cette exigence, issue de la réforme de la formation professionnelle, vise à garantir la qualité des prestations proposées. Concrètement, un organisme non certifié voit ses formations exclues de toute prise en charge. Pour vérifier si un organisme de formation (OF) est certifié Qualiopi, plusieurs moyens simples existent :

- demander directement le certificat : l'OF doit être en mesure de vous le fournir ;
- consulter l'annuaire officiel via le moteur de recherche :



- consulter la liste officielle (au format Excel) sur [data.gouv.fr](http://data.gouv.fr). ■



**Passer ou exécuter un marché**

Retrouvez toute l'information utile sur le site de la FFB

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



## VIE SYNDICALE

# Frédéric Carré succède

Les 18 et 19 juin derniers, à Biarritz, la FFB a tenu son congrès annuel, en présence de 900 participants. Deux jours placés sous le signe du combat et marqués par le passage de relais entre Olivier Salleron et Frédéric Carré, ancien et nouveau présidents, et la présentation de la nouvelle équipe.

## Olivier Salleron : « Un succès collectif »

Pour son dernier discours, Olivier Salleron est revenu sur ses six années de mandat, marquées par « des périodes que personne n'aurait imaginées : une crise sanitaire mondiale, des crises économiques, des pénuries, des flambées de coûts et des taux d'intérêt », mais aussi « d'énormes tensions sur le logement neuf et la rénovation, et des remises en cause de notre modèle ». Et pourtant, « à chaque fois, a-t-il noté, nous avons tenu. Parce que les bâtisseurs sont ainsi faits ».

« Fier de ce que nous avons accompli collectivement, fier d'avoir porté la voix du bâtiment, fier d'avoir défendu nos entreprises », Olivier Salleron a insisté sur des succès « fruits d'un travail collectif » et à mettre au crédit « d'une fédération unie, d'élus engagés, de permanents compétents. Et d'entrepreneurs qui n'ont jamais renoncé ».

« Bien plus que des bâtiments, nous construisons des parcours de vie. Nous construisons l'avenir », a conclu l'ancien président, en invitant à « continuer à le faire avec la même passion, la même fierté, la même détermination » et à toujours « garder en tête que les plus belles constructions sont celles que l'on réalise ensemble ».



› Olivier Salleron et Frédéric Carré, au congrès de Biarritz, le 19 juin.

## Frédéric Carré : « Une FFB de combat ! »

Pour le nouvel élu, « être président de la FFB, c'est porter la voix de 52 000 adhérents – de l'artisan, de la TPE de la PME, de l'ETI et des grands groupes. C'est incarner leurs espoirs, leurs combats, leurs colères ». Frédéric Carré l'a martelé : « Je veux une fédération qui gagne pour la profession », avant de dévoiler ses « quatre priorités » : « Priorité n° 1 : l'activité, le nerf de la guerre. Je veux vous donner de la visibilité sur tous les domaines d'activité. Pour le logement neuf et la rénovation. Deuxième priorité : l'innovation. Révolution numérique, mode constructif, intelligence artificielle, transitions écologique et démographique : ces défis nous appartiennent.

La troisième priorité sera celle de l'attractivité, parce que l'avenir se prépare aujourd'hui. Ma quatrième priorité sera le service à l'adhérent, parce que le service à l'adhérent, c'est notre raison d'être.

Enfin, dernière priorité, et pas des moindres, je vais muscler notre stratégie d'influence auprès des pouvoirs publics, pour que nos propositions deviennent des lois et des règlements. »

Le président a enfin résumé ses ambitions : « Je souhaite une FFB de combat, et nous allons le montrer en resserrant les liens avec les territoires et en se battant ensemble. » ■

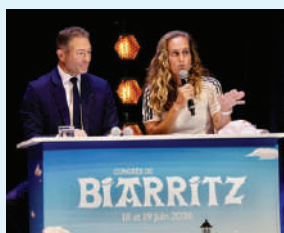
## Frédéric Carré : la bio

Élu président de la FFB le 20 mars, Frédéric Carré, 51 ans, a pris ses fonctions le 19 juin, lors du congrès de Biarritz. Chef d'entreprise depuis 2010,

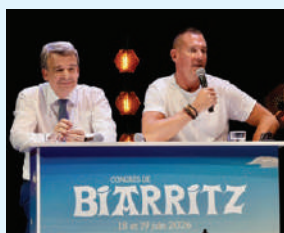
il préside le groupe Carré, spécialisé dans la métallerie et la menuiserie aluminium, et implanté à Tournefeuille (Occitanie).

# à Olivier Salleron

## Le congrès en images



› Justine Dupont, championne du monde de surf.



› Imanol Harinordoquy, ancien international de rugby.



