

26 NOVEMBRE 2025

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 20



MICROENTREPRENEURS

DES ENGAGEMENTS POUR GRANDIR



RETRAITE PROGRESSIVE

**PLUS ENCADRÉE
POUR LES ENTREPRISES,
PLUS ACCESSIBLE
POUR LES SALARIÉS**

SANTÉ MENTALE DES DIRIGEANTS

ET VOUS, COMMENT ÇA VA ?



› ÉDITORIAL

MICROENTREPRENEURS

DES ENGAGEMENTS POUR GRANDIR



En 2008, le législateur a voulu encourager la création d'entreprise avec le régime de l'autoentrepreneur. C'est un objectif louable, mais il aurait fallu limiter ce régime dans le temps pour accompagner la création de véritables entreprises.

Pour des milliers d'artisans et entrepreneurs classiques, cette loi a été et est toujours vécue comme une provocation : dans les métiers comme le bâtiment, il ne suffit pas de remplir un formulaire administratif pour exercer une activité professionnelle indépendante. Celle-ci exige de la qualification technique et de la compétence en gestion, ainsi qu'un véritable projet commercial.

Pourquoi l'État n'a-t-il pas encadré ce statut ? Pourquoi a-t-il encouragé cet amateurisme et la fraude qui va avec ? Et pourquoi, alors que l'État accuse un déficit budgétaire abyssal, le Parlement vient-il de remonter le seuil de franchise de TVA à 37500 € (85000 € pour le commerce) ? Quelle inconséquence !

Le combat n'est pas perdu, il va se poursuivre à Bruxelles, car le droit français n'est pas conforme à une directive européenne de 2020 dont l'objet est justement d'harmoniser les règles applicables aux petites entreprises. Il faut régler cette distorsion de concurrence dans le bâtiment.

Au-delà du combat contre les excès du régime, le rôle de notre fédération est aussi d'accompagner ceux qui souhaitent sincèrement développer leur activité à plein temps, embaucher et former des collaborateurs, et financer notre modèle social. Dans bien des cas, ces microentrepreneurs d'aujourd'hui sont les artisans de demain et, peut-être, les PME d'après-demain.

Pour cela, la FFB publie une charte* résumant 10 engagements fondamentaux des microentrepreneurs pour notre profession. Pour adhérer à notre fédération, ces volontaires devront signer cette charte, s'engager à transformer leur entreprise et adopter un régime classique dans un délai de deux à trois ans.

Restaurer des conditions de concurrence loyales et accompagner les entreprises qui souhaitent se développer, ce sera toujours la priorité de la FFB !

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

* Reproduite page 6.

AU SOMMAIRE

■ LOBBYING	p. 3
■ ÉCHOS	p. 4-5
■ CHARTE TYPE MICROENTREPRISE	p. 6
■ FORMATION	
› Réforme des entretiens professionnels Tout ce qui change	p. 7
■ SOCIAL	
› Droit conventionnel applicable dans l'entreprise L'obligation d'information de l'employeur	p. 8-9
› Retraite progressive Plus encadrée pour les entreprises, plus accessible pour les salariés	p. 10-11
■ FISCALITÉ	
› TVA 20 % pour les installations comportant une chaudière au gaz ou au fioul	p. 12-15
■ GESTION	
› Santé mentale des dirigeants Et vous, comment ça va ?	p. 16-17
■ MANAGEMENT	
› Test Structurant, fédérateur ou reconnaissant... Quel leader êtes-vous ?	p. 18-19



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

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

www.ffbatiment.fr / @FFBatiment



Achevé de rédiger le 14 novembre 2025, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 26 novembre 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R. - Bertrand Hannedouche.
Getty Images : pablo.rodriguez1.
Adobe Stock : Elizaveta - Dusan Petkovic - ActionGP -
A. B. C. - Grady Reespeopleimages.com - bernardbodo
- NDABCREATIVITY - iammos - K Seisapeopleimages.com
- Jacob Lund - iammos.



PEFC/10-31-1510



> GOUVERNEMENT

REP BÂTIMENT : LA FFB DEMANDE AU NOUVEAU MINISTRE D'AGIR AVANT LE 1^{ER} JANVIER

Le 3 novembre, l'ensemble de la filière construction a été réunie par Mathieu Lefèvre, nouveau ministre délégué chargé de la Transition écologique, pour faire un point d'étape sur les travaux de refondation de la REP bâtiment. L'occasion pour Olivier Salleron de souligner que la situation n'en est plus au stade des dysfonctionnements, mais de l'échec total. Depuis plus de deux ans, ce dispositif dessert la cause qu'il prétendait servir, celui d'une valorisation des déchets de chantier grâce à une reprise gratuite sur site, dans nos entreprises ou encore dans des points de collecte. Le moratoire

annoncé au printemps dernier ne permet pas d'aboutir à une situation plus satisfaisante. Pire : pour échapper à la banqueroute, les éco-organismes – notamment le principal – suspendent au fil de l'eau les services de reprise, pourtant obligatoires, tout en continuant à percevoir des éco-contributions inflationnistes. La REP telle qu'elle a été pensée n'a jamais fonctionné. La FFB a demandé au ministre d'accélérer la remise à plat générale du dispositif pour une issue avant la fin de l'année. La profession ne s'accommodera pas d'aménagements cosmétiques : la comédie n'a que trop duré! ■



Olivier Salleron, président de la FFB, au côté de Mathieu Lefèvre, nouveau ministre délégué chargé de la Transition écologique.

> THINK TANKS

LA FFB RÉUNIT LES PRINCIPAUX CERCLES DE RÉFLEXION FRANÇAIS POUR VALORISER LES ENJEUX « BÂTIMENT »



La FFB a réuni les principaux think tanks français pour évoquer les grands enjeux d'avenir qui impactent et transforment notre profession.

Au moment où les débats politiques s'enlisent sur des enjeux de court terme, la FFB a décidé de réunir les principaux think tanks français pour évoquer les grands enjeux d'avenir qui impactent et transforment notre profession. Autour d'Olivier Salleron, d'Édouard Bastien, président de la commission stratégie de la FFB, et de Christophe Posseme, président de la commission formation, plusieurs responsables de

think tanks ont fait le déplacement : Terra Nova, l'Institut Montaigne, la Fabrique de la Cité, GenerationLibre, le haut-commissariat à la Stratégie et au Plan, l'Institut Sapiens, l'Institut de l'entreprise et l'Observatoire français des conjonctures économiques. L'occasion d'exposer les grands scénarios probables pour la filière construction et les besoins centraux de formation pour les nouvelles générations face à l'accélération de l'innovation. L'occasion,

également, de mettre en perspective les grandes problématiques du logement, de la transition énergétique, du marché du travail et de la démographie dans tous les territoires. La FFB est très attachée au dialogue régulier avec ces cercles de réflexion : c'est dans les publications de ces organismes que les futurs candidats à la présidentielle iront puiser une partie de leur programme. ■

