LES Cahiers DU BTP

Le magazine trimestriel d'information sociale du BTP

CFE CGC BTP

cfecgcbtp.com

N°160 | OCTOBRE 2026

PRÉVENTION
La CFE-CGC BTP et l'OPPBTP unissent leurs forces
P. 5

À SUIVRE
Comment enrayer le fléau des vols sur chantiers
P. 20

JURIDIQUE
Tout comprendre à la réforme des arrêts de travail
P. 28

CHALEUR SUR LA VILLE

Comment repenser la façon de construire et rénover à l'ère des canicules



P. 24 ENTRETIEN EXCLUSIF **Christelle Thieffinne**
« Il faut arrêter de taper sur les classes moyennes »



FAIRE DE LA PRÉVENTION UN RÉFLEXE

Faire de la prévention un réflexe partagé : avec Horizon 2030, l'OPPBTP accompagne les entreprises du BTP pour inscrire durablement la prévention au cœur de leurs pratiques, au quotidien.

LES ENTREPRISES DU BTP ont profondément fait évoluer leurs pratiques de prévention ces dernières décennies. Les équipements de protection se sont généralisés, les méthodes de travail ont évolué et les exigences réglementaires sont mieux intégrées. Pourtant, les accidents graves et mortels montrent que des marges de progrès demeurent. Cette étape, c'est celle de **la culture de prévention**. Au-delà du respect des règles, il s'agit d'installer durablement des réflexes qui conduisent les professionnels, à tous les niveaux de l'entreprise, à intégrer la prévention dans chacune de leurs décisions. Préparer un chantier, organiser une intervention, choisir un équipement, accueillir un nouvel arrivant ou interrompre une situation dangereuse deviennent alors des gestes naturels, partagés par tous. C'est cette ambition qui guide le plan stratégique Horizon 2030 de l'OPPBTP : faire de la culture de prévention un véritable levier de performance pour les entreprises du BTP.

LA PRÉVENTION, UN LEVIER DE PERFORMANCE. Les entreprises qui placent la prévention au cœur de leur organisation ne gagnent pas seulement en sécurité. Elles améliorent également leur efficacité opérationnelle. Moins d'accidents, c'est moins d'arrêts de chantier et d'absentéisme, une meilleure qualité de réalisation, davantage d'attractivité pour recruter et fidéliser les collaborateurs, mais aussi une meilleure maîtrise des délais et des coûts. La prévention ne se limite alors plus à répondre à une exigence réglementaire : elle contribue pleinement à la performance et à la pérennité de l'entreprise.

TRANSFORMER LES BONNES INTENTIONS EN ACTIONS. C'est précisément l'objectif des campagnes nationales déployées par l'OPPBTP. Elles ne se limitent pas à sensibiliser : elles proposent des solutions concrètes permettant aux entreprises de passer rapidement à l'action. Chaque campagne s'accompagne de ressources gratuites sur PreventionBTP.fr : dossiers thématiques, fiches pratiques, vidéos, outils d'évaluation des risques, solutions chantier, retours d'expérience et modules de sensibilisation. L'objectif : rendre la prévention simple, accessible et immédiatement applicable, quelles que soient la taille de l'entreprise ou la nature des travaux.


Sur vos chantiers, il y aura toujours cette petite voix sécurité.

> **« Faire de la prévention un réflexe, c'est en faire un levier de performance durable pour l'entreprise. »**

L'OPPBTP, UN PARTENAIRE À CHAQUE ÉTAPE DE LA PRÉVENTION. Parce que chaque entreprise et chaque chantier sont différents, l'OPPBTP propose une offre complète pour accompagner les professionnels du BTP. Informer, conseiller, former, accompagner ou proposer des solutions concrètes : chacun peut trouver une réponse adaptée à ses besoins et à son niveau de maturité en matière de prévention. Cette offre s'appuie sur une information fiable, des ressources pratiques, des formations, des services numériques et l'accompagnement de conseillers au plus près du terrain. Visites de chantier, diagnostics, accompagnements personnalisés, ateliers, webinaires ou réponses à distance permettent aux entreprises de passer de la sensibilisation à l'action et de faire progresser durablement leurs pratiques.

Qu'elles cherchent une information, souhaitent structurer leur démarche, développer les compétences de leurs équipes ou agir sur un risque spécifique, les entreprises peuvent s'appuyer sur **un partenaire de référence pour les accompagner dans la durée.** Une approche globale au service d'une prévention simple, concrète et durable. Tous les contenus et services de l'OPPBTP sont à retrouver sur **PreventionBTP.fr.**

OPPBTP

preventionbtp.fr

L'emploi des jeunes, cette priorité nationale



Vincent BOGUCKI
Président de la CFE-CGC BTP

De nombreux signes montrent que les jeunes pourraient être les premières victimes de la crise économique. Le taux de chômage des 15-24 ans a repris une courbe ascendante (21,1 % à la fin du premier semestre 2026, contre un peu plus de 8 % pour l'ensemble de la population active). Du côté de l'apprentissage, nous assistons à une rupture historique avec une première baisse du nombre d'apprentis en France après dix ans de hausse : -3 % en 2025, -3,8 % au premier trimestre 2026. Dans le BTP, la baisse a même été de -6 % en 2025, avec une diminution de plus de 88 000 contrats d'apprentissage.

En plus de la conjoncture économique déprimée que nous traversons, un autre facteur de baisse de l'emploi des jeunes est à l'œuvre : l'intelligence artificielle. Une enquête récente de l'Association nationale des DRH (ANDRH) auprès de 210 de ses 6 400 directeurs du personnel chiffre à 10 % la part des employeurs qui ont déjà réduit leur recrutement de juniors/alternants en raison de la montée en puissance de l'IA…

Il faut tout faire pour éviter que le phénomène ne prenne de l'ampleur. Comme le souligne Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC, dans l'interview exclusive qu'elle a accordée aux Cahiers du BTP *(lire p. 24)*, « *comment peut-on devenir senior si l'on n'a jamais été junior !* ». Les coupes budgétaires appliquées au soutien de l'apprentissage sont un mauvais signal envoyé aux jeunes, à leurs parents et aux centres de formation. Il faut, dans ce domaine comme dans d'autres, des politiques publiques pérennes.

Les entreprises ne doivent pas non plus relâcher leurs efforts. Je constate que le président du Medef, Patrick Martin, a fait de la jeunesse le thème de son nouveau livre, « Génération empêchée ». Une jeunesse qui n'a pas de travail, qui n'est pas orientée et qui ne parvient pas à être logée, est en fort risque de décrochage. En tant que syndicaliste, citoyen et père de trois enfants, je partage entièrement cette mise en garde.

J'y ajouterai un élément essentiel : sans apport des jeunes générations, le syndicalisme est condamné. À la CFE-CGC BTP, l'âge moyen des adhérents est élevé, et il l'est bien plus dans les instances dirigeantes. Il est crucial de convaincre les jeunes salariés de rejoindre l'action syndicale pour garantir notre représentativité de demain. Nous devons pour cela, comme nous y enjoint Christelle Thieffinne, renouveler notre discours et parler un langage accessible aux nouvelles générations de salariés. C'est un beau défi que tous ensemble, nous devons nous efforcer de relever. ■

Le taux de chômage des 15-24 ans a repris une courbe ascendante. Il faut tout faire pour éviter que le phénomène ne prenne de l'ampleur.

© PAULINE DE COURRÈGES

SOMMAIRE

Éditorial

3 **L'emploi des jeunes, cette priorité nationale**
par Vincent Bogucki

Infos

SYNDICAT

5 Prévention : La CFE-CGC BTP et l'OPPBTP unissent leurs forces

SECTIONS

6 **PACAC :** La CFE-CGC BTP présente à un événement CAPEB à Marseille
AUTOROUTES : Concessions : prévenir pour sécuriser l'emploi
7 **VINCI :** Une nouvelle dynamique de groupe
8 **PRO BTP :** Cap sur les élections professionnelles !
9 **NUVIA :** Les conséquences d'être l'unique syndicat de NUVIA pour la CFE-CGC
10 **EQUANS :** Appel à candidatures de stagiaires à la formation « Dialogue social »
11 **PORTRAIT**
Nezha Mamouni : « Mon engagement est avant tout une affaire de conviction »

En couverture P. 12 à 18

CHALEUR SUR LA VILLE

Comment repenser la façon de construire et rénover à l'ère des canicules

Pendant des décennies, l'architecture, l'urbanisme et la construction se sont concentrés sur un objectif : protéger les bâtiments du froid. Il leur faut aujourd'hui intégrer un nouveau défi d'une ampleur majeure : la ville à 50°C…

Actualités

19 **ON EN PARLE**
La Maillerie, une approche audacieuse de la fabrique de la ville

20 **À SUIVRE**
Comment enrayer le fléau grandissant des vols sur chantiers
Favoriser l'accès au logement des jeunes actifs, un atout pour la compétitivité économique

22 **EMPLOI**
Transition écologique : reconversion mode d'emploi

23 **ENTREPRISES**
La robotique assistée par IA, un nouvel horizon pour le BTP

Magazine



24 **L'ENTRETIEN**
Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC : « Il faut arrêter de taper sur les classes moyennes »

26 **EUROPE**
Âge de départ à la retraite : où se situent les pays européens ?