› Serge Blanco, maire de Biarritz.



› Patrick Martin, président du Medef.



› Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, et Olivier Salleron.

## Le nouveau comité exécutif



› Frédéric Carré présente sa nouvelle équipe.

**Franck Perraud**  
Comité national des mandats

**Hélène Bourcier**  
Conseil des régions

**Édouard Bastien**  
Conseil des professions

**Anthony Laudat**  
Commission affaires sociales

**Stéphane Sajou**  
Commission marchés et CNSTB

**Philippe Plantin**  
Conseil national de l'artisanat

**Philippe Servalli**  
Trésorier

**Xavier Levy**  
Commission affaires économiques

**Christophe Possémé**  
Commission développement des compétences

**Stéphane Le Teuff**  
Commission transition écologique et RSE

**Cécile Mazaud**  
Commission transformations et innovation

**Lionel Christolomme**  
Club ETI

**Séverine McElroy**  
Commission communication et événements

**Cyril Chareté**  
Commission simplification de la vie des entreprises

**Céglyne Barrier**  
Jeunes dirigeants et femmes dirigeantes

**Olivier Certes**  
Apprentissage



› De nombreux congressistes.



› Les jeunes de la filière à l'honneur.

## RÉDUCTION DE COTISATIONS PATRONALES

# La FFB dénonce le gel des allègements

**Malgré la hausse du SMIC au premier juin dernier, le gouvernement a décidé de geler la valeur prise en compte pour le calcul des allègements de charges. La FFB et l'ensemble des organisations professionnelles critiquent vivement cette mesure.**

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, la nouvelle réduction générale dégressive unique (RGDU) regroupe :

- la réduction générale dégressive de cotisations sociales (anciennement réduction Fillion), qui s'annulait à 1,6 SMIC ;
- la réduction de la cotisation maladie ;
- et la réduction de la cotisation famille<sup>1</sup>.

Cette RGDU s'applique aux salaires allant de 1 à 3 SMIC. Elle est modulée selon le niveau de rémunération du salarié, que l'on compare au montant du SMIC.

Jusqu'à présent, lorsque le montant du SMIC augmentait en cours d'année, cette nouvelle valeur était prise en compte à la même date dans le calcul de la réduction.

Un décret publié le 14 juin<sup>2</sup> prévoit, malgré la hausse du SMIC

au premier juin de 2,41 %<sup>3</sup>, que la valeur du SMIC retenue pour le calcul de la réduction restera celle applicable au premier janvier pour toute l'année (soit 12,02 € au lieu de 12,31 €).

Le ministre des Comptes publics a en effet confirmé que le montant consacré aux allègements généraux n'augmenterait pas. L'État attend ainsi une économie de 2,4 milliards d'euros.

## Mécontentement de la FFB

Comme l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (CPME, Medef et U2P), la FFB a dénoncé, au sein des instances auxquelles elle siège, cette mesure qui intervient dans un climat d'incertitude des chefs d'entreprise. Les entreprises doivent faire face à une hausse du SMIC et verront s'appliquer un gel du montant de leur réduction de charges

sociales pour leurs salaires entre 1 et 3 SMIC.

Le fait de ne pas augmenter le SMIC dans la formule joue sur l'ensemble de la grille des salaires bénéficiant de la réduction :

- pour les salariés sous le niveau du SMIC de juin : l'employeur doit augmenter le salaire tout en conservant le SMIC de janvier dans la formule de calcul. Il voit donc le montant de cette réduction diminuer ;
- pour les salariés au-dessus du SMIC de juin et jusqu'à 3 SMIC : l'employeur ne bénéficiera pas de l'augmentation du montant des réductions auxquelles il aurait pu prétendre, devant conserver le SMIC de janvier dans la formule de calcul ;
- les salariés rémunérés sous les 3 SMIC de janvier (36,06 €/h) qui auront une augmentation amenant leur rémunération au-delà de cette somme ne

donneront plus droit aux allègements pour leur employeur, même si leur nouvelle rémunération est inférieure à 3 SMIC de juin (36,53 €/h).

Cette mesure s'applique au calcul de la réduction au titre de l'année 2026. Les entreprises, qui appliquent la réduction chaque mois de façon anticipée, devront probablement régulariser leurs calculs sur les prochains mois ou en fin d'année.

## Minima conventionnels inférieurs au SMIC

Dans le prolongement de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, un prochain décret devrait encore modifier le calcul des allègements. Ainsi, lorsque les minima conventionnels seront restés inférieurs au SMIC pendant toute l'année civile précédente, si l'entreprise n'a pas négocié un accord ou pris une DUE<sup>4</sup> pour dire qu'elle appliquait le SMIC, alors qu'elle l'aurait évidemment versé comme c'est légalement obligatoire, la réduction de charges sera calculée non plus sur le SMIC, mais sur le salaire minimal de branche du plus petit niveau de classification. S'il était adopté, ce décret entrerait en vigueur en 2027.