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)	
Septembre 2025	133,3
Variation annuelle	+1,6 %
Indice des prix à la consommation	
Octobre 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac (+0,1 % ; +0,9 %)	121,02
Ensemble des ménages hors tabac (+0,1 % ; +0,9 %)	119,89
Indice général des salaires BTP	
Juillet 2025	614,7
Variation annuelle	+2,0 %
SMIC horaire	
1 ^{er} novembre 2024	11,88 €
Plafond mensuel sécurité sociale	
1 ^{er} janvier 2025	3 925 €
Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2025)	
Créances des professionnels	2,76 %
Créances des particuliers	6,65 %
Ester mensuel (remplace l'Eonia)	
Octobre 2025	1,93 %
Euribor mensuel (ex-Pibor)	
Octobre 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

> RÉSEAUX SOCIAUX

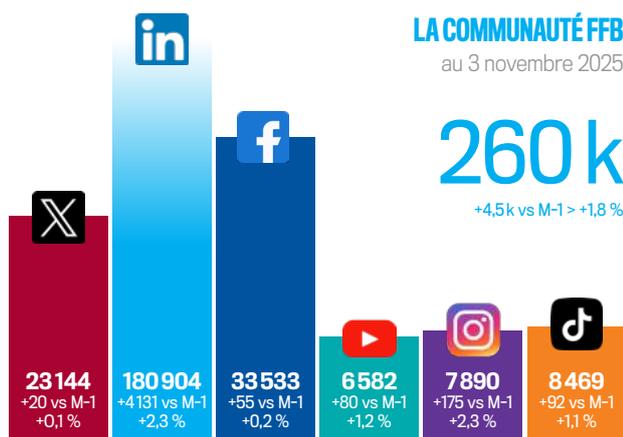
PARTOUT, LA COMMUNAUTÉ FFB S'AGRANDIT

La communauté en ligne de la FFB continue de s'élargir sur les réseaux sociaux! Toutes plateformes confondues, la Fédération rassemble désormais plus de 260 500 abonnés, soit plus de 40 000 nouveaux abonnés en un an. Sur Facebook, la FFB franchit la barre des 33 500 abonnés, avec une progression de 10 % par rapport à 2024. Sur LinkedIn, la croissance reste particulièrement soutenue et permet de dépasser le cap symbolique des 180 000.

Après plusieurs mois de recul, sur X (ex-Twitter), elle repart à la hausse en octobre. Sur TikTok, la dynamique reste forte, portant la communauté à 8 400 abonnés, avec un engagement qui bondit de 62 %. Sur Instagram, la FFB poursuit également sa progression, avec près de 8 000 abonnés au total. Enfin, sur YouTube, elle continue sa montée régulière, avec une progression de 1 000 abonnés en un an, pour atteindre près de 6 600 abonnés. ■



Suivez les comptes de la Fédération pour ne rien manquer de l'actualité du bâtiment et découvrir les actions menées au quotidien.



IL L'A DIT

“ On a conscience que cela coûte cher, mais, depuis quarante ans, c'est la seule politique de soutien à l'emploi des jeunes qui a eu des résultats et qui a fait baisser le chômage des jeunes.

ÉRIC CHEVÉE, VICE-PRÉSIDENT DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME), AU SUJET DE L'APPRENTISSAGE.

> CONSTRUCTIF

SIMPLIFIER, C'EST COMPLIQUÉ

Comme d'autres secteurs d'activité, le bâtiment vit durement les complications inutiles et l'inflation juridique sans fin. Ses activités appellent stabilité, prévisibilité et agilité. Ce dossier de *Constructif* traite de ce thème d'importance aux multiples dimensions. Il souligne que la volonté permet de ne pas se résoudre à la fatalité. La version en ligne de ce numéro 72 est consultable sur le site www.constructif.fr. ■



> EXPULSIONS LOCATIVES

DÉBUT DE LA TRÊVE HIVERNALE

Comme chaque année, le 1^{er} novembre a marqué le début de la trêve hivernale, qui interdit les expulsions locatives jusqu'au 31 mars

pour « protéger les personnes les plus vulnérables face aux rigueurs de l'hiver », indique le site du gouvernement. ■

> EMPLOI

LE REPLI SE POURSUIT EN FRANCE

Un peu plus de 60 000 emplois salariés du secteur privé ont été détruits au troisième trimestre 2025, selon les chiffres publiés par l'Insee le 6 novembre. En février, le gouvernement a abaissé l'aide à l'embauche d'un alternant de 6 000 à 5 000 € annuels pour les PME et à 2 000 € pour les plus grandes entreprises. Selon l'Insee, cette mesure, qui touche à la fois les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, explique les deux tiers des destructions d'emploi intervenues au troisième trimestre. Le dernier tiers tient à la mauvaise passe que traversent certains secteurs



économiques, en particulier le bâtiment. Sur un an, les entreprises du secteur, pénalisées par la panne de l'immobilier résidentiel et de l'immobilier de bureaux, ont perdu 21 900 postes (-1,6 %), dont 20 300 salariés. ■

> OUTIL

UN SIMULATEUR POUR COMPARER LE COÛT DU TRAVAIL EN EUROPE

Le Medef présente une nouvelle calculatrice de revenus permettant à chacun de visualiser instantanément l'écart entre le salaire brut versé, le salaire net perçu et le coût total supporté par l'employeur.

Cet outil de simulation compare aussi le coût du travail en France avec celui de trois grands pays européens : l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne. À rémunération identique, il montre ce qu'un salarié percevrait s'il travaillait à Munich, Bologne ou Barcelone, ainsi que les cotisations sociales supportées par les entreprises et les salariés. Cette approche met en évidence les écarts de structure et de niveau du coût du travail entre pays euro-



péens, et leur impact concret sur le revenu net des salariés et la compétitivité des entreprises.

Les simulations de la calculatrice illustrent une réalité structurelle : le coût du travail en France demeure significativement supérieur à celui observé en Allemagne, en Italie et en Espagne. Si la France appliquait les mêmes niveaux de prélèvements sociaux que ses voisins, les salaires nets seraient plus élevés et les coûts salariaux plus faibles pour les entreprises.

En rendant ces comparaisons accessibles à tous, le Medef souhaite nourrir une réflexion objective sur le coût du travail et contribuer à un débat éclairé sur la compétitivité et le pouvoir d'achat. ■

> COUVERTURE MOBILE

QUELLE EST-ELLE DANS VOTRE DÉPARTEMENT ?

Vous voulez savoir quel opérateur offre la meilleure couverture dans votre département ? Lequel déploie la 5G sur votre lieu d'habitation ? Les cartes départementales de l'Arcep (Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse) dressent un état des lieux, actualisé chaque trimestre, de la couverture mobile en France métropolitaine et en outre-mer.

Les cartes du 2^e trimestre 2025 qui viennent d'être publiées intègrent désormais la couverture 5G. Elles viennent en complément du site Mon réseau mobile, qui permet de comparer les performances des opérateurs.

Ces statistiques prennent en compte le meilleur niveau de couverture mobile dans votre département (« très bonne couverture mobile »). Elle correspond aux zones où vous devez pouvoir

échanger des données mobiles à l'extérieur et, dans la plupart des cas, à l'intérieur des bâtiments.