27 **TECHNOLOGIES**
Quoi de neuf dans la tech ?

28 **JURIDIQUE**
La réforme des arrêts de travail

30 **LA SAGA DES BÂTISSEURS**
La tour Triangle, plus grande pyramide de Paris

CFE CGC BTP

Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

Directeur de la publication
Vincent Bogucki
Rédacteur en chef
Julien Bellino
Comité de rédaction
Vincent Bogucki
Jean-Louis Farou
Jacques Lladeres
Gérard Maliverney
Marie-Jeanne Vonderscher

Rédaction, conception
Les Rois Mages
François Roche
Caroline Bézier
François Bourboulon
Chantal Colomer
Anne-Laure Lavedan
Florence Santrot

Photo de couverture
Adobestock

Dépôt légal
3e trimestre 2026
ISSN : 0765-023X
CPPAP : 0422 S 08370
Impression
Illico by l'Artésienne



Prévention : la CFE-CGC BTP et l'OPPBTP unissent leurs forces

L'Organisme Professionnel de Prévention du BTP et notre syndicat veulent sensibiliser l'encadrement et les salariés du BTP sur les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

L'évolution des méthodes managériales et les progrès techniques réalisés ces dernières années en matière de sécurité au travail ont permis d'observer une baisse continue du nombre d'accidents mortels sur les chantiers. Mais ces avancées doivent être confortées et amplifiées pour viser « zéro accident ». « *Cet objectif peut sembler ambitieux, mais c'est le seul qui soit acceptable et raisonnable* », estime Paul Duphil, secrétaire général de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP). Et d'ajouter : « *Aujourd'hui, on compte environ 250 décès par an dans le BTP, dont 80 à 100 accidents de chantier et 50 à 60 malaises au travail* ».

L'animation managériale est déterminante

La convention signée le 12 juin avec Vincent Bogucki, président de la CFE-CGC BTP, répond à cette ambition partagée : renforcer la culture de la prévention dans les entreprises du BTP en intégrant aussi la santé physique et mentale, la qualité de vie et les conditions de travail. Dans les faits, explique Vincent Bogucki, la CFE-CGC BTP va « *apporter des solutions concrètes, utiles et adaptées aux réalités du terrain* » à ses membres par la formation et la production de contenus éditoriaux dédiés à la prévention des risques professionnels.


Vincent Bogucki et Paul Duphil

De son côté, l'OPPBTP s'est engagée à mettre à disposition son réseau de 400 collaborateurs et des moyens techniques pour diffuser les ressources de l'OPPBTP auprès des adhérents du syndicat, organiser des webinaires et des réunions collectives d'évaluation. L'objectif est de mobiliser davantage l'encadrement dans la mise en œuvre des démarches de prévention et dans les bonnes pratiques opérationnelles.

« *En unissant nos forces, nous rendons la prévention plus accessible et ancrée dans le quotidien, garantissant ainsi une meilleure santé, sécurité et qualité de vie au travail sur le terrain* », assure Vincent Bogucki. Sur un chantier, insiste Paul Duphil, « *l'animation managériale est déterminante. L'encadrement a ce devoir d'alerte pour éviter le relâchement lorsque l'habitude s'installe.* »

Par cette convention, les deux organisations comptent aussi accompagner l'identification des risques émergents. Ainsi, face aux canicules à répétition et au changement climatique, l'OPPBTP développe et partage des solutions collectives, comme la mise en place, depuis l'an dernier, des congés intempéries ou l'aménagement d'horaires en fonction des conditions climatiques, ainsi que des solutions techniques individuelles adaptées telles que l'équipement de protections rafraîchissantes (baudriers avec pains de glace, textiles plus légers et aérés...).

« *L'investissement dans la sécurité rapporte plus qu'il ne coûte*, rappelle Paul Duphil. *Lorsqu'on travaille la prévention via une meilleure organisation et l'anticipation des risques d'accidents, les bénéfices observés sont immédiats, tant en termes de gains de productivité qu'au niveau de la qualité du travail accompli. Au final, tout le monde est gagnant !* » ■

PACAC

La CFE-CGC BTP présente à un événement CAPEB à Marseille

Lors des Rencontres des Métiers du Bâtiment by CAPEB, qui se sont tenues du 24 au 26 juin, au Parc Chanot de Marseille, la CFE-CGC BTP a pu échanger avec les professionnels du bâtiment. Marie-Catherine Ho Barff (responsable syndicale et représentante du personnel CFE-CGC du groupe Orange), Oury Bouskila (adhérent à la CFE-CGC BTP) et Norbert Rodriguez (membre du conseil de la section régionale PACA et Corse) ont animé le stand du syndicat. Nous les remercions pour leur dévouement.

Leur présence a permis de renforcer notre visibilité auprès des acteurs du bâtiment et de faire connaître notre syndicat auprès des artisans et des encadrants des TPE et PME du bâtiment. Les échanges que nous avons eus, notamment face au « Mur (de briques) de la CAPEB », réalisé par des apprentis de diverses régions (*voir la photo*), ont permis d'exprimer les valeurs que nous défendons dans le cadre du dialogue social.

Être présent sur un salon de cette importance, c'est affirmer la volonté d'accompagner ces salariés et de contribuer à l'effort de développement que nous mettons en place. Si les retombées ne sont pas immédiates, notre implication aura néanmoins des effets positifs. ■



AUTOROUTES

Concessions : prévenir pour sécuriser l'emploi

À l'approche de 2027, la section anticipe les différents scénarios pour défendre les conditions de travail et l'emploi des personnels.



Patrick FABREGAS
Délégué Syndical CFE-CGC ESCOTA et Président de la section professionnelle Autoroutes

Une rencontre le 15 juin avec l'Association des sociétés françaises d'autoroutes (ASFA) a permis à la CFE-CGC BTP menée par Vincent Bogucki d'exprimer ses craintes sur la fin des concessions autoroutières, programmée à partir de 2031. Si l'ASFA milite auprès du gouvernement pour le maintien du système actuel, notre syndicat s'inquiète des risques de dénonciation des accords d'entreprise par les prochains repreneurs et rappelle la nécessité d'établir un « contrat social » garantissant le maintien des conditions de travail des personnels.

Lors de la privatisation précédente du secteur autoroutier, des clauses de non-agression avaient été signées (pas de licenciement, pas de mutation forcée). Sans attendre l'élection présidentielle d'avril 2027, le syndicat a décidé d'anticiper les différents scénarios possibles pour défendre au mieux les conditions de travail et l'emploi. D'autant que le gouvernement compte lancer un nouvel appel d'offres sur les bases d'un autre modèle de gestion...

La priorité de l'État est d'appliquer de nouvelles règles de gestion visant à limiter les « surprofits » des exploitants privés et à engranger une part plus importante des recettes des péages (jusqu'à 4 milliards d'euros supplémentaires), pour en investir une partie dans d'autres activités, en particulier le ferroviaire et le réseau national non concédé.

Parmi les orientations avancées, le réseau serait réparti en concessions plus petites, entre 500 et 700 km, tandis que la durée des contrats serait plus limitée dans le temps, de l'ordre de 15 à 20 ans. Actuellement, la société des Autoroutes du Sud de la France (ASF), par exemple, gère une concession de 2 730 km pour une période de 75 ans. Qu'adviendra-t-il des personnels de cette concession lorsqu'elle sera morcelée en plusieurs lots ? Sans compter qu'avec la multiplicité des concessions à venir, les conditions de travail pourraient se complexifier et impliquer une mobilité plus forte de la part des salariés.