La FFB s'oppose à cette disposition, source de complexification et de potentiels redressements de l'Urssaf. ■



1. La réduction des cotisations maladie et famille continue de s'appliquer pour les employeurs qui bénéficient d'une réduction dégressive de cotisations patronales spécifique dont le bénéfice n'est pas cumulable avec la réduction générale (Lodeom, ZFR, ZRD...).

2. Décret n° 2026-509 du 12 juin 2026, publié le 14 juin.

3. Lire *Bâtiment actualité* n° 11 du 17 juin 2026.

4. Décision unilatérale de l'employeur.

## NAISSANCE OU ADOPTION

# Congé supplémentaire pour les parents

**Les parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier pourront désormais bénéficier d'un nouveau congé supplémentaire de naissance de un à deux mois, indemnisé par la Sécurité sociale. Il est pris par le salarié à la suite du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.**

**M**is en place par le législateur<sup>1</sup> pour permettre aux parents de passer plus de temps avec leur enfant durant ses premiers mois, le congé supplémentaire de naissance (CSN) s'ajoute aux congés existants.

Il s'adresse à l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ou dont la naissance était prévue à partir de cette date. Pour en bénéficier, les parents devront avoir pris, au préalable, l'intégralité de leur congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption auxquels ils ont droit. Toutefois, cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit, faute de pouvoir bénéficier des indemnités journalières afférentes<sup>2</sup>.

Les parents peuvent prendre ce congé simultanément ou en alternance.

### ● Durée

Le congé supplémentaire de naissance est d'une durée d'un ou deux mois, au choix du bénéficiaire. En cas de congé de deux mois, le bénéficiaire peut choisir de le fractionner en deux parties d'un mois chacune. La durée du congé s'apprécie de date à date : par exemple, un congé d'un mois débutant le 6 juillet prendra fin le 5 août au soir.

La durée du congé peut être écourtée en cas de décès

de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, puisque le salarié a le droit, dans l'un ou l'autre cas, de reprendre son activité avant le terme prévu du congé. Le salarié devra alors informer l'employeur de son souhait de reprise anticipée, par lettre recommandée avec avis de réception ou contre récépissé, et en joignant les justificatifs motivant cette reprise, au moins huit jours avant la date souhaitée<sup>3</sup>.

**Le congé supplémentaire de naissance est d'une durée d'un ou deux mois, au choix du bénéficiaire.**

### ● Délai de prise

Le congé supplémentaire de naissance doit débuter dans les neuf mois suivant la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Toutefois, pour les enfants nés ou arrivés au foyer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et avant le 1<sup>er</sup> juin 2026, y compris ceux nés prématurément mais dont la naissance était prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le congé devra débuter dans un délai de neuf mois courant à

compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Lorsque le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption du bénéficiaire est allongé, le délai de neuf mois peut être allongé d'autant (par exemple, en cas de naissances multiples)<sup>4</sup>.

### ● Délai de prévenance

Le salarié doit respecter un délai de prévenance afin d'informer l'employeur de la date de prise du congé, de sa durée et de son souhait ou non de fractionner le congé, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Le délai de prévenance est au moins égal à :

- un mois avant le début du congé (dans le cas général) ;
- 15 jours lorsque le congé est pris immédiatement à la suite du congé paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (le congé maternité n'est pas concerné)<sup>5</sup>.

Sous réserve du respect de ce délai et de l'épuisement par le salarié de son congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (voir *supra*), il ne semble pas possible de lui refuser ce nouveau congé.

### ● Modalités déclaratives

La demande du salarié reçue par l'employeur doit être transmise à l'Assurance maladie via le compte entreprise<sup>6</sup>. Les modalités déclaratives de l'employeur vont évoluer en trois phases (provisaires) : voir *tableau ci-dessous*.

### ● Indemnisation par la Sécurité sociale

Les bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance peuvent percevoir des indemnités journalières au titre de ce congé. Les conditions pour y prétendre sont les mêmes que celles fixées pour les indemnités versées au titre du congé de maternité<sup>7</sup>. Le montant des indemnités journalières est dégressif entre le premier et le second mois (70 % du salaire net antérieur pour le premier mois et 60 % pour le second)<sup>8</sup>. L'indemnisation du CSN ne se cumule pas avec certaines autres formes d'indemnisa-