Pour consulter les cartes

Cliquez sur l'onglet Cartes et données du site de l'Arcep pour accéder à l'état de la couverture mobile de votre département. Vous devez choisir la période puis le département concerné, puis l'outil génère automatiquement la carte correspondant à votre recherche. Celle-ci vous donne les informations suivantes :

- couverture Internet mobile en intérieur et évolution par opérateur ;
- couverture mobile en voix et SMS en intérieur et évolution par opérateur ;
- déploiement des sites 5G ouverts commercialement ;
- cartographie des sites 5G ouverts commercialement ;
- couverture mobile en voix et SMS en voiture. ■



Charte type microentreprise

● Défendre les valeurs de la profession

Respecter les valeurs de solidarité, de convivialité, de professionnalisme, de satisfaction du client ainsi que le travail réalisé par ses confrères sur les chantiers.

● Connaître les règles de l'art et les appliquer

Bien connaître les règles de l'art (normes, avis techniques, recommandations et règles professionnelles), lesquelles sont essentielles pour garantir la bonne exécution des ouvrages de bâtiment.

● Assurer la responsabilité professionnelle

Souscrire une assurance pour garantir la responsabilité civile des dommages causés à autrui par l'activité professionnelle et, à compter de la réception des ouvrages, les garanties légales (parfait achèvement, garantie de bon fonctionnement et responsabilité décennale).

● Être transparent sur la situation de son entreprise

En tant que dirigeant personne physique, déclarer n'avoir pas fait l'objet de condamnation pénale ni de sanction civile ou administrative de nature à interdire de gérer, administrer ou diriger une société ou une personne morale, ou d'exercer une activité commerciale ou artisanale.

Sur demande, justifier par tous moyens du respect par l'entreprise de ses obligations sociales et fiscales.

● Privilégier le règlement amiable des litiges éventuels

Au-delà des cas dans lesquels la législation impose une tentative préalable de règlement amiable, privilégier la discussion, voire la conciliation ou toute autre procédure adaptée, avant d'entamer une procédure judiciaire.

● Combattre le travail dissimulé

Déclarer l'intégralité de son chiffre d'affaires s'impose à tout professionnel, quel que soit son régime fiscal. Si le microentrepreneur travaille généralement seul, il peut souhaiter embaucher et doit veiller à déclarer préalablement cet emploi – même temporaire – à l'Urssaf. En cas de sous-traitance, être attentif à ce que ces mêmes principes soient respectés par le sous-traitant.

Les salariés français ou étrangers travaillant sur les chantiers en France connaissent leur obligation de porter sur eux la carte d'identification professionnelle du BTP et de la présenter en cas de contrôle.

● S'engager pour le développement durable

Être soucieux de la qualité environnementale dans le cadre de l'activité professionnelle de l'entreprise. Veiller également à proposer, autant que possible, des solutions innovantes et des matériaux écologiques. Être très attentif à la gestion des déchets de chantier, en conformité avec la réglementation.

● Respecter les règles de sécurité

Se former aux moyens de travailler en toute sécurité. Répertorier les risques inhérents à l'activité, en faisant en sorte que toutes les dispositions soient prises pour les prévenir. En cas d'embauche de salariés, les sensibiliser et les former régulièrement à la prévention des risques.

● Adopter de bonnes pratiques en matière de recrutement

Adopter de bonnes pratiques en matière de recrutement afin de combattre toute forme de discrimination à l'embauche. Veiller à l'image de l'entreprise pour attirer de nouveaux collaborateurs et fidéliser les salariés déjà en poste.

● Développer les compétences dans l'entreprise

Le secteur du bâtiment connaît une mutation profonde, des technologies de pointe émergent en permanence et font évoluer les modes constructifs.

La demande et les exigences des clients changent. Pour rester compétitif dans ce contexte, il est essentiel d'adapter les compétences au sein de l'entreprise pour répondre à l'évolution des marchés (formations aux économies d'énergie...) et des techniques propres aux métiers exercés au sein de l'entreprise.

En tant qu'adhérent sous le régime de la microentreprise

Par mon adhésion, j'atteste sur l'honneur ne pas cumuler mon activité artisanale avec une activité salariée sous contrat de travail dans une entreprise exerçant la même activité.

Désireux de développer mon activité, je m'engage à transformer mon entreprise et à adopter un statut « classique » dans un délai de deux à trois années, pouvant être prorogé au regard des circonstances et de la situation de l'entreprise, dont je tiens informée ma fédération.

► RÉFORME DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

TOUT CE QUI CHANGE

Une nouvelle loi¹, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les transitions et reconversions professionnelles, transforme en profondeur le dispositif des entretiens professionnels. Objectif affiché : en faire un véritable outil stratégique de gestion des compétences et d'accompagnement des parcours.



perspectives d'emploi au sein de l'entreprise;

- les besoins de formation exprimés par le salarié, qu'ils soient liés à son poste, aux perspectives d'évolution ou à un projet personnel;
- les souhaits d'évolution professionnelle, incluant les possibilités de reconversion interne ou externe, la mobilisation du CPF, la VAE ou un bilan de compétences;
- l'activation et l'utilisation du CPF, ainsi que les abondements volontaires que l'employeur peut financer.

Pour les salariés seniors, l'entretien sera également consacré à la prévention santé et à l'usure professionnelle (en lien avec la visite médicale de mi-carrière), ainsi qu'aux perspectives de fin de carrière si le premier entretien intervient dans les deux ans précédant le 60^e anniversaire du salarié.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le conseil en évolution professionnelle (CEP) peut être mobilisé afin d'informer le salarié et de l'accompagner dans la préparation de l'entretien. L'employeur peut également bénéficier des conseils de l'OPCO.

Sanctions inchangées pour les entreprises de 50 salariés et plus

En cas de non-respect des obligations relatives à l'entretien de parcours professionnel (un entretien tous les quatre ans et au moins une action de formation non obligatoire), l'employeur devra verser des « droits correctifs » de 3 000 € par salarié concerné sur le CPF de ce dernier². ■

De nouvelles dispositions concernant les entretiens professionnels sont entrées en vigueur le 26 octobre dernier¹. À compter du 1^{er} octobre 2026, elles s'appliqueront aux accords collectifs d'entreprise ou de branche définissant la fréquence de ces rendez-vous.

Nouvelle appellation

L'entretien professionnel change de nom. Il s'agit à présent de l'entretien de parcours professionnel. Cette évolution vise à aller au-delà du suivi formel en favorisant un échange approfondi sur les compétences, les ambitions et les opportunités de

développement. Elle a pour but de placer le salarié au cœur de son projet professionnel, tout en permettant à l'entreprise d'anticiper ses enjeux de compétences.

Périodicité révisée

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit maintenant un premier entretien dès la première année suivant l'embauche. Celui-ci devra être organisé dans les deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, le cas échéant. Les entretiens suivants devront avoir lieu tous les quatre ans (au lieu de deux). Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

devra être organisé tous les huit ans (au lieu de six).

L'entretien est organisé par l'employeur et réalisé pendant le temps de travail par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise.

Un contenu enrichi

L'entretien de parcours professionnel devra aborder :

- les compétences et qualifications du salarié dans son poste actuel ainsi que leurs évolutions possibles en lien avec la situation de l'entreprise;
- sa situation et son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des

1. Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

2. Articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du Code du travail.



De nouveaux modèles d'entretien sont en cours d'élaboration et seront mis à la disposition du réseau et des entreprises adhérentes sur le site de la FFB.

► DROIT CONVENTIONNEL APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE

L'OBLIGATION D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Notre secteur est régi par plusieurs conventions collectives et accords spécifiques. Rappelons le devoir d'information de l'employeur vis-à-vis de ses salariés en la matière.