Une formation pour les DS

Pour toutes ces raisons, nous avons fait appel à des experts du secteur autoroutier afin de réfléchir à toutes les stratégies d'entreprise possibles des futurs repreneurs. Le syndicat a d'ailleurs organisé plusieurs formations sur le devenir des concessions autoroutières, dont la plus récente portait sur la présentation de deux ou trois scénarios de reprise des concessions et sur le positionnement syndical à tenir. Elle s'adresse dans un premier temps aux délégués syndicaux représentés au sein de la section autoroutes, mais a vocation à être délocalisée dans les sociétés autoroutières qui en exprimeront le besoin. De cette manière, nos DS seront prêts à répondre aux inquiétudes des salariés sur leur devenir. ■



VINCI

La section met en place une nouvelle dynamique de groupe

La réunion de la section, les 24 et 25 juin à Lyon, a permis aux délégués du groupe d'échanger à nouveau sur l'exercice de leurs missions.



Nicolas ARNAUD
Secrétaire de la section CFE-CGC VINCI

À l'occasion de sa réunion annuelle, les 24 et 25 juin, à Lyon, le comité de groupe de la section VINCI CFE-CGC a rassemblé l'ensemble des délégués syndicaux (DS) et des représentants syndicaux (RS) afin de renforcer les synergies du syndicat au sein des différentes entités du groupe. En présence de Vincent Bogucki, président de la CFE-CGC BTP, et d'une cinquantaine de membres, cette réunion avait pour but de mettre en relation les forces vives du syndicat issues d'horizons très divers pour améliorer la coordination et préparer l'avenir.

Les DS et RS mieux armés pour assister les salariés

L'objectif est en effet de rajeunir la section et d'attirer davantage de femmes, afin de compenser les prochains départs à la retraite au sein du bureau et d'atteindre la mixité hommes-femmes dans les équipes. Pour conforter cette nouvelle dynamique de groupe, plusieurs leviers doivent être activés, avec la mise en place de nouveaux outils d'aide à la décision des élus.

Les DS et RS sont de plus en plus sollicités par les salariés sur des problématiques complexes et variées telles que la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale (qui a été repoussée à 2027), mais aussi sur les évolutions jurisprudentielles en matière de harcèlement et dans un monde du travail de plus en plus digital. Partant de ce constat, ils doivent être mieux armés pour assister les salariés dans leur questionnement.

Pour ce faire, les participants ont bénéficié de l'expertise de Me Alexandre Barège, avocat du barreau de Lille, sur des sujets d'actualité (accès du salarié à ses données personnelles dans le cas de contentieux ou de précontentieux ou dans les situations d'enquête initiées par l'employeur, intelligence artificielle dans les entreprises, etc.).

Face à la hausse des litiges à traiter, le comité de groupe a également relayé le programme de formation proposé par la CFE-CGC BTP, en particulier sur le droit du licenciement pour motif économique (deux jours) et sur le fonctionnement, les missions et moyens du CSE (une session d'une journée dédiée essentiellement aux nouveaux élus).

Un nouvel espace de communication numérique

Dans la même optique, la section cherche de nouveaux canaux de communication numériques, visant à favoriser l'échange d'informations avec le terrain pour les remonter ensuite à la direction. Le comité de groupe va ainsi s'appuyer sur ce nouvel espace de discussion, qui compte déjà 150 des 200 DS de la section, pour lancer un sondage auprès de ses membres, afin de savoir, entre autres, si la remontée des taux d'intérêt et de l'inflation en 2026 sera bien prise en compte dans les négociations de salaires (NAO) dans chaque entité du groupe. De cette manière, la section CFE-CGC BTP de VINCI pourra harmoniser et coordonner les différentes actions à mener sur le terrain, afin d'être force de proposition dans le dialogue social du groupe. ■



PRO BTP

Cap sur les élections professionnelles !

Les Journées des acteurs du dialogue social organisées les 24 et 25 juin par la CFE-CGC PRO BTP, ont permis de renforcer la cohésion et l'engagement du groupe, afin de préparer les prochaines élections.



Stéphane BICCHIERINI
Président de la section professionnelle CFE-CGC PRO BTP

Pour la troisième année consécutive, la section PRO BTP a organisé un séminaire consacré au rôle des acteurs du dialogue social au sein du groupe PRO BTP. Réunis à Hyères les 24 et 25 juin, dans le cadre exceptionnel du Village Club La Font des Horts, une quarantaine de représentants du personnel – élus, délégués syndicaux (DS), représentants syndicaux (RS) et correspondants locaux du groupe PRO BTP – ont travaillé sur la nouvelle feuille de route destinée à préparer les élections professionnelles de novembre 2027.

Répartis en ateliers, les participants ont ainsi élaboré une méthodologie permettant de constituer les futures listes électorales en tenant compte des contraintes locales. Ces travaux les ont rapidement conduits à dégager plusieurs axes prioritaires, en particulier sur le recrutement et la sensibilisation des militants souhaitant s'engager, mais aussi certains bassins géographiques, où l'on observe déjà une progression du nombre d'adhérents investis au sein des sections de la CFE-CGC BTP.

Pour y parvenir, les participants ont insisté sur la nécessité d'encourager les adhérents à suivre les formations proposées par la CFE-CGC BTP et par la Confédération, notamment sur les problématiques de souffrance et de harcèlement au travail. Partant du constat que les encadrants sont, plus qu'hier, malmenés par leur direction, mais aussi parfois par des salariés de leurs équipes, ils se sont accordés sur l'importance, pour les DS et les représentants du personnel (RP), de renforcer les contacts avec les nouveaux adhérents et les élus sur le terrain. L'objectif est de mieux leur faire connaître le positionnement et les valeurs portées par la CFE-CGC.

Deux visites sur site prévues chaque mois

Les participants ont fixé un calendrier prévoyant dès septembre au moins deux visites sur site par mois, afin de rencontrer les élus, les directions des entreprises, mais également les managers sympathisants rencontrant des difficultés.

Les encadrants souhaitant s'exprimer sur des problématiques personnelles pourront être reçus individuellement le jour de la visite ou, si nécessaire, ultérieurement en visioconférence. ■

AGE : vers une organisation plus agile

Efficacité et agilité… Tels sont les maîtres mots de l'Assemblée générale élective statutaire qui s'est tenue le 25 juin à Hyères, dans la continuité des JADS. Elle a été l'occasion de renouveler l'ensemble du conseil de la section CFE-CGC de PRO BTP et d'en revoir la composition, afin de privilégier une représentation plus décentralisée de ses membres, désormais issus de différentes régions. Les participants ont décidé d'une organisation plus agile, en limitant les déplacements et en regroupant les sujets à traiter. L'objectif est de renforcer la présence des membres sur le terrain. Grâce aux rencontres sur site et à un accompagnement personnalisé des salariés, notamment dans les domaines liés à la santé mentale, le conseil entend accroître le nombre d'adhérents (un peu plus de 220 personnes actuellement, un chiffre à nouveau en progression, après une érosion liée aux années Covid).
LE NOUVEAU BUREAU. Président : Stéphane BICCHIERINI, Vice-Président au titre de PRO BTP : Pascal BOUCHER, Vice-Président au titre de BTP Vacances : Crisogono MOTA MARQUES, Secrétaire : Patricia CORCHETE, Trésorier : Jérémie WARIS, Trésorier Adjoint : Laurent MASSAT. Membres : Fernanda DONNINI, Michel GAILLARD, Mathieu HAMELIN, Cédric NANIA.

NUVIA

Les conséquences d'être l'unique syndicat de Nuvia pour la CFE-CGC

Que se passe-t-il lorsqu'un unique syndicat, catégoriel de surcroît, est représenté au sein d'une entreprise ? En créant cette année la première section syndicale chez Nuvia Structure, Guillaume Benetto, délégué syndical tente d'y jouer son rôle. Témoignage.



Guillaume BENETTO
Délégué syndical CFE-CGC BTP et trésorier du Comité social et économique

Un problème de représentativité syndicale se pose chez Nuvia Structure, filiale du groupe VINCI spécialisée dans l'industrie nucléaire. Aux dernières élections professionnelles en 2026, seule la CFE-CGC BTP a présenté une liste pour créer sa section syndicale, aucune autre organisation syndicale n'étant représentée.