### Modalités déclaratives

| Entre le 1 <sup>er</sup> juillet et septembre 2026  | À partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2026   | À partir de septembre 2027  |
|---|--|---|
| Un formulaire de demande doit être complété par l'employeur et déposé sur le compte entreprise. | Un signalement DSN devra être effectué en complément du formulaire de demande allégé des informations disponibles par le signalement en DSN. | Le formulaire employeur disparaît au profit du seul signalement DSN (qui devra comporter les dates du congé). |



## Calculer les indemnités de petit déplacement

Facile, avec l'outil en ligne de la FFB

Rendez-vous sur [ffbatiment.fr](https://ffbatiment.fr)



tion comme celle au titre de la maladie ou du chômage, mais elle peut donner lieu à une acquisition de trimestres pour la retraite de base (1 trimestre décompté pour 58 jours d'indemnisation). La loi ne prévoit pas aucune obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur, ni même la subrogation.

### ● Suspension du contrat et protection du salarié

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Cette période est assi-

milée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Il bénéficie pendant cette période d'une protection contre la rupture de son contrat de travail. En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant<sup>9</sup>. ■

1. Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

2. Art. L. 1225-46-2 du Code du travail (CT).

3. Art. L. 1225-46-2, L. 1225-46-5 et R. 1225-11-6 CT.

4 Art. L. 1225-46-2 et D. 1225-11-3 CT.

5 Art. L. 1225-46-2, D. 1225-11-4 et D. 1225-11-5 CT.

6. S'agissant des travailleurs indépendants, la demande est réalisée via un téléservice dédié sur [demarche.numerique.gouv.fr](https://demarche.numerique.gouv.fr).

7. Justifier de six mois d'affiliation à la Sécurité sociale à la date de début du congé et des conditions d'activité minimales requises : art. R. 313-4-1 du Code de la sécurité sociale.

8. Cette dégressivité s'applique également aux travailleurs indépendants qui peuvent en bénéficier.

9. Art. L. 1225-4-5, L. 1225-46-2 et L. 1225-46-4 CT.

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

# Comment organiser les règles de prévention et de discipline dans l'entreprise ?

**Le règlement intérieur est un document important traduisant le pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur. Il rappelle aux salariés les principales consignes en matière de santé, de sécurité et de discipline. Il est obligatoire à partir d'un certain nombre de salariés. Explications.**

## ● Quelles entreprises sont visées ?

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre en place un règlement intérieur. Cependant, toutes les entreprises ont intérêt à l'adopter, compte tenu de la finalité de ce document, notamment en matière de procédure disciplinaire.

## ● Quel est le contenu du règlement intérieur ?

### Santé et sécurité

L'employeur fixe dans le règlement intérieur les principes généraux à respecter en matière de santé et de sécurité, et en particulier les instructions relatives aux conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle. Exemple : obligation de porter les gants, les casques..., de les utiliser conformément aux instructions, etc.

Le règlement intérieur décrit également les conditions dans lesquelles les salariés peuvent contribuer au rétablissement de conditions de travail sécurisées. Exemple : obligation de signaler toute défaillance, anomalie sur le matériel, les installations... ; de prévenir la hiérarchie en cas d'accident du travail, etc.

Il peut aussi lister certains comportements dangereux et proscrits. Exemple : travailler en

état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants, fumer dans certains endroits, conduire un engin de chantier sans autorisation de conduite valide, etc.

### Discipline

Le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes de discipline à respecter dans l'entreprise. Exemple : obligation de respecter les horaires, les dates de congés payés, de justifier de son absence, etc.

Il peut dresser la liste de certains comportements interdits. Exemple : emporter du matériel de l'entreprise sans autorisation, avoir un comportement incorrect avec les clients ou le personnel, etc. Attention, ces clauses ne peuvent en aucun cas :

- être contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux conventions collectives applicables à l'entreprise ;
- porter abusivement atteinte aux libertés individuelles et collectives, ou comporter des dispositions à caractère discriminatoire.

### Sanctions et autres mesures

Outre les clauses relatives à la santé, à la sécurité et à la discipline, le règlement intérieur doit également comporter :

- la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires (de

l'avertissement au licenciement pour faute) à appliquer aux salariés en cas de faute professionnelle, ainsi que les règles à respecter en matière de procédure disciplinaire (droits de la défense du salarié) ;

- les dispositions légales relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et moral, aux agissements sexistes, et l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

## ● Comment le met-on en place ?

Une fois sa rédaction arrêtée, le règlement intérieur doit être :

- soumis pour avis aux élus du personnel, s'ils existent dans l'entreprise ;
- adressé à l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise avec, le cas échéant, l'avis des

élus. L'inspecteur peut demander le retrait ou la modification de certaines clauses ;

- porté à la connaissance des salariés par tout moyen (remise en mains propres contre décharge, affichage dans un endroit où il est visible par tous les salariés...).