Au moment de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit lui communiquer un certain nombre d'informations, énumérées par le Code du travail, relatives à la relation de travail¹. Parmi ces informations figurent les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

En pratique, comment informe-t-on les salariés ?

On élabore une notice d'information qui vise les textes conventionnels en vigueur dans l'entreprise.

Selon le Code du travail, la notice doit :

- être remise au plus tard un mois à compter de la date d'embauche² ;
- être communiquée aux salariés par tout moyen³.

Les modifications ou compléments à apporter à ce document doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet⁴.

Outre la notice, l'information passe également par le bulletin de paie. Doit y figurer la mention de la convention collective applicable⁵.

Rappelons que le non-respect des dispositions légales relatives au contenu du bulletin de paie est puni par une amende de troisième classe⁶.

Quel est le contenu de la notice ?

La notice contient les références des textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise. Elle précise « où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence⁷ ».



La FFB a élaboré un modèle de notice d'information citant l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche applicables dans une entreprise de bâtiment. Chaque employeur peut compléter utilement ce document, notamment en citant les accords collectifs conclus au sein de son entreprise. Renseignez-vous auprès de votre fédération.

Autres obligations de l'employeur en matière de droit conventionnel

L'employeur doit :

- tenir à jour un exemplaire des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement à la disposition du personnel sur le lieu de travail⁷ ;



- fournir un exemplaire de la convention ou de l'accord collectif de travail au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés⁸.

Les entreprises dotées d'un intranet doivent mettre à la disposition des salariés, par ce biais, un exemplaire à jour des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement⁷. ■

1. Articles L. 1221-5-1 et R. 1221-34 du Code du travail (CT).
2. Article R. 1221-35 CT.
3. Article R. 2262-3 CT.
4. Article R. 2262-5 CT.
5. Article R. 3243-1 CT. et Article IV-4 de la CCN ouvriers.
6. Article R. 3246-2 CT.
7. Article R. 2262-1 CT.
8. Article R. 2262-2 CT.
9. www.ffbatiment.fr.

Démarche RSE

Bâtitteur
Responsable:
l'outil FFB pour
vous accompagner

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



C'EST NOUVEAU!

Nos conventions collectives nationales (CCN) sont désormais téléchargeables gratuitement sur notre site Web⁹ :

- la CCN des ouvriers des entreprises employant jusqu'à 10 salariés, du 8 octobre 1990 (IDCC 1596) ;
- la CCN des ouvriers des entreprises employant plus de 10 salariés, du 8 octobre 1990 (IDCC 1597) ;
- la CCN des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), du 12 juillet 2006 (IDCC 2609) ;
- la CCN des cadres du bâtiment, du 1^{er} juin 2004 (IDCC 2420) ;
- et un texte relatif à la classification et aux appointements des ingénieurs, assimilés et cadres du BTP, du 30 avril 1951.



► RETRAITE PROGRESSIVE

PLUS ENCADRÉE POUR LES ENTREPRISES, PLUS ACCESSIBLE POUR LES SALARIÉS

Depuis le 1^{er} septembre dernier¹, les salariés peuvent accéder à la retraite progressive dès 60 ans, et non plus deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Depuis le 26 octobre², les possibilités pour l'employeur de refuser la demande de passage à temps partiel de son salarié dans le cadre d'une demande de retraite progressive sont encore plus limitées.

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de sa pension de retraite, sous réserve de remplir les trois conditions suivantes :

- justifier de 150 trimestres validés, tous régimes confondus ;
- exercer une activité salariée ou non salariée à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours ou en demi-journées, et qui justifie d'une quotité de travail comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet ;
- avoir au moins 60 ans : c'est cette condition qui a évolué à compter du 1^{er} septembre dernier. Auparavant, la condition d'âge d'accès à la retraite progressive était définie comme l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux ans. En raison de la réforme des retraites de 2023, le relèvement progressif de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans avait induit un relèvement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive. Ainsi, les salariés nés à partir de 1968 ne pouvaient en bénéficier qu'à partir de 62 ans (à condition de remplir les autres conditions).

Demande de passage à temps partiel du salarié à son employeur

Le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur, non pas pour une retraite progressive, mais pour le passage à temps partiel, à formaliser par un contrat de travail à temps partiel de droit commun. Cependant, les possibilités de refus de l'employeur face à une demande de passage à temps partiel dans le cadre d'une demande de retraite progressive d'un salarié remplissant les conditions d'âge et de durée d'assurance sont limitées. En pratique, le salarié doit adresser à son employeur sa demande de travail à temps partiel en préci-

sant la durée de travail souhaitée ainsi que la date d'effet envisagée pour la mise en œuvre, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR), au moins deux mois avant sa mise en œuvre.

Motivation obligatoire du refus de l'employeur

L'employeur devra répondre à la demande du salarié par LRAR dans un délai de deux mois à compter de la réception de celle-ci. À défaut de réponse (écrite et motivée) dans ce délai, l'accord de l'employeur sera réputé acquis. Le refus de l'employeur doit être justifié par « l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise ». De plus, l'employeur doit désormais apporter une « justification » rendant compte des conséquences de la réduction de la durée de travail demandée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service. Le cas échéant, si la réduction demandée implique un recrutement, il faudra justifier des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

COMMENT ÉVALUER SA FUTURE PENSION DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

En pratique, chaque assuré peut réaliser une simulation personnalisée de ses droits (date de déclenchement possible, montants de pensions, etc.). Il le fait via son compte personnel « retraite »

sur le portail Info-retraite.fr, sous l'onglet « Mon estimation retraite », pour disposer d'une première évaluation de sa pension de retraite progressive, tous régimes confondus.



Demande de retraite progressive du salarié auprès des organismes de retraite

La demande unique de retraite de l'assuré (une seule fois pour tous ses régimes) en ligne devrait être possible à partir du 25 novembre. Antérieurement, elle devait être adressée par écrit environ cinq mois³ avant la date d'entrée dans le dispositif.

La demande doit notamment être accompagnée :

- pour un salarié : d'une attestation de l'employeur et d'une copie du contrat de travail à temps partiel (ou de l'avenant) ;



- pour un non-salarié: de déclarations fiscales ou d'avis d'impôt sur le revenu des cinq dernières années. En cas de modification de la durée du temps partiel, la fraction de pension retraite est recalculée en proportion. En cas de reprise à temps complet ou d'exercice d'une autre activité rémunérée, la fraction de pension versée est supprimée. Il en va de même pour les indépendants dont les nouveaux revenus en retraite progressive dépassent ceux perçus avant l'entrée dans le dispositif.