Dans ce cas, le délégué syndical (DS) est désormais seul habilité à mener des négociations avec la direction et à signer des accords. Mais la CFE-CGC étant un syndicat catégoriel pour les cadres et les agents de maîtrise (Etam), elle n'a aucune légitimité pour porter la voix des autres catégories. Quel est le rôle du DS dans le dialogue social dans ce contexte quelque peu singulier ? Et surtout, quels accords pouvais-je signer au nom de l'intérêt de tous les salariés ?

Éviter qu'un ouvrier ou qu'un employé conteste l'accord

Après consultation du service juridique de la Confédération, j'ai vérifié que le DS d'un syndicat catégoriel peut être invité par la direction à la table des négociations, mais ne peut pas signer d'accord général au nom de l'ensemble des salariés, afin d'éviter qu'un ouvrier ou qu'un employé conteste ultérieurement l'accord au motif qu'il ne serait pas représenté. Dans ce cas, seule la décision unilatérale de l'employeur (DUE) s'applique.

Le DS d'un syndicat catégoriel pourrait, en revanche, signer les accords de participation et d'intéressement. Lors des prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires, en septembre, je vais continuer à travailler avec les autres membres du Comité social et économique (CSE), toutes catégories confondues, afin de recueillir leurs propositions à transmettre à la direction.

Après avoir négocié des avancées sur les éléments variables (la part variable du salaire) et les conditions de déplacement, les prochaines discussions avec la direction porteront prioritairement sur l'évolution du ticket restaurant, parce qu'il participe au pouvoir d'achat des salariés de bureau. Mais là encore, se pose la question de l'affichage. Si je peux retranscrire mon opposition éventuelle à certaines propositions de la direction, puis-je, au nom d'un syndicat catégoriel, communiquer publiquement sur un désaccord ?

Enclencher une nouvelle dynamique du dialogue social

Sur ce point précisément, je souhaite communiquer sur ma participation et sur l'écart éventuel observé entre les résultats obtenus et les attentes des cadres et des Etam. Et je compte bien utiliser mon panneau d'affichage syndical pour communiquer et susciter un intérêt pour le syndicalisme. Par ces actions, d'autres que moi pourront s'engager afin d'enclencher une nouvelle dynamique où le débat aura sa place dans le dialogue social de Nuvia Structure. D'ailleurs au vu de cette problématique, certains membres du CSE ont décidé de se présenter aux prochaines élections avec une étiquette syndicale. ■



EQUANS

Un appel à candidatures de stagiaires pour la formation « Dialogue social »

Via la filiale Equans France, la CFE-CGC BTP propose aux adhérents du groupe Bouygues cherchant à monter en compétence, des places dans cette formation qui s'adresse aux Bac+2. Elle peut s'avérer très utile pour des débutants et jeunes militants actifs.



Christine ALLEMAND
Déléguée syndicale CFE-CGC BTP Axima Concept-Equans et major de la promotion

Depuis deux ans, la direction du groupe Bouygues propose aux services des ressources humaines (RH) et aux organisations syndicales représentatives des salariés dans ses différentes filiales de se former sur le dialogue social, afin d'améliorer la compréhension des parties prenantes à la négociation. Cette formation de 98 heures de cours environ est dispensée par l'Université Paris Panthéon-Assas et se déroule sur neuf mois à raison de sessions de l'ordre de 2 à 4 jours par mois, avec des périodes parfois quasi-hebdomadaires et plus denses. Les déplacements et repas sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés suivant ce cursus peuvent s'absenter de leur poste les jours où ils sont convoqués à cette formation.

Cette formation s'adresse aux salariés diplômés d'un Bac+2 et les candidatures sont à présenter sur dossier. Plutôt dense, elle s'avère très utile pour des débutants et jeunes militants actifs. Mais pour les militants expérimentés, elle permet aussi de rappeler de nombreuses notions essentielles au dialogue social et de prendre le temps d'approfondir un sujet dans le cadre de l'élaboration d'un mémoire. Pour ma part, j'ai choisi la thématique de *« L'arrivée de l'IA et le rôle des Instances Représentatives du personnel »*.

Un mix entre représentants syndicaux et responsables RH

La première promotion de vingt personnes (2025/2026) était composée pour moitié de militants et de professionnels des ressources humaines (RH) du groupe Bouygues. Plusieurs organisations syndicales y étaient représentées, dont la CFE-CGC, qui comptait trois représentants syndicaux issus de différentes filiales du groupe (Axima Concept, Ineo, Bouygues Énergies & Services/EBS).

Les thématiques abordées lors de cette formation sont de nature diverse. On y parle des *« états de la négociation sociale »*, des *« fondamentaux de la communication »* ou bien encore de *« l'histoire et du fonctionnement des organisations syndicales en entreprise »*. Au programme, figurent également les *« leçons de la pratique du cadre de la négociation sociale de 1980 à nos jours »* et *« la conduite d'un accord selon le point de vue d'un délégué syndical (DS) »*... Tous les cours sont assortis d'exercices de simulation et d'ateliers. Au terme de ces neuf mois de formation, l'Université Paris Panthéon-Assas décerne à chaque participant un diplôme.



Matthieu Byrdziak (EBS), Christine Allemand (Axima Concept) et André-Pierre Hulin (Ineo)

Renforcer la coordination syndicale inter-entreprises

Cette formation a aussi permis de créer des passerelles entre représentants syndicaux et les RH pour tendre vers une meilleure compréhension mutuelle, en particulier sur la complexité de l'activité syndicale au sein de l'entreprise. Cette période a été l'occasion de rencontrer les autres représentants syndicaux de la CFE-CGC, de mieux se connaître et d'améliorer la coordination syndicale inter-entreprises (Axima Concept, EBS, Ineo).

Une deuxième session est en cours de préparation. Les salariés intéressés peuvent contacter la section syndicale CFE-CGC d'Equans, via Axima Concept, EBS ou Ineo, pour assister à la troisième formation si le projet perdure ! ■

« Mon engagement syndical est avant tout une affaire de conviction »

Nezha Mamouni, directrice de Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté et membre au niveau national du CCCA-BTP, défend un syndicalisme solidaire fondé sur un dialogue social constructif.

Tout a commencé par une boutade : « *Si vous voulez un droit de parole, alors lancez-vous !* ». C'était en 2022, quelques semaines avant les élections professionnelles du conseil social et économique (CSE). Nezha Mamouni n'était encore qu'adjointe de direction du CFA. À l'époque, raconte-t-elle, « *quelques collègues, se plaignaient de devoir voter toujours pour les mêmes candidats au sein du CFA-BTP de Bourgogne-Franche-Comté. Je leur ai rétorqué : allez-y ! Puis, lorsque nous avons reçu les appels à candidature pour constituer une liste, ils m'ont pris au mot. Au final, notre liste électorale est arrivée en deuxième position. Comme quoi, dans le monde professionnel comme dans le syndicalisme, l'important est de toujours avancer en collectif, jamais seul* », poursuit celle qui est aujourd'hui directrice du centre de formation en alternance spécialisé dans les métiers du bâtiment, Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté (site d'Auxerre) et membre au niveau national du CCCA-BTP et de la section régionale BFC.



« L'important est d'avancer en collectif, jamais seul »

Privilégier le compromis à la confrontation pour avancer

Elle a d'ailleurs choisi la CFE-CGC BTP en 2012 parce qu'elle voulait s'engager dans « *un dialogue social constructif* », permettant de converger vers un terrain d'entente satisfaisant à la fois pour les salariés et pour la direction. « *L'objectif est d'améliorer les choses et non d'aggraver la situation* », insiste-t-elle. Et d'ajouter : « *J'observe dans nos structures CFA-BTP une croissance du nombre d'adhérents qui recherchent davantage le compromis à la confrontation pour avancer* ». Elle en est convaincue, l'avenir du syndicalisme passe par une « *incitation plus forte* » des adhérents à une « *participation active* ».

« *En tant que membre de la CFE-CGC BTP du CCCA-BTP*, poursuit-elle, *je le vois bien au niveau national, nous sommes très soudés les uns aux autres parce que nous avons bâti un réseau d'entraide et une communication régulière (groupe WhatsApp, réunion mensuelle en présentiel et/ou visioconférence, regroupement annuel en présentiel en juin...) pour partager nos victoires et nos échecs.* » Cette cohésion syndicale de groupe permet d'avoir « *une vision plus globale des problématiques à traiter* ». « *De cette manière*, affirme-t-elle, *nous pouvons anticiper et coordonner les actions à mettre en œuvre dans la perspective des prochaines élections professionnelles qui auront lieu en juin 2027* ».