Les règles sont les mêmes en cas de modification du règlement intérieur. ■



**Depuis le 28 mai, le dépôt du règlement intérieur auprès du greffe du conseil de prud'hommes n'est plus obligatoire.**

## Contrôle de la consommation d'alcool et de stupéfiants

Selon la jurisprudence, seul le règlement intérieur permet à l'employeur de pratiquer un alcootest ou un test salivaire à l'égard de certains de ses salariés pendant leur temps de travail. Dans ce cas, le règlement intérieur devra déterminer

les postes de travail potentiellement visés par cette mesure ainsi que les garanties accordées aux salariés contrôlés : possibilité d'être assisté par un tiers lors du contrôle et de demander une contre-expertise médicale après le contrôle.



**Pour obtenir le modèle de règlement intérieur établi par la FFB et adaptable à chaque entreprise, contactez votre fédération.**

## APPAREILS DE LEVAGE ET ENGIN DE CHANTIER

# Nouvelle campagne nationale de contrôle

Les entreprises du BTP utilisant sur leurs chantiers des engins mobiles ou des appareils de levage sont invitées à vérifier leurs pratiques en matière de prévention, en prévision de la campagne de contrôle de l'inspection du travail à venir.

L'inspection du travail mènera au second semestre une campagne nationale de contrôle de l'utilisation des engins de chantier et appareil de levage. Cette opération s'inscrit dans le cadre de son plan national d'action (PNA) 2026-2029. Elle fait suite à une première campagne réalisée en 2023-2024, qui a mis en évidence des manquements dans les entreprises contrôlées.

## ● Pourquoi cette campagne ?

Les engins mobiles et appareils de levage demeurent une cause importante d'accidents du travail (AT) graves et mortels. 38 % des signalements d'AT auprès de l'inspection du travail sont liés à l'utilisation de ces équipements.

Le bilan de la précédente campagne a notamment révélé :

- des documents uniques d'évaluation des risques (DUERP) absents ou incomplets dans plus d'un cas sur deux ;
- des mesures de prévention insuffisantes concernant la circulation des engins et des piétons dans plus de la moitié des cas ;
- des défauts d'autorisation de conduite dans un quart des entreprises contrôlées ;
- une information insuffisante des conducteurs sur le lieu d'utilisation des équipements dans un quart des cas ;
- l'absence de vérifications générales périodiques (VGP) sur presque un quart des équipements contrôlés.

Fortes des nombreuses régularisations obtenues à la suite de la première campagne, l'inspection du travail entend renouveler ses contrôles ainsi :

- de septembre à novembre prochains : phase de contrôle ;
- de septembre à janvier 2027 : contre-visites et suites à contrôle.

## ● Quel ciblage ?

La campagne visera notamment les équipements suivants :

- pelles et minipelles ;
- chargeuses ;
- compacteurs ;
- chariots élévateurs ;
- engins de terrassement ;
- plus largement, équipements mobiles et appareils de levage utilisés sur les chantiers.

Une attention particulière sera portée aux travailleurs les plus exposés, notamment les intérimaires, les salariés en CDD, les apprentis et les jeunes travailleurs.

## ● Quelques points à vérifier

### Évaluation des risques

Les agents de contrôle examineront les documents de prévention de l'entreprise, et notamment :

- l'existence et la mise à jour du DUERP ;
- le plan d'action ou le programme annuel de prévention (PAPRI Pact)



dans les entreprises concernées;

- la procédure d'accueil pour les nouveaux arrivants.

Sur les chantiers, le contenu du PPSPS pourra également être examiné lorsque celui-ci est requis.

### Organisation de la circulation sur le chantier

La prévention des collisions entre engins et piétons constituant un axe majeur de la campagne, les contrôleurs pourront notamment vérifier:

- la séparation des zones de circulation des engins et des piétons;
- la présence de consignes de circulation;
- la matérialisation des voies de circulation;
- l'organisation des manœuvres;
- l'état des pistes et voies de circulation.

### Vérifications des équipements

Les entreprises doivent s'assurer que les VGP sont réalisées dans les délais réglementaires. L'inspection du travail pourra demander:

- les rapports de vérification;
- les carnets de maintenance des appareils de levage;
- les justificatifs des contrôles réalisés;
- les mesures prises à la suite des observations formulées lors des vérifications.

Cette vigilance concerne également les matériels loués.