Attention à l'articulation des délais des deux demandes du salarié, d'une part, de retraite progressive auprès des caisses de retraite (cinq mois environ) et, d'autre part, de passage à temps partiel auprès de son employeur (deux mois). Rappelons que le passage à temps partiel étant un préalable à la demande de retraite progressive, une mauvaise articulation de ces délais pourrait entraîner un décalage de traitement de la demande du salarié et donc un décalage de perception de sa pension de retraite. ■

LES DROITS À LA RETRAITE À TEMPS PARTIEL

Le passage à temps partiel suppose une diminution du temps de travail, qui induit une diminution de la rémunération versée au titre du contrat de travail. Par conséquent, le calcul des cotisations retraite s'effectuant sur une plus petite rémunération, la création des droits à la retraite (notamment complémentaire) pendant le temps partiel est diminuée. Afin de conserver une création de droit à la retraite équivalente à celle d'un temps complet, le salarié peut demander, sous réserve d'obtenir l'accord de son employeur, de cotiser à hauteur d'un temps complet pour les cotisations retraite. Concernant la prise en charge de la différence de cotisations salariales et patronales entre le temps partiel et le temps plein :

- soit l'employeur prend en charge la totalité de la différence (cotisations employeur et salarié), le salaire net du salarié n'est alors pas impacté ;
- soit il prend en charge la différence de cotisations patronales uniquement, et le salarié paie la différence de cotisations salariales (le salaire net du salarié est impacté à la baisse).

1. Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025, article D. 161-2-24 du Code de la sécurité sociale.
 2. Loi Seniors 2025-989 du 24 octobre 2025, art. 5, J.O., du 25 octobre 2025.
 3. Le délai de cinq mois est indiqué par les sites de l'Assurance retraite et du service public.

Une question sociale ?

Valeurs, contrats de travail, frais pros, etc.

Contactez votre fédération.



TVA

20 % POUR LES INSTALLATIONS COMPORTANT UNE CHAUDIÈRE AU GAZ OU AU FIOUL

Depuis le 1^{er} mars dernier, la fourniture et la pose de chaudières fonctionnant au gaz ou au fioul sont soumises au taux normal de TVA de 20 %. Les opérations d'entretien et de réparation de chaudières installées dans des logements achevés depuis plus de deux ans continuent de bénéficier d'un taux réduit.

Afin d'encourager la transition énergétique et de limiter le recours aux énergies fossiles, le régime de TVA applicable aux équipements de chauffage a récemment évolué. Les installations comportant une chaudière au gaz ou au fioul sont désormais soumises au taux normal de 20 %, tandis que les opérations d'entretien et de réparation de chaudières installées dans des logements achevés depuis plus de deux ans continuent de bénéficier du taux réduit de 10 %, voire du taux réduit de 5,5 % pour les chaudières à très haute performance énergétique (THPE, sous réserve du respect de certains critères techniques).

L'administration fiscale a récemment publié des précisions, qui sont soumises à concertation jusqu'au 1^{er} décembre, répondant ainsi à certaines questions soulevées par les professionnels.

Quels équipements sont concernés ?

La règle est simple : toute installation utilisant, même partiellement, une énergie fossile (gaz, fioul, etc.) relève du taux normal de 20 % lorsqu'elle est destinée au chauffage des locaux.

Sont donc concernés :

- les chaudières gaz ou fioul, même compatibles biogaz ou bio fioul ;
- les pompes à chaleur hybrides, qui combinent une PAC et une chaudière gaz/fioul en appoint ;





• les systèmes solaires thermiques qui utilisent une chaudière gaz ou fioul en complément. Les chauffe-eau qui produisent uniquement de l'eau chaude sanitaire (sans chauffer les locaux) ne sont pas concernés : ils restent éligibles aux taux réduits.

La FFB a demandé, dans le cadre du projet de loi de finances 2026, que les systèmes de production de chauffage EnR utilisant une chaudière gaz ou fioul comme appoint sortent du champ de la TVA à 20 %. En attendant, ces systèmes doivent être facturés au taux normal de 20 % lorsqu'une chaudière gaz ou fioul sert d'appoint.

TVA à 20 % sur l'ensemble de l'opération : attention au périmètre

L'administration fiscale raisonne par opération. Autrement dit, si vous installez une chaudière gaz ou fioul et réalisez en même temps des travaux accessoires liés à cette installation (par exemple, adaptation du local, remplacement des émetteurs

de chaleur...), le taux de 20 % s'applique à toute l'opération.

Prenons un exemple : une entreprise installe une chaudière gaz dans une maison ancienne et rénove légèrement le local technique. Même si la rénovation seule relèverait du taux de 10 %, elle est ici accessoire à l'installation de la chaudière. Le taux de 20 % s'applique donc à l'ensemble de la prestation. Mais s'il s'agit de prestations sans lien direct, vous pouvez distinguer les opérations. Par exemple, dans le cadre d'un contrat unique, une entreprise rénove la cuisine d'un logement ancien et remplace le système de chauffage (installation d'une chaudière gaz avec de nouveaux émetteurs de chaleur). Dans ce cas, la rénovation de la cuisine relève d'une TVA à 10 % et le remplacement de la chaudière gaz et des émetteurs, d'une TVA à 20 %.

Ces précisions sont en consultation publique jusqu'au 1^{er} décembre. La FFB va demander des éclaircissements sur la délimitation d'une « opération unique ».

La FFB, la maison des artisans

À la FFB, tout est compris dans la cotisation !

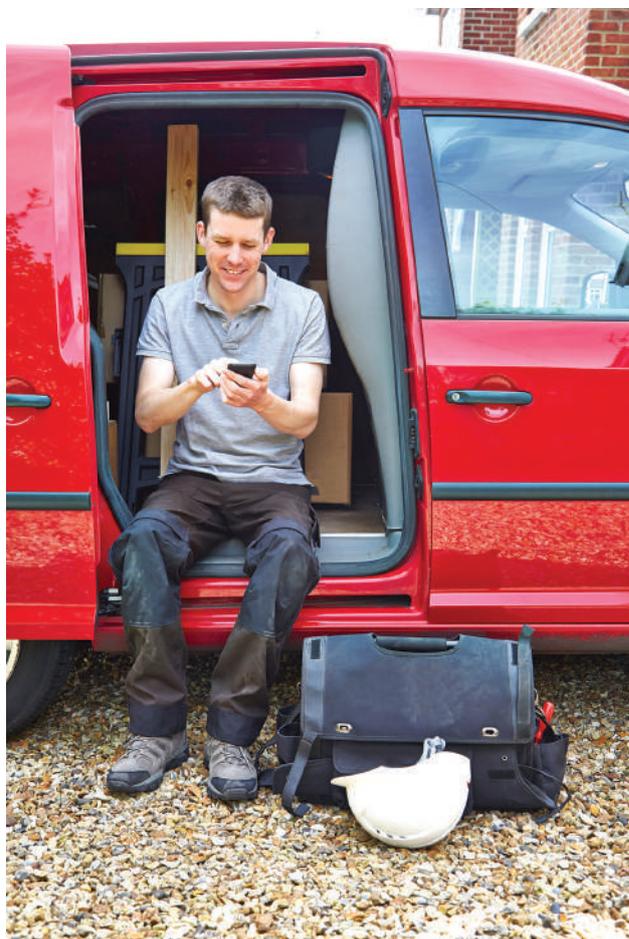
Vous êtes défendu pour exercer votre activité en toute sérénité.



Calculer les indemnités de petit déplacement

Facile, avec l'outil en ligne de la FFB

Rendez-vous sur ffbatiment.fr



Le conseil de la FFB: en attendant, facturez au taux de 20 % tous les éléments directement liés à l'installation d'une chaudière gaz ou fioul.

Travaux d'entretien et de réparation: taux réduits maintenus

Bonne nouvelle: les travaux d'entretien ou de réparation restent éligibles aux taux réduits, dès lors qu'ils concernent un logement achevé depuis plus de deux ans.