Une dynamique que Nezha Mamouni et ses collègues souhaitent développer au niveau régional. À l'occasion de l'Assemblée générale de la section CFE-CGC BTP Bourgogne-Franche-Comté, le 20 juin, les membres ont ainsi évoqué l'idée d'envoyer un questionnaire aux adhérents pour mieux cerner leurs attentes, afin d'enclencher des actions encourageant l'engagement des personnes qui souhaitent s'investir. Avant de conclure : « *Et puis au-delà du professionnel, le jour où l'on prend sa retraite, cet acquis nous servira toujours pour faire autre chose. Parce que le syndicalisme ne s'arrête jamais.* » ■

BIO EXPRESS

1977 Naissance au Maroc à Oujda
1997-1999 BTS commercial à Troyes (Grand Est)
2002 Animatrice à Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté à Auxerre
2009 Adjointe de Direction à Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté
2012 Adhésion à la CFE-CGC BTP puis nommée déléguée syndicale (DS)
2022 Titulaire CSE, arrivée deuxième sur trois syndicats présentés
Actuellement : Membre au niveau national (CCCA-BTP) et régional (Bourgogne-Franche-Comté)
2025 Directrice de Bâtiment CFA Bourgogne-Franche-Comté

CHALEUR SUR LA VILLE

Comment repenser la façon de construire et rénover à l'ère des canicules

Pendant des décennies, l'architecture, l'urbanisme et la construction se sont concentrés sur un objectif : protéger les bâtiments du froid. Il leur faut aujourd'hui intégrer un nouveau défi : la ville à 50°C...

Trois épisodes de canicule entre juin et septembre, avec des températures dépassant les 40°C sur une grande partie des territoires : ce dernier été a profondément marqué les Français. Il a rendu tangible une réalité que les scientifiques documentent depuis longtemps, l'inexorable montée des températures, en particulier dans les villes. Autrefois exceptionnelles, les canicules sont en passe de devenir les compagnes estivales débilitantes des Français. Et elles posent un problème nouveau aux pouvoirs publics, aux urbanistes, aux architectes, aux constructeurs : comment adapter la ville et l'ensemble de son patrimoine bâti à des grandes chaleurs dans des zones autrefois qualifiées de tempérées et qui couvrent une grande partie du territoire européen ?

L'Europe présente en effet la particularité d'être le continent qui se réchauffe le plus, de la Méditerranée jusqu'à l'Arctique. Selon l'Organisation météorologique mondiale, 95 % du continent européen a enregistré en 2025 des températures supérieures à la moyenne mondiale. En 2026, il a connu des valeurs inédites : la température moyenne combinée dans cette zone pour juin et juillet s'est élevée à 21,62°C, dépassant le record de 2022 et « *reflétant la persistance exceptionnelle de la chaleur* » cet été, indique Copernicus, le programme d'observation de la Terre de l'Union européenne.

En France, la vague de chaleur de l'été 2026 a été la 54e subie par la France depuis 1947, mais plus de la moitié d'entre elles se sont produites après 2010. L'été 2026 s'est distingué par une répétition exceptionnelle des vagues de chaleur, avec trois vagues en l'espace de moins de deux mois, donc, et après un premier épisode de chaleur historiquement précoce qui avait frappé le pays à la fin mai.

L'ensemble des acteurs de la ville sont désormais confrontés à une problématique cruciale : comment l'adapter à la nouvelle donne climatique

Du « confort » à « l'habitabilité »

Les villes sont naturellement les plus frappées, avec le phénomène bien connu des « îlots de chaleur ». Mais un élément nouveau est apparu cet été : les grandes métropoles de l'Ouest ont connu des températures record (42,5°C à Bordeaux, 42,2°C à Nantes, 41,8°C à Poitiers, 41,5°C à Rennes, 37°C à Cherbourg), qui ont ainsi rejoint les villes du sud comme Avignon, Nîmes, Marseille ou Perpignan au palmarès des cités les plus chaudes de l'Hexagone. La question n'est donc plus le « confort d'été » de la ville, mais celle de son « habitabilité » et des risques que ces températures font courir à la santé et parfois à la vie des habitants.

Voici donc l'ensemble des acteurs de la ville confrontés à une problématique cruciale : comment l'adapter à cette nouvelle donne climatique, alors que pendant des décennies, l'architecture, l'urbanisme, la construction se sont principalement concentrés sur un objectif, protéger les bâtiments du froid.

JUNN : le développement de jumeaux numériques des territoires

Le programme Jumeau Numérique National (JUNN), lancé dans le cadre de « France 2030 », ouvre la voie à de nouveaux outils d'aide à la décision dans la gestion des territoires face aux enjeux du changement climatique. Il doit, par exemple, permettre d'évaluer l'impact d'aménagements sur le risque inondation ou les effets de futurs travaux de voirie sur l'urbanisme d'un quartier. Porté par un consortium de 14 partenaires publics et privés dont l'IGN, le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) et l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria), JUNN développe des jumeaux numériques de territoires pouvant interagir, via un socle technologique commun, partagé par les services de l'État, les collectivités et les entreprises. Basé sur des répliques virtuelles et des outils de simulation, il permet de visualiser l'environnement de façon immersive, de tester en amont différents scénarios, d'anticiper des crises et d'optimiser les politiques publiques. Le programme croise des données multiples en temps réel, tout particulièrement d'objets connectés qui décrivent l'état des infrastructures (routes, ponts, bâtiments), des espaces naturels, du trafic routier, des températures… Plusieurs territoires français (Vendée, Lille, Angers Loire Métropole…) disposent déjà d'un jumeau numérique pour traiter ces sujets. Le programme JUNN, opérationnel en 2027, se concentrera en priorité sur plusieurs cas d'usages correspondant à des besoins concrets des territoires et pré-identifiés grâce à l'appel à commun lancé en 2024. Il s'agit, par exemple, d'intégrer dès la conception d'un projet d'aménagement urbain toutes les contraintes environnementales, comme les risques sismiques et les évolutions climatiques à venir. ■

ADOBESTOCK

Isolation thermique, chauffage performant, réduction des consommations énergétiques hivernales : la réglementation comme les pratiques professionnelles répondaient à un climat relativement stable, où les épisodes de chaleur extrême demeuraient exceptionnels. Mais face aux records battus au printemps et à l'été, le parc immobilier français a montré ses faiblesses et ses limites. Il lui faut aujourd'hui intégrer un nouveau défi : la ville à 50°C. Le problème est massif, il requiert des solutions et adaptations immédiates et des actions qui ne peuvent que se dérouler sur le long terme, avec des approches différentes selon que l'on considère le patrimoine bâti actuel ou la construction neuve.



SHUTTERSTOCK

Climatiser ou ne pas climatiser ?

Le débat sur la climatisation est lancé. Il reflète le fait qu'en période de canicule, un logement sur deux en France se transforme en bouilloire thermique. Cela pose d'ailleurs la question de la façon dont est conçue aujourd'hui la rénovation thermique de l'habitat ancien et met en évidence une limite du DPE actuel : la lettre principale renseigne d'abord la consommation conventionnelle d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre, pas la capacité du logement à rester habitable lors d'une canicule. Pouget Consultants et l'Alliance des industriels des solutions électriques et numériques du bâtiment (IGNES) ont publié en juin une étude réalisée à partir d'environ 9 millions d'indicateurs « confort d'été », issus de la base DPE de l'ADEME : un tiers des logements classés A ou B sont considérés comme insuffisamment adaptés aux fortes chaleurs. Le DPE comporte bien un indicateur séparé de confort d'été, présenté sous la forme d'un pictogramme. Celui-ci examine notamment les protections solaires aux fenêtres, la présence de brasseurs d'air, le caractère traversant du logement, l'inertie du bâtiment et l'exposition des parois vitrées… sans modifier directement la note alphabétique affichée.

Dans ces conditions, faut-il généraliser la pose de climatiseurs ? Si l'on en juge par la ruée des consommateurs sur ces équipements, c'est une solution qui sera privilégiée par bon nombre de citadins qui souffrent de la chaleur, même si l'on en connaît les limites : les climatiseurs sont très énergivores, la climatisation estivale d'un logement pouvant engendrer un surplus de consommation d'électricité de l'ordre de 15 %. Ils présentent aussi l'inconvénient de rejeter de la chaleur à l'extérieur, contribuant à l'effet d'îlot de chaleur. À titre d'exemple, à Paris, leur usage estival pourrait être responsable d'une augmentation allant jusqu'à 2°C de la température extérieure dans certains quartiers !