**La conduite d'engins mobiles et d'appareils de levage est réservée aux salariés formés.**

### Formation et autorisation de conduite

La conduite d'engins mobiles et d'appareils de levage est réservée aux salariés formés. L'employeur pourra être contrôlé sur les formations suivies et les autorisations de conduite délivrées. Pour mémoire, lorsque la réglementation l'impose, une autorisation de conduite doit être délivrée après vérification:

- de l'aptitude médicale du salarié ou de l'attestation d'absence de contre-indications médicales;
- du contrôle des connaissances et savoir-faire de l'intéressé pour la conduite en sécurité;
- de sa connaissance des lieux de travail et des consignes applicables sur le chantier. ■

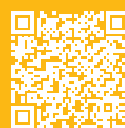


**Le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) permet de s'assurer que les salariés disposent des compétences théoriques et pratiques nécessaires à la conduite d'engins de chantier, de levage ou de manutention.**



## Anticipez les contrôles !

Afin d'aider les entreprises à préparer cette campagne, la direction générale du Travail a diffusé des fiches d'autodiagnostic, dont une spécifique aux chantiers, permettant de vérifier les principaux points qui seront examinés par les agents de contrôle. Les éléments d'information sur la campagne, les fiches et les ressources documentaires sont disponibles sur le site du ministère du Travail :



Les entreprises ont notamment intérêt à vérifier:

- leur DUERP (actualisation notamment);
- les échéances des VGP;
- la validité des autorisations de conduite;
- la mise en place et le respect des règles de circulation sur le chantier;
- l'accueil sécurité et la formation des nouveaux arrivants, notamment des jeunes.

Retrouvez les nombreuses ressources disponibles sur le risque de heurt entre les engins et les piétons sur le site de l'OPPBTB :



## SINISTRALITÉ

# Vols d'engins de chantier: deux fois plus nombreux en 2025

Une récente étude<sup>1</sup> fait le point sur un phénomène redouté par les entrepreneurs : le vol de véhicules sur les chantiers. Entre 2024 et 2025, leur nombre a doublé. À la clé, des conséquences financières majeures, des chantiers retardés, un renchérissement de l'assurance, une baisse de la productivité. De quoi compromettre jusqu'à la stabilité financière de certaines entreprises.

## Chiffres clés de 2025

**7 entreprises du BTP sur 10 sont concernées par le vol :**



**6 vols sur 10** ont lieu directement sur le chantier.



**2 sur 3** sont commis la nuit.



**1 sur 2** a lieu le week-end.

**Seuils de risque de vol selon le nombre de véhicules ou d'engins :**

**3 engins**  
**10 véhicules utilitaires**

**Le vol menace l'existence même des entreprises :**



**1/3** des professionnels citent le risque de faillite comme première conséquence des vols pour leur entreprise.

**45 000 €** est le coût moyen du dernier vol subi. Il était de 31 000 € en 2024.

**1/4 des professionnels ont subi une perte d'exploitation suite à un vol :**



**85 000 €** est le montant de la perte d'exploitation suite au vol d'un ou plusieurs véhicules. Répartition du préjudice financier :

1. Remplacement du matériel
2. Augmentation des primes d'assurance
3. Immobilisation des activités et temps perdu
4. Pénalités financières pour retard de chantier



**Près de 1 vol sur 3 concerne des véhicules utilitaires, en augmentation de 37 %.**



**Plus de 6 sur 10** touchent des engins de chantier. Poids lourds, outillage, carburant, matériaux de construction et groupes électrogènes sont aussi concernés.

**Dans 6 cas sur 10, le système de sécurisation mis en place par l'entreprise n'a pas permis la récupération du matériel.**

1. Baromètre des vols et de la récupération après vol dans le BTP, Coyote/YouGov, juin 2026. Étude menée auprès de 401 professionnels du BTP implantés en France métropolitaine.

## BONNES PRATIQUES

# 4 réflexes à adopter pour éloigner le risque

Depuis 2008, la FFB et le ministère de l'Intérieur collaborent pour lutter contre les vols sur les chantiers. Ce partenariat permet des contacts directs avec les forces de l'ordre locales, des études de sûreté gratuites et une procédure simplifiée de plainte ou d'accompagnement. « Ras le Vol » est un dispositif simple, concret et rapide pour vous accompagner immédiatement, mais aussi pour prévenir efficacement les risques.

## 1 Sensibiliser le personnel

Pour une meilleure efficacité, il est nécessaire que l'ensemble des salariés de l'entreprise soit sensibilisé au risque de vol. La fermeture systématique des véhicules, le rangement du matériel, le contrôle des accès, le rangement en fin de journée ou le signalement des comportements suspects contribuent directement à réduire les risques. Un rappel régulier des consignes maintient un niveau de vigilance adapté.

## 2 Instaurer des contrôles d'accès anti-intrusion

Le contrôle des accès constitue l'un des premiers moyens

de prévention contre le vol. Limiter les entrées non autorisées permet de réduire les risques d'intrusion et de mieux identifier les mouvements sur le chantier.