- 10 % pour l'entretien ou la réparation d'une chaudière gaz ou fioul;

- 5,5 % si la chaudière est THPE et respecte les critères techniques fixés par l'article 30-0 D *nonies* de l'annexe IV du CGI.

Certains contrats d'entretien prévoient une clause « P3 », dite de « garantie totale », qui inclut le remplacement éventuel de la chaudière. Or, le remplacement d'une chaudière gaz ou fioul relève du taux normal de 20 %. L'Administration admet donc une règle pratique: 20 % de la redevance totale hors taxes du contrat est considérée comme relevant du taux normal de 20 %, le reste demeurant au taux réduit applicable. ■



Le conseil de la FFB: en cas de doute sur le périmètre de l'opération, privilégiez le taux normal de 20 % sur votre devis et contactez votre fédération. Suivez aussi l'évolution de ce texte: la FFB vous informera des précisions à venir et des démarches engagées pour simplifier les règles pour les entreprises du BTP.

TABLEAU SYNTHÉTIQUE NON EXHAUSTIF PORTANT SUR LES SYSTÈMES DE PRODUCTION DE CHAUFFAGE

Appareils, équipements	Maison individuelle Appartement dans un immeuble collectif Gîtes ruraux, chambres d'hôtes			Équipement commun dans un immeuble collectif ou un établissement assurant l'hébergement		
	Fourniture *	Pose	Entretien/réparation	Fourniture *	Pose	Entretien/réparation
Chaudière fonctionnant aux énergies fossiles (gaz, fioul), y compris les biogaz et biofioul	20 %	20 %	10 % (ou 5,5 % s'il s'agit d'une chaudière THPE respectant les critères techniques)	20 %	20 %	10 % (ou 5,5 % s'il s'agit d'une chaudière THPE respectant les critères techniques)
Système de production de chauffage associé à une chaudière fonctionnant aux énergies fossiles (gaz ou fioul) ; - système de production de chauffage associant une pompe à chaleur et une chaudière gaz ou fioul comme source d'énergie d'appoint (pompes dites « hybrides ») ; - système de production de chauffage fonctionnant à l'énergie solaire et recourant, à titre d'appoint, à une telle chaudière.	20 %	20 %	10 % (ou 5,5 % s'il s'agit d'une chaudière THPE respectant les critères techniques)	20 %	20 %	10 % (ou 5,5 % s'il s'agit d'une chaudière THPE respectant les critères techniques)
Chaudières bois	10 %	10 %	10 %	20 %	10 %	10 %
Chaudières bois respectant les caractéristiques techniques et les critères de performances. Ex. : chaudière à bois.	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %
Système de climatisation ou pompe à chaleur air-air.	20 %	10 %	10 %	20 %	10 %	10 %
Pompe à chaleur autre que air-air. Ex. : PAC air-eau.	10 %	10 %	10 %	20 %	10 %	10 %
Pompe à chaleur autre que air-air respectant les caractéristiques techniques et les critères de performances. Ex. : PAC air-eau.	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %

* La fourniture ne bénéficie d'un taux réduit que si elle est associée à la pose. Une vente sans pose relève dans tous les cas de figure du taux normal de 20 %.

LA FFB SE MOBILISE

Depuis l'année dernière, la FFB est mobilisée pour que les systèmes de production de chauffage à énergie renouvelable utilisant une chaudière gaz ou fioul comme appoint puissent bénéficier de la TVA à 5,5 %, considérant que la France avait surtransposé la directive européenne. Par ailleurs, les équipements éligibles visés dans l'arrêté du 24 décembre 2024 permettaient l'application de ce taux réduit de TVA. D'ailleurs, la loi de finances pour 2025 exclut de ce dernier taux de TVA seulement les chaudières utilisant des énergies fossiles, et non les pompes à chaleur (ou systèmes solaires) hybrides. Il est donc incompréhensible et injustifié de voir des commentaires de l'Administration parus fin octobre remettre en cause ce taux réduit, et ce, depuis le 1^{er} mars dernier. Dans ces conditions, la FFB se mobilise tant auprès des ministres concernés que des parlementaires dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026 en discussion, afin de faire bénéficier du taux de 5,5 % les systèmes de production de chauffage à énergie renouvelable ayant comme appoint une chaudière gaz ou fioul. En tout état de cause, la FFB n'acceptera pas que des redressements de TVA puissent intervenir sur la période du 1^{er} mars à fin octobre, considérant que les textes en vigueur présentaient au moins des ambiguïtés.

► SANTÉ MENTALE DES DIRIGEANTS

ET VOUS, COMMENT ÇA VA ?

Sur tous les fronts, surchargés de travail, stressés par les impayés, les chefs d'entreprise paient parfois un lourd tribut à leur statut, mais « encaissent », sans toujours prendre le temps de mesurer leur épuisement. Pour les aider à faire le point, la FFB s'est alliée à l'observatoire Amarok, qui a mis au point un dispositif de diagnostic doublé, si nécessaire, d'un accompagnement psychologique.

Diriger son entreprise, un sacerdoce ? C'est en tout cas ce que semble affirmer le professeur Olivier Torrès, de l'université de Montpellier et fondateur d'Amarok, le premier observatoire de la santé des chefs d'entreprise (*lire son interview en page suivante*).

Car, entre les carnets de commandes à remplir, les chantiers à livrer dans les temps, les conflits internes à gérer, les investissements à envisager, la trésorerie à maintenir à flot... le « patron » ne connaît guère de frontière entre vie professionnelle et vie personnelle : la bonne marche de l'entre-

prise est une préoccupation de chaque instant, avec ce que cela charrie de stress, de surcharge de travail, de nuits perturbées. Résultat : « Les dirigeants disent "Je n'ai pas le temps", voire "pas le droit d'être malade" », observe ce spécialiste, qui voit là « un déni plus qu'un tabou ». S'arrêter, ils n'y pensent même pas.

Sonder la santé de ceux qui font tourner le pays

Longtemps, la question de la santé mentale des dirigeants est restée sous les radars. Depuis quelques années, avec la création du dispositif Amarok, cette

question est non seulement évaluée, mais aussi prise en compte. « La société a enfin compris qu'il fallait se préoccuper de la santé mentale de ceux qui font tourner le pays », résume Olivier Torrès, en se félicitant de la « fin d'un tabou », d'un sujet désormais « institué ». À l'origine, la démarche de ce chercheur était scientifique : « La crise de 2008 a déclenché le besoin d'établir des données spécifiques sur la santé des chefs d'entreprise, qui n'existaient pas. Nous en avons de manière détaillée pour celle des salariés, mais côté dirigeants, les statistiques étaient

mal dégrossées, englobant pêle-mêle commerçants, artisans, professions libérales et chefs d'entreprise. Or, le quotidien d'un artisan plombier, par exemple, est très éloigné de celui d'un avocat international. »

Outil de diagnostic et possibilité de suivi psy

Ainsi est né, en 2009, Amarok. D'abord destiné à interroger les patrons pour sonder leur état de santé, le dispositif a depuis évolué. Il comprend un outil de diagnostic gratuit, Amarok e-santé, assorti, dans le cas du dépassement d'un seuil d'alerte, d'un déclenchement d'alerte qui propose un suivi psychologique. À ce jour, en deux ans d'existence, Amarok e-santé a permis la prise en charge par une équipe de psychologues de 87 entrepreneurs du bâtiment en risque d'épuisement sévère. ■



Évaluez votre indicateur de santé globale.