Le rafraîchissement passif permet d'abaisser la température d'un bâtiment ou de limiter son réchauffement, tout en ayant une consommation énergétique réduite, voire nulle

Il existe heureusement d'autres solutions, comme le rafraîchissement passif, qui désigne l'ensemble des solutions permettant d'abaisser la température d'un bâtiment ou de limiter son réchauffement lors des saisons estivales ou des épisodes de fortes chaleurs, tout en ayant une consommation énergétique réduite, voire nulle. Certaines pratiques très simples favorisent par exemple la ventilation naturelle en orientant les constructions afin de limiter les obstacles à la circulation du vent, en tenant compte de la topographie du milieu (relief, plaine, colline…) ou encore de l'implantation des autres bâtiments alentours. On peut aussi s'inspirer des constructions traditionnelles, comme les bâtiments en U, ☛ *suite en p. 16*

L'AVIS DE ...

Rémi Babut

Chef de projet Logement au Shift Project

« Il faut favoriser l'émergence d'une filière de la rénovation et de la performance énergétique »



Comment expliquez-vous l'impréparation des pouvoirs publics face aux canicules qui s'enchaînent ?

Par un manque de vision stratégique de long terme sur l'adaptation de l'habitat au réchauffement climatique, du fait de l'instabilité politique et des coupes budgétaires successives dans les dispositifs pris par la loi « Climat et résilience » en 2021, MaPrimeRénov' et les certificats d'économie d'énergie (CEE). En témoignent les nouvelles restrictions annoncées début juillet sur les aides à la rénovation « par geste » (combles, toitures, fenêtres, etc.) et la remise sur le marché de milliers de logements au statut de passoire thermique. Ce n'est qu'en 2021, lors de la refonte du diagnostic de performance énergétique (DPE), que le gouvernement a ajouté des indicateurs sur le confort d'été des logements. Et il a fallu attendre 2024 pour que MaPrimeRénov' finance les brasseurs d'air et les protections solaires.

Quels sont les gisements possibles et les décisions concrètes à prendre dès maintenant ?

L'adaptation des logements aux fortes chaleurs passe assurément par l'installation de casquettes, de brise-soleils ou de volets, mais aussi par l'isolation des toitures, l'utilisation de la ventilation naturelle et par la généralisation des brasseurs d'air. Suite aux récentes canicules, les bailleurs sociaux parisiens ont décidé d'équiper d'ici 2030 tout leur parc immobilier de volets et accessoirement, de brasseurs d'air intérieur. Le recours massif à des matériaux biosourcés comme le bois et la terre crue me paraît également indispensable pour réduire l'inertie thermique du béton. Leur efficacité a d'ailleurs été démontrée, selon l'étude réalisée par le collectif « Nos villes à 50 degrés » et le Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB) *(lire aussi p.16)*.

> Des rénovations ambitieuses tant en matière de décarbonation que de lutte contre la surchauffe.

Dans les grandes villes soumises à un fort îlot de chaleur où les mesures passives ne suffiront pas, l'usage de la climatisation sera à doser dans la mesure où cette technologie rafraîchit les logements, mais réchauffe l'espace public. Dans les bâtiments neufs, la RE2020 évalue déjà le comportement des bâtiments face aux canicules, mais il faut probablement en renforcer les exigences pour anticiper le fait que nous allons revivre prochainement des étés similaires à celui de cette année.

Quelles sont vos recommandations en la matière à moins d'un an de l'élection présidentielle ?

Le futur gouvernement devra favoriser l'émergence d'une filière de la rénovation et de la performance énergétique des bâtiments en sécurisant, de façon urgente, les financements pluriannuels dont ont besoin les particuliers et les bailleurs sociaux, pour permettre une rénovation massive de l'habitat. Et en aiguillonnant cette filière pour faire en sorte que les rénovations soient ambitieuses, tant en matière de décarbonation que de lutte contre la surchauffe. L'installation de pompes à chaleur lors de ces rénovations est déterminante dans la décarbonation du chauffage, qui permettra également de rafraîchir le logement de manière plus économe que des mesures d'urgence comme les climatiseurs mobiles.

Un moyen de favoriser la rénovation sans peser sur les finances publiques est de mettre davantage de contraintes à la transformation des logements qui ont une mauvaise note DPE pour en augmenter « la valeur verte ». À ce stade, cependant, le DPE ne fournit que peu d'informations aux acquéreurs sur le risque de voir leur bien immobilier se transformer en « bouilloire thermique ». Il faudrait donc renforcer cette composante. ■

ouverts sur les vents dominants, ou les cours intérieures ombragées, équipées de puits fonctionnant comme des cheminées évacuant l'air chaud.

Certains matériaux de construction naturels, comme le calcaire (et, par extension, les enduits à la chaux) ou la vase, sédiment composé d'argile, régulent efficacement les températures : ils absorbent l'eau lors des périodes humides ou fraîches (comme la nuit) et cette eau s'évapore pendant une partie de la journée, lorsque les températures augmentent, provoquant un effet de rafraîchissement diurne.

Il est également possible d'agir sur les vitrages en travaillant les propriétés optiques des verres. Certains verres isolants filtrent des longueurs d'onde spécifiques dans l'infrarouge solaire, tout en permettant l'évacuation du rayonnement infrarouge thermique émis par le bâtiment. Les vitrages dits « actifs », capables de modifier leur teinte au fil des saisons, peuvent grandement limiter le réchauffement des bâtiments en journée.

Une autre solution, très efficace elle aussi, est de mobiliser la fraîcheur de notre sous-sol, autrement dit le potentiel géothermique de surface. À quelques mètres de profondeur, sous les latitudes tempérées, la température du sous-sol reste stable autour de 12°C toute l'année.

Une France, trois zones

Le collectif « Nos Villes à 50 degrés », qui rassemble de nombreux acteurs de l'immobilier et des collectivités, s'est fixé pour objectif de faire émerger des solutions concrètes, avec l'aide du Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB). Il a notamment réalisé une carte de France en trois zones : en vert clair figurent l'essentiel du Nord du pays et les zones montagneuses, où la température est acceptable la nuit dans 70,9 % des logements, même en cas de forte chaleur. La zone vert foncé recouvre tout le Sud-Ouest du pays et l'Île-de-France hors-Paris, où la situation est plus compliquée, avec seulement 24,2 % de logements considérés comme habitables en cas de canicule. Enfin, la capitale, tout le pourtour méditerranéen et la Corse sont en noir, avec 3,5 % de logements qui passent l'obstacle.

Le collectif propose de mettre en œuvre trois actions simples et pas trop coûteuses : isoler la toiture, installer des occultations (stores extérieurs ou volets) et poser des brasseurs d'air tout en ventilant les logements la nuit. Grâce à ces trois actions, 70 % des logements du territoire pourraient être adaptés aux vagues de chaleur et se passer de climatisation à horizon 2050.

De son côté, le World Economic Forum plaide pour la mise en œuvre de matériaux de refroidissement radiatif passif. Ces revêtements sont capables de réfléchir la lumière solaire avant qu'elle ne se transforme en chaleur et réémettent leur propre chaleur sous forme d'infrarouge, dans une « fenêtre » de l'atmosphère qui laisse ce rayonnement s'échapper vers l'espace. Résultat : le maté-

À Montpellier, Weko fait le pari du bureau sans climatisation

VINCI Immobilier vient de réaliser à Montpellier un nouvel immeuble de bureau de plus de 4 000 m², baptisé Weko, qui fait l'impasse sur la climatisation en inventant une nouvelle façon de construire.

Le rafraîchissement est assuré par une climatisation adiabatique, qui repose sur un principe de refroidissement par évaporation, couplée à des brasseurs d'air. Le principe est simple : l'air traverse un support constamment humidifié avant d'être diffusé dans les bureaux. L'évaporation de l'eau absorbe une partie de la chaleur et permet de refroidir naturellement l'air entrant. Également connue sous le nom de bioclimatisation, ou climatisation à eau, cette clim' utilise un procédé naturel, l'évaporation de l'eau, et, n'utilisant pas de gaz réfrigérant, ne participe pas au dérèglement climatique.

Derrière la structure en béton se cachent des caissons remplis de paille de riz de Camargue, utilisés comme isolants thermiques et acoustiques. À l'intérieur, les murs sont recouverts de terre crue provenant directement du chantier.