La mise en place de clôtures adaptées, de portails verrouillés ou de barrières temporaires renforce déjà significativement la sécurité du site. L'éclairage des accès et des zones sensibles joue également un rôle dissuasif.

Sur certains chantiers, un système d'identification des intervenants ou un registre des entrées et sorties améliore la traçabilité et limite les accès non autorisés.

## 3 Mettre en place un dispositif de surveillance

Les dispositifs de surveillance complètent les protections physiques et renforcent la détection des intrusions. Leur présence a également un effet dissuasif important. La surveillance doit être adaptée aux périodes les plus sensibles, notamment la nuit, le week-end ou les phases d'arrêt du chantier. Les zones de stockage, les installations techniques et les stationnements d'engins nécessitent une vigilance renforcée.

## 4 Miser sur alarme, caméra, vigile et garde de nuit

Plusieurs solutions peuvent être combinées selon le niveau de risque du chantier. Les systèmes d'alarme détectent rapidement une intrusion ou une ouverture non autorisée. Les caméras de surveillance faci-

## Évaluez votre risque

Le dispositif « Ras le Vol », conçu par la FFB en partenariat avec les directions territoriales de la sécurité de proximité, permet d'évaluer en ligne les risques de vol sur vos chantiers en seulement 15 minutes grâce à une liste de vérifications. En fonction du résultat, vous pourrez déterminer les mesures à prendre.



Accédez à l'outil d'évaluation.

litent, quant à elles, l'identification des auteurs et peuvent dissuader certains actes de malveillance.

Dans certains contextes, le recours à un agent de sécurité, à une ronde de surveillance ou à un gardiennage temporaire peut être envisagé, notamment lors des phases sensibles du chantier ou lorsque des équipements de forte valeur sont présents sur site. Le choix des dispositifs doit tenir compte du coût, de l'efficacité attendue et des contraintes spécifiques du chantier. ■

## Mieux protéger engins et véhicules

Quelques pratiques à adopter :

- réfléchissez à l'agencement de vos engins en les positionnant de façon stratégique. Les machines les plus volumineuses ou plus difficiles à déplacer peuvent servir de rempart en bloquant l'accès aux équipements les plus exposés, ce qui complique la tâche des voleurs ;

- regroupez vos machines dans une zone plus sûre en fin de journée et les week-ends, afin de réduire leur exposition aux risques lorsque le chantier n'est pas surveillé. Pensez aussi à des solutions technologiques plus poussées, à l'image de la géolocalisation en temps réel de vos engins et machines.



**Vous avez constaté un vol ? Contactez immédiatement la police ou la gendarmerie. Déposez plainte en ligne et contactez votre fédération pour activer le réseau « Ras le Vol ».**

ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO

# « Le client est roi »... vraiment ?

Travail en soirée, le week-end, parfois même pendant les congés... pour les dirigeants d'entreprise, difficile d'appuyer sur le bouton « pause ». Soucieux de respecter leurs engagements, bousculés par les aléas de chantier, soumis à la pression concurrentielle, ils voient très souvent leur vie privée débordée par le professionnel. À la clé, stress, difficultés familiales et risque d'épuisement.

Les patrons travaillent beaucoup, parfois plus de 50 à 60 heures par semaine, consultent leurs mails même pendant les pauses. Un coup de fil ou un SMS reçu en soirée, pendant un repas en famille, le week-end, sera rarement ignoré : prospects, clients et fournisseurs, salariés parfois, attendent des réponses immédiates. Résultat : pas ou peu de répit, une déconnexion de la vie professionnelle quasi inexistante. Le tout, sans remise en question d'un fonctionnement pourtant coûteux en stress, en charge mentale et en fatigue.

## Pression de la conformité

« Il existe une norme implicite qui pousse les chefs d'entreprise à répondre à toutes les sollicitations, même en dehors des heures de travail », confirme d'emblée Didier Truchot, professeur émérite de psychologie sociale et chercheur à l'université Marie-et-Louis-Pasteur de Besançon. Les dirigeants fonctionnant pour la plupart sur ce modèle, il n'est pas question d'interroger celui-ci : « En adoptant cette norme implicite, on répond aussi à la pression à la conformité, poursuit cet expert, nécessaire pour faire partie du groupe. »

Même son de cloche du côté de Delphine Remillon, direc-



**Il existe une norme implicite qui pousse les chefs d'entreprise à répondre à toutes les sollicitations, même en dehors des heures de travail.**

**Didier Truchot, professeur émérite de psychologie sociale et chercheur à l'université Marie-et-Louis-Pasteur de Besançon.**

trice de recherche à l'INED (Institut national d'études démographiques), qui mène depuis 2024 l'étude FamEmp, autour de l'articulation vie privée / vie professionnelle des Français, dont les premiers résultats ont été récemment publiés<sup>1</sup> : « Les dirigeants d'entreprise ont intériorisé ces normes de disponibilité

permanente et, dans le même temps, les outils numériques nomades ont favorisé cette sursollicitation », développe-t-elle.