SURCHARGE MENTALE : 8 RÉFLEXES À ADOPTER

Huit règles à suivre pour vous aider à conserver le moral quand turbulences et stress débordent.

1 Acceptez le changement
Résister au changement génère invariablement du stress. Plutôt que d'aller contre, acceptez-le et adaptez-vous. Vous ne pouvez pas tout contrôler.

2 Agissez sur les « stresseurs » que vous pouvez maîtriser
Face aux problèmes du moment, listez les solutions qui s'offrent à vous. L'horizon ne se dégage pas ? Si vous ne pouvez rien changer à la situation, lâchez prise et mobilisez votre énergie sur ce que vous pouvez maîtriser. Mais demandez conseil, faites-vous accompagner.

Plus vous agirez vite, moins votre difficulté sera ancrée.

3 Voyez le verre à moitié plein
Recentrez-vous sur des composants positifs : une réunion de travail fructueuse, un travail bien fait, la satisfaction de vos clients, les victoires de votre entreprise, si petites soient-elles... Cette attitude plus détendue contribuera à votre bien-être.

4 Acceptez d'être imparfait
La perfection n'existe pas. En cherchant à être parfait, à vouloir que tout soit parfait, vous vous mettez la pression et prenez le risque d'être en permanence insatisfait, en colère et stressé. Les perfectionnistes sont de bons candidats au burnout.

5 Arrêtez de culpabiliser
« J'aurais dû », « j'aurais pu », « il faut », « je dois »... Lâchez cette culpabilité et arrêtez de ruminer. Quand on rumine, on pense réfléchir, mais on ne fait que s'abîmer.

6 Sachez vous entourer et misez sur vos atouts
Vous êtes multicasquette, savez tout faire, vous investissez à fond, parce l'on n'est jamais mieux servi que par soi-même... Attention, cette attitude peut conduire à l'épuisement. Faites le point sur ce qui entre dans votre champ de compétence et déléguez le reste. Si la compétence en interne vous fait défaut, explorez l'hypothèse de l'externalisation.

7 Affirmez-vous dans vos relations
Communiquez le plus précisément possible pour éviter

les interprétations, avec vos équipes, notamment. En cas de conflit, évitez l'escalade, essayez de tracer un terrain d'entente. Lorsque les choses ne sont plus acceptables pour vous, signalez-le et dites non. Si votre interlocuteur ne change pas de comportement, essayez de mettre un terme à la relation.

8 Repérez ce qui vous fait du bien
Ne faites pas de votre sommeil une variable d'ajustement de votre travail. Les entrepreneurs du bâtiment dorment peu, trop peu, en moyenne six heures et dix minutes par nuit. Vous dormez moins pour travailler plus. Or, le sommeil n'a qu'une fonction, celle de récupération. Votre sommeil est sacré et votre chambre doit être un sanctuaire : pas de lumière ni de bruit, tout doit être investi dans la qualité du sommeil.

« LE SYNDICAT EST L'ANTIDOTE À LA SOLITUDE »

En 2009, vous avez créé l'observatoire Amarok pour recueillir des données chiffrées sur la santé des dirigeants. Que disent-elles en 2025 ?

55 % des entrepreneurs du BTP ont une balance positive, autrement dit, ils sont confrontés à davantage d'évènements positifs que négatifs. Ce chiffre s'aligne sur le chiffre national de 56 % tous secteurs confondus. Globalement, entreprendre, y compris dans le bâtiment, c'est bon pour la santé !

Quels sont les facteurs les plus susceptibles d'affecter la santé mentale des dirigeants ?

Les facteurs dits pathogènes sont le stress chronique, l'incertitude du carnet de commandes, la surcharge de travail, la solitude et le mauvais sommeil. C'est ce que nos enquêtes ont mis au jour. À l'inverse, nous avons identifié comme « salutogènes », c'est-à-dire de nature à générer de la bonne santé : le fait de penser qu'on est maître de son destin, l'endurance (« si je tombe, je me relève »), l'optimisme (car entreprendre génère de l'optimisme) et, surtout, la capacité d'adaptation (la crise du Covid en a été une belle démonstration). Et l'on observe que, le plus souvent, cette « salutogenèse » surcompense les facteurs pathogènes. Nos travaux ont apporté plusieurs preuves de cette salutogenèse entrepreneuriale.

Vous avez, à ce jour, effectué 30 000 diagnostics, dont 1 200 dans le bâtiment. Combien ont abouti à une proposition de suivi psychologique ?

Le test de burnout a montré que sur les 1 200 dirigeants diagnostiqués, 87 dépassaient le seuil de risque d'épuisement sévère, soit 7,6 % d'entre eux.



Entretien avec

OLIVIER TORRÈS

Professeur à l'université de Montpellier et président d'Amarok, premier observatoire de la santé des chefs d'entreprise

Globalement, entreprendre, y compris dans le bâtiment, c'est bon pour la santé !

Que leur est-il proposé dans ce cas ?

Si ce seuil est dépassé, nous invitons le dirigeant à consentir à nous laisser ses coordonnées pour que l'équipe de psychologues prenne le relais. Si la personne est d'accord, elle bénéficie ensuite d'un suivi. Nous avons noté qu'environ un chef d'entreprise sur deux auquel nous proposons ce soutien y répond favorablement. C'est un résultat très encourageant.

Où trouvent-ils du soutien en dehors des moments compliqués, au quotidien ?

Le premier interlocuteur du dirigeant, c'est le syndicat. Quand on se sent seul, le syndicat est l'antidote à la solitude. Le second, c'est le monde consulaire : chambre de commerce, chambre de métiers et de l'artisanat, gérées par et pour des entrepreneurs, sont cruciales pour le soutien des dirigeants. Les corps intermédiaires patronaux, parfois méprisés par les pouvoirs publics, sont un maillon essentiel de la robustesse de l'économie.

Le soutien familial est-il aussi déterminant ?

Il est fondamental. Pouvoir compter sur ses proches est un facteur de mieux-être quand la barque prend l'eau. À l'inverse, un secteur « familialiste » comme le bâtiment, où l'on travaille souvent entre frères, où l'on hérite de l'entreprise du père¹, fait aussi le lit de certains conflits intrafamiliaux qui pèsent sur la santé mentale. La famille est d'abord une force, mais parfois une faiblesse stratégique.

Diriez-vous que le contexte actuel – instabilité gouvernementale, surtaxation – joue aussi sur le moral des entrepreneurs ?

Tout à fait. La reconnaissance du travail est un satisfacteur. À l'inverse, la pression fiscale, la réglementation administrative toujours plus contraignante, sont des stressseurs. L'instabilité actuelle, alors même qu'on s'achemine vers 70 000 défaillances d'entreprises pour cette année, le renforcement de l'imposition des entreprises, tout cela met à mal la santé mentale de nos dirigeants. ■

1. L'agriculture et le transport routier sont les deux autres secteurs concernés.

DIFFICULTÉS FINANCIÈRES, ÉPUISEMENT... PENSEZ AUSSI AU « PORTAIL DU REBOND »

Ne laisser aucun entrepreneur isolé face aux défis économiques, sociaux ou personnels, c'est l'ambition du partenariat noué entre la FFB et le Portail du Rebond, dont fait partie Amarok, qui comprend campagnes de sensibilisation, webinaires et événements nationaux, régionaux ou locaux.