Le projet cherche aussi à transformer l'usage des bureaux. Le modèle classique reste celui des grands plateaux fermés, desservis par des couloirs intérieurs et des ascenseurs. Ici, les circulations se font par l'extérieur, grâce à des coursives végétalisées et des terrasses accessibles à chaque étage. Résultat immédiat, mesuré lors des premières fortes chaleurs de cet été : une température intérieure stabilisée entre 22 et 24°C, alors que le thermomètre extérieur dépassait les 35°C…









Avec ces trois actions, 70 % des logements du territoire pourraient être adaptés aux vagues de chaleur et se passer de climatisation à horizon 2050

riau peut rester plus frais que l'air ambiant et contribuer à abaisser les températures intérieures de 5 à 10°C, sans électricité ni rejet d'air chaud. Peintures, films pour fenêtres, tuiles, tissus ou même bétons rafraîchissants sont déjà en développement. La société japonaise Spacecool a, par exemple, conçu un film réfléchissant 95 % du rayonnement solaire et l'a appliqué à des conteneurs maritimes ou des tableaux électriques. Déployés à plus grande échelle, ces matériaux pourraient rendre les villes plus respirables.

Massifier la rénovation du parc

Reste une réalité incontournable. L'indicateur de surchauffe des bâtiments (ISB), développé par le CSTB à partir des 38 millions de logements du parc actuel, indique que ce dernier est extrêmement vulnérable aux fortes chaleurs. L'adaptation de ce parc au changement climatique n'est donc plus une option, mais une nécessité. La ministre de la Transition écologique, Monique Barbut, a rappelé récemment que les financements liés à l'adaptation au changement climatique s'étaient élevés à 1,7 milliard d'euros en 2025, une somme conséquente et pourtant très insuffisante au regard des besoins : équiper tous les logements de volets et de brasseurs d'air d'ici à 2040 nécessiterait 3,2 milliards par an, selon la Fondation pour le logement.

120 000 rénovations d'ampleur ont été réalisées en France en 2025, soit seulement 20 % du rythme de croisière requis pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050

À l'évidence, il faut massifier la rénovation du parc. Une rénovation thermique performante permet ainsi de maintenir jusqu'à 10°C d'écart entre l'intérieur et l'extérieur de l'habitation, et de diviser par trois les besoins en refroidissement, observe Damien Barbosa, coordinateur du collectif Rénovons, dans une tribune parue dans « Le Monde ». « *Encore faut-il ne pas réduire la rénovation énergétique à quelques centimètres d'isolant*, ajoute-t-il, *car le confort d'été repose sur une approche globale : une enveloppe performante, des protections solaires extérieures, une ventilation optimisée et des usages adaptés. Aucun de ces leviers ne remplace les autres ; ils se renforcent mutuellement.* » Or, 120 000 rénovations d'ampleur ont été réalisées en France en 2025, soit seulement 20 % du rythme de croisière requis pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 en utilisant 100 % des moyens publics mobilisables.

Pour Julien Hans, directeur de la recherche et de l'innovation au CSTB, il est nécessaire de mener « *une recherche appliquée, persévé-*

rante, fondamentalement ancrée sur le terrain et connectée à l'ensemble des acteurs ». Architectes, décideurs, ingénieurs, artisans, financeurs, propriétaires, chercheurs doivent unir leurs efforts pour rénover davantage, mieux et plus vite en partageant les connaissances, les outils, les données, les solutions et les simulations.

« *Le changement climatique bouleverse l'habitabilité de nos territoires*, souligne l'urbaniste Clément Gaillard, fondateur de Freio, agence de design climatique, et auteur récent d'« *Habiter un climat, S'inspirer du passé pour s'adapter* » (Terre urbaine, mars 2026). *Il accentue la perte de lien entre les sociétés humaines et les climats, qui structuraient autrefois leurs modes de vie. Cette déconnexion nourrit l'anxiété contemporaine face aux bouleversements en cours. Pourtant, cette coupure n'a rien d'inéluctable. Demain, le climat fera partie des acteurs avec lesquels nous devrons négocier* ». L'heure est donc plus que jamais à l'action ! ■



L'AVIS DE...

Christian Taxil

Secrétaire national de la CFE-CGC en charge du secteur Industrie, Souveraineté et Environnement

« Structurer un véritable dialogue environnemental dans l'entreprise est une nécessité »

Au vu des pics de chaleur enregistrés cet été, pourquoi aucun niveau maximal de température n'est-il imposé aux entreprises ?

Le Code du travail ne fixe pas de température maximale unique au-delà de laquelle le travail devrait automatiquement cesser. Pour la CFE-CGC, il n'est pas souhaitable d'ajouter une nouvelle norme nationale uniforme : les réalités de travail sont trop différentes selon les métiers, les secteurs, l'exposition au soleil, l'humidité, l'effort physique ou les équipements portés. Le décret du 27 mai 2025 a déjà renforcé les obligations de prévention. Nous privilégions donc des négociations de branche, capables de définir des mesures adaptées aux réalités professionnelles : horaires, pauses, rotations, équipements, organisation de l'activité ou critères de suspension. La canicule ne peut plus être traitée comme un événement exceptionnel, mais la réponse doit rester au plus près du travail réel.

Quelles dispositions devraient évoluer, particulièrement dans le BTP ?

Dans le BTP, la chaleur se cumule souvent avec l'effort physique, le port d'équipements de protection individuelle (EPI) et l'exposition directe au soleil. Il faut donc anticiper davantage : plans d'adaptation préparés avant la saison chaude, protocoles négociés, zones de récupération, accès à l'eau, adaptation des horaires et possibilité de reporter certaines tâches. Il serait également utile de développer des indicateurs de stress thermique prenant en compte les conditions réelles d'exposition, plutôt qu'un simple seuil de température. Enfin, l'encadrement de proximité doit disposer d'une réelle capacité d'action. On ne peut pas rendre les managers responsables de la santé et de la sécurité des équipes sans leur donner les marges de manœuvre nécessaires pour adapter le travail.

Où en est la revendication CFE-CGC sur les commissions environnement des CSE ?

Depuis la loi Climat et résilience, les enjeux environnementaux sont entrés dans les attributions du CSE, mais les moyens restent insuffisants. La CFE-CGC défend une commission environnement obligatoire, avec du temps, de la formation, des moyens et un accès à l'expertise. Cette revendication prolonge d'ailleurs des travaux confédéraux sur la nécessité de structurer un véritable dialogue environnemental dans l'entreprise. Nous regrettons aussi la disparition des CHSCT : leur spécialisation et leur proximité avec le terrain répondaient précisément au besoin de traiter concrètement santé, sécurité et conditions de travail. Il faut retrouver cette capacité d'analyse et d'action dans le dialogue social. Nous proposons également un bilan annuel de résilience climatique présenté au CSE, identifiant les métiers et sites exposés, les mesures prises et les conséquences sur l'emploi, les compétences ou la continuité d'activité. Cette approche s'inscrit dans le guide pratique CFE-CGC « *L'adaptation du travail face au changement climatique* », que nous avons publié en janvier 2026 *(cf QR Code)*. ■

EN CHIFFRES

68 %

C'est la part des entreprises déclarant faire évoluer leur stratégie sur le bien-être au travail pour en renforcer la pertinence et en accélérer les effets face à la hausse continue des coûts de santé, selon l'édition 2026 du Baromètre Bien-Être de la complémentaire santé WTW.

55 à 75 %

La part des actifs (salariés, indépendants et agents publics) exposés dans leur emploi principal à des horaires « atypiques » (heures décalées, fractionnées ou de nuit) au cours de leur carrière, selon l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

271 000

En 2024, 271 000 dossiers MaPrimeRénov' pour des rénovations par geste (hors rénovations d'ampleur) ont été déposés, selon le Service des données et études statistiques (-50 % par rapport à 2023).

11,7 %

Les créations d'entreprises en France ont bondi de 11,7 % au premier semestre, comparé à 2025, d'après l'Insee.

Une approche audacieuse de la fabrique de la ville

La Maillerie, écoquartier emblématique de la métropole lilloise, dont le chantier se terminera en 2027, s'inscrit dans une autre manière de concevoir la ville et le vivre-ensemble.



ANMA

Niché au cœur d'une zone de reconversion industrielle de 120 hectares, à la frontière de Villeneuve-d'Ascq et de Croix près de Lille, l'écoquartier de La Maillerie rompt avec les grands ensembles monofonctionnels du XXe siècle, pour proposer une nouvelle manière d'habiter.