Ce à quoi il faut ajouter la pression de la concurrence, qui oblige à offrir une qualité de service et une relation client toujours plus soignées, mais aussi « la crainte du jugement en ligne » – cette possibilité d'être « noté » par les clients sur Internet –, une tendance croissante dans « ce monde de l'évaluation perpétuelle », rappelle Didier Truchot.

## Les patrons tels des « prestataires de services »

Le client, d'ailleurs, parlons-en. C'est lui, souvent, qui passe un coup de téléphone après une visite sur son chantier en soirée ou le week-end, tarabudé par une question de timing ou de faisabilité. Le laisser sans réponse ? Impossible. « Le problème n'est pas tant que le client ait une interrogation sur tel ou tel aspect du projet en cours, mais qu'il ne puisse attendre le lendemain matin ou le lundi pour solliciter un retour », pose Didier Truchot, qui pointe « une exigence qui correspond à la montée de l'individualisme, au besoin de satisfaction immédiate, au refus de la frustration, très marqués chez nos contemporains », gage-t-il. Tout se passe



comme si « le patron de TPE/PME et l'artisan étaient des "prestataires de services", tenus de se rendre disponibles à tout moment selon une logique "Je paye, j'ai le droit" de la part du client », déplore l'universitaire.

Pour Delphine Remillon, l'envahissement du privé par le professionnel prend aussi une autre forme, plus insidieuse. Le dirigeant n'est pas seulement amené à répondre aux sollicitations en dehors des heures de travail, à travailler sur ses heures de repos : il est aussi accaparé « en pensée » par son travail, même s'il n'ouvre pas un dossier ou s'entretient avec un acteur d'un

1. Fontaine, R., Pailhé, A. et Remillon, D., «Tensions entre vie privée et vie professionnelle : qui sont les plus exposés ? », *Population & Sociétés*, 637 (10), 1-4, 2025.



**Penser en permanence à son travail, c'est en soi un débordement.**

**Delphine Remillon, directrice de recherche à l'INED (Institut national d'études démographiques).**

difficultés. Lorsqu'ils ont un ou une conjoint(e) et/ou des enfants en bas âge, lorsqu'ils sont aidants d'un parent âgé ou en situation de handicap, cette porosité entre travail et vie privée finit par leur porter préjudice, « notamment parce que les proches se plaignent de ce manque de disponibilité, si bien que des tensions intrafamiliales peuvent se faire jour », confirme la chercheuse. La solution : « S'accorder de vraies pauses, faire valoir son droit à la déconnexion, hiérarchiser les urgences et apprendre à vraiment se mettre en mode *off* ». Car en réalité, assure le professeur de psychologie sociale, « la récupération, ce n'est pas du temps perdu pour un entrepreneur : c'est du temps gagné ». ■

projet. « Et penser en permanence à son travail, c'est en soi un débordement », constate cette spécialiste, qui voit là « une vraie différence avec les salariés : les dirigeants ont une grande autonomie dans le travail, mais ce dernier est omni-

présent, y compris dans leurs têtes », résume-t-elle.

### Tensions familiales

À ne jamais vraiment couper avec le travail, à laisser entrer leur vie professionnelle dans des moments privés, les chefs d'entreprise s'exposent à des



### Difficultés psychologiques : une minorité de dirigeants accepte de se faire accompagner

Malgré une amélioration notable, la santé des dirigeants de TPE/PME reste préoccupante, nous enseigne le baromètre 2026 de l'IFOP pour la Fondation MMA des entrepreneurs du futur, publié en mai dernier. Un patron sur deux

(51 %) déclare être ou avoir été confronté à des difficultés physiques et psychologiques. Pourtant, seuls 28 % des dirigeants montrant un état psychologique dégradé souhaitent bénéficier ou bénéficient

d'un accompagnement. Les profils les plus expérimentés, souvent des hommes de plus de 50 ans, restent convaincus de pouvoir s'en sortir seuls, tandis que les plus jeunes et les femmes sont plus enclins à se faire épauler.

## Démarche RSE

Bâtitteur Responsable : l'outil FFB pour vous accompagner

[www.rse.ffbatiment.fr](http://www.rse.ffbatiment.fr)



**À la FFB,**  
j'accède 24 h/24  
à toute  
l'information  
dont j'ai  
besoin

Newsletter,  
journal bimensuel,  
site Web (espace  
personnel),  
réseaux sociaux...

  
**FFB**  
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