Ce groupement d'intérêt associatif vise prioritairement les adhérents de la FFB rencontrant des difficultés financières pouvant aller jusqu'à la liquidation de l'entreprise, ou ceux confrontés à l'épuisement physique et/ou moral. À leur disposition : un Numéro Vert (0 805 691 880) accessible 7 jours sur sept et 24 heures sur 24, via l'application gratuite ou le site Web <https://portaildurebond.eu>. Les entrepreneurs sont ensuite orientés vers l'association ou le partenaire le plus adapté à leur situation, grâce à un *callbot*. L'accompagnement peut prendre différentes formes en fonction de la nature des questions soulevées et des difficultés rencontrées.



> TEST

STRUCTURANT, FÉDÉRATEUR OU RECONNAISSANT... QUEL LEADER ÊTES-VOUS ?

Le management sur chantier ne se limite pas à planifier, contrôler et livrer : il s'agit aussi d'inspirer, d'écouter et de faire grandir les équipes. En 10 situations concrètes, découvrez votre style de leadership.

1. Une difficulté imprévue bloque le chantier. Vous :

- **A.** Prenez les choses en main et décidez immédiatement.
- **B.** Consultez vos chefs d'équipe pour trouver ensemble la meilleure solution.
- **C.** Laissez chacun proposer son idée, quitte à perdre un peu de temps.

2. Quand vous déléguez une mission importante :

- **A.** Vous précisez en détail comment faire.
- **B.** Vous fixez le résultat attendu et laissez la méthode au collaborateur.
- **C.** Vous observez et intervenez seulement en cas de besoin.

3. Un salarié conteste ouvertement une de vos décisions. Vous :

- **A.** Le recadrez pour rappeler votre autorité.
- **B.** Écoutez son point de vue, puis expliquez votre choix.
- **C.** Encouragez le débat pour faire émerger une solution commune.

4. L'équipe montre des signes de démotivation. Vous :

- **A.** Remettez un peu de pression pour relancer la dynamique.
- **B.** Organisez un échange pour comprendre la malaise.
- **C.** Créez un défi collectif pour redonner de l'envie.

5. Un collaborateur talentueux manque d'assurance. Vous :

- **A.** Lui donnez des tâches simples pour le rassurer.
- **B.** L'encouragez à prendre des responsabilités, avec votre soutien.
- **C.** L'associez à un collègue expérimenté pour le faire progresser.

6. Vous devez annoncer un changement d'organisation. Vous :

- **A.** Expliquez ce qu'il faut faire, sans débat.
- **B.** Présentez le projet, les raisons et les bénéfices.
- **C.** Impliquez l'équipe dans la mise en œuvre.

7. Après un chantier réussi, vous :

- **A.** Passez rapidement au suivant.
- **B.** Félicitez l'équipe et tirez les enseignements.
- **C.** Organisez un moment convivial pour célébrer la réussite.

8. Un salarié vous dit qu'il est épuisé par la charge de travail. Vous :

- **A.** Lui rappelez les exigences du chantier.
- **B.** Réévaluez la charge et cherchez une solution d'équilibre.
- **C.** Proposez un échange collectif sur la répartition du travail.

9. Dans vos échanges quotidiens, vous êtes plutôt :

- **A.** Direct et centré sur les tâches.
- **B.** Attentif, à l'écoute et constructif.
- **C.** Chaleureux, motivant et enthousiaste.

10. Pour vous, diriger, c'est avant tout :

- **A.** Faire respecter les règles et atteindre les objectifs.
- **B.** Faire progresser et responsabiliser ses collaborateurs.
- **C.** Créer une vision commune qui entraîne tout le monde. ■

RÉSULTATS

Majorité de A

Le leader structurant

Votre style de leadership

Vous êtes un capitaine solide, rigoureux et orienté résultats. Vous avancez avec clarté et détermination : vos équipes savent exactement ce que vous attendez d'elles. Sur un chantier, vous tenez les délais, maîtrisez les coûts et gardez toujours la tête froide, même sous pression.

Vos points forts

- Vision claire, décisions rapides et sens de la responsabilité ;

- capacité à maintenir le cap, même dans la tempête ;
- vos collaborateurs vous reconnaissent comme un repère fiable et exigeant.

Vos pistes de progression

Votre force peut parfois devenir une limite : à trop vouloir maîtriser, vous risquez de brider la créativité ou la motivation de vos équipes. Essayez de déléguer davantage, de solliciter les avis et d'encourager l'autonomie. Vous y gagnerez en engagement collectif, tout en allégeant votre propre charge.

En résumé

Vous êtes le pilier du chantier. Structuré, efficace, orienté action. L'étape suivante : transformer votre autorité en moteur collectif.

Majorité de B

Le leader reconnaissant

Votre style de leadership

Vous êtes un bâtisseur d'humains autant que de projets. Vous valorisez les compétences, écoutez avec



bienveillance et savez ajuster vos exigences à la réalité du terrain.



Pour vous, la performance passe par la confiance.

Vos points forts

- Vous motivez vos équipes par la reconnaissance et la responsabilisation ;
- vous savez créer un climat de respect et d'équité ;
- vos collaborateurs se sentent considérés, soutenus et engagés à vos côtés.

Vos pistes de progression

Attention à ne pas tomber dans l'excès d'écoute ou de compromis. À force de vouloir satisfaire tout le monde, certaines décisions peuvent tarder

ou manquer de fermeté. Gardez le cap, affirmez vos choix, tout en continuant à cultiver votre sens du dialogue.

En résumé

Vous êtes un leader humain et équilibré, qui fait grandir les autres.

Votre force : la reconnaissance.

Votre défi : affirmer encore plus votre leadership dans l'action.

**Majorité de C
Le leader fédérateur
et inspirant**

Votre style de leadership

Vous êtes un moteur d'énergie, un visionnaire qui sait entraîner les autres dans son élan.

Votre optimisme, votre passion et votre charisme donnent envie de vous suivre. Sur un chantier, vous transformez les contraintes en défis collectifs, et vous savez créer une vraie cohésion d'équipe.

Vos points forts

- Capacité à mobiliser et à inspirer autour d'un objectif commun ;
- communication positive et vision porteuse de sens ;
- vous insufflez une dynamique de réussite partagée.

Vos pistes de progression

Votre enthousiasme est votre plus grand atout... à condition qu'il reste cadré. Veillez à maintenir une organisation solide et des règles claires, surtout dans les moments de tension ou de surcharge. L'inspiration doit toujours s'appuyer sur une structure robuste pour durer.

En résumé

Vous êtes le ciment de l'équipe : celui qui unit, inspire et donne du sens. Continuez à cultiver votre énergie contagieuse, tout en gardant des fondations solides.

Parce que je suis face
à l'évolution rapide
du numérique comme l'IA,
la data... la FFB me sensibilise
et me forme à ces innovations
pour gérer le présent
et préparer l'avenir.

La FFB, moteur de la transformation numérique du secteur