Lancé après la fermeture du site logistique du groupe de vente par correspondance Les 3 Suisses, le chantier a débuté en 2017 et s'achèvera en 2027. Il s'inscrit dans le cadre « Plan Bleu » de la Métropole Européenne de Lille (MEL) visant à reconnecter les quartiers urbains aux milieux naturels et faisant de la qualité de vie un levier d'attractivité économique et de bien-être. Les logements côtoient les bureaux, commerces et les équipements collectifs.

Bâtir un quartier inscrit dans le « déjà-là »

À terme, ce quartier mixte accueillera plus de 800 logements, 16 000 m² de bureaux, 8 000 m² de commerces, un hôtel, un groupe scolaire public, une maison de santé et un parking de 750 places mutualisées. La biodiversité des espaces verts remplit aussi plusieurs fonctions écologiques en faveur de l'infiltration des eaux de pluie et de la réduction des effets des fortes chaleurs estivales.

Conçu par l'agence d'architecture, d'urbanisme et de paysage ANMA – Agence Nicolas Michelin & Associés –, ce projet dit « *ultra-contextuel* » puise dans « *le génie du lieu* ». Pour l'architecte-urbaniste Nicolas Michelin, il s'agit de bâtir un quartier inscrit dans le « *déjà-là* », en privilégiant le potentiel des bâtiments existants dans la nouvelle trame urbaine. « *Le projet*, explique-t-il, *tend à réinterpréter de manière contemporaine ce qui fait l'identité du secteur : un tissu de faubourg mêlant différentes typologies et activités diverses – des rez-de-chaussée "actifs" intégrés aux bâtiments d'habitation aux immeubles de bureaux.* »

Cette logique de réemploi constitue l'un des marqueurs forts de l'urbanisme durable : « *Construire moins, transformer davantage* » et de plusieurs principes développés par ANMA tels que « *la nature en ville, la densité vertueuse, la haute qualité d'usage ou l'énergie naturelle* ». ■

Comment enrayer le fléau grandissant des vols sur chantiers

Sept entreprises du Bâtiment sur dix ont été victimes d'un vol d'engins et le préjudice global atteint déjà près d'un milliard d'euros par an pour l'ensemble de la profession.

Vols d'engins, d'équipements techniques, d'outils, de petits matériels et de métaux... À chaque fois, le mode opératoire est le même : après un repérage sur site, des camions-plateaux arrivent, prêts à charger le matériel pour l'envoyer, le plus souvent, en Europe de l'Est. Organisés par filière, les malfaiteurs ciblent en priorité les chantiers, le plus souvent la nuit, le week-end et pendant les vacances.

Le nombre de vols d'engins a doublé sur la période 2024-2025, selon le baromètre sur les vols et la récupération après-vol, réalisé en juin auprès de 401 professionnels du BTP par le fabricant d'équipements connectés et de service de géolocalisation Coyote, en partenariat avec l'institut YouGov. Outre les engins de chantier (64 % des volumes), les véhicules utilitaires représentent désormais 29 % des cibles, soit une hausse de 37 % sur un an. À l'intérieur des bâtiments, l'outillage (47 %), le carburant (45 %) et les matériaux (41 %) sont particulièrement recherchés.

Un risque qui s'intensifie de manière critique

C'est un « *racket permanent* », dénonce le président de la Fédération du bâtiment (FFB) de l'Essonne. Avec « *plus de 10 000 vols d'engins de chantier recensés l'an dernier* », selon Coyote, ce nouveau fléau accentue le risque de faillite pour les entreprises du BTP. Les pertes sont estimées, en moyenne, à 45 000 euros par vol d'engins.

DR



Six professionnels du BTP sur dix ont déjà craint que ces vols ne mettent en danger la pérennité de leurs activités

Aujourd'hui, « *six professionnels du BTP sur dix déclarent avoir déjà craint que ces vols ne mettent en danger la pérennité de leurs activités* », pointe l'étude. Et d'ajouter : « *Désormais, le risque s'intensifie de manière critique dès qu'un parc atteint 10 véhicules utilitaires ou seulement 3 engins, exposant directement les petites et moyennes structures* ». En 2024, l'agence OnePoll pour BauWatch estimait déjà le préjudice global des vols sur chantiers à « *près d'un milliard d'euros par an* » pour l'ensemble de la profession du Bâtiment.

Face à l'ampleur du phénomène, les solutions proposées sont de plus en plus sophistiquées. En pointe sur ce sujet, la FFB, Fédération Française du Bâtiment, en collaboration avec la Direction centrale de la sécurité publique (DCSP) et la Direction générale de la Gendarmerie nationale, a lancé dès 2008 le dispositif « Ras le vol », un outil d'évaluation des risques associés à un site donné, afin d'adopter les bons réflexes de prévention et de faciliter les démarches en cas de vol. En Saône-et-Loire, le syndicat patronal de l'artisanat du bâtiment (CAPEB) va plus loin en proposant un « kit de marquage » de propriété médico-légale ADN, conçu pour les outils et l'équipement.

Louer son matériel plutôt que l'acheter

De son côté, l'organisation professionnelle des distributeurs et loueurs de matériels de construction (DLR) a invité d'autres fédérations des secteurs du BTP et de l'assurance, ainsi que la gendarmerie nationale et la police nationale, à unir leurs forces pour créer la commission « Halte aux vols ». Celle-ci a publié un guide de prévention sécuritaire et organise des formations pour ses adhérents.

Autre option : la location plutôt que l'achat. De l'avis de Philippe Servalli, président de la FFB Grand Paris-Île-de-France, et dirigeant d'une PME spécialisée dans la maçonnerie et le gros œuvre en Seine-Saint-Denis, louer son matériel en moyenne ou longue durée devient une « *nouvelle façon d'appréhender le chantier* ». Comme l'explique zepros, le site d'information spécialisé dans la construction : « *Cela revient moins cher que de l'avoir en propre* ». ■

Favoriser l'accès au logement des jeunes actifs, un atout pour la compétitivité économique

À l'heure où les entreprises cherchent à attirer les meilleurs talents et où les jeunes aspirent à davantage de mobilité et d'autonomie, l'insuffisance de l'offre locative et les loyers trop élevés freinent les mobilités professionnelles.

La réalité du terrain est implacable : près d'un tiers des jeunes de moins de 35 ans aurait déjà renoncé à candidater à un emploi en raison des difficultés à trouver un logement adéquat à proximité. Aujourd'hui, plus de sept jeunes actifs sur dix doivent se contenter d'un logement trop petit, trop bruyant ou trop humide.

Ce phénomène touche particulièrement les étudiants, les apprentis et les jeunes actifs dans les grands bassins d'emploi comme l'Île-de-France, la Provence-Alpes-Côte d'Azur ou le littoral atlantique. Tel est le constat dressé par Odoxa et Nexity dans une étude sur les conséquences de la crise du logement réalisée en janvier dernier auprès de 2 459 jeunes de 18 à 34 ans.

La construction de 50 000 logements locatifs en 2026

Fin 2023, la France comptait près de 2,6 millions de demandes de logements sociaux en attente, alerte Action Logement. Et pour cause : les mises en chantier de logements ont baissé de 22 % sur la période décembre 2024-novembre 2025 par rapport à la moyenne des cinq dernières années et l'offre locative a diminué de 15 %



SHUTTERSTOCK

en 5 ans. « *Le logement n'est pas une dépense, c'est une condition de l'accès à l'emploi, de l'autonomie et de la compétitivité de notre économie* », martèle Nadia Bouyer, directrice générale d'Action Logement.

Pour y remédier, le gouvernement a annoncé début janvier la construction de 400 000 logements par an, pour atteindre les deux millions d'ici 2030, dont 50 000 logements locatifs construits dès 2026. Sans attendre, des entreprises dans les secteurs en tension (BTP, santé, industrie, hôtellerie-restauration, services à la personne, etc.) cherchent la parade.

Le projet porté par la communauté urbaine de Dunkerque et des industriels implantés dans le Cotentin (EDF, Naval Group, Orano, l'entreprise de construction navale CMN, etc.) est un bon exemple : il vise la construction de 12 000 logements supplémentaires pour héberger les nouvelles recrues appelées à travailler sur les chantiers des futurs réacteurs nucléaires EPR2 à Gravelines (Hauts-de-France) et des deux gigafactories dans la région. « *Plutôt que de jouer la compétition, nous avons décidé de travailler ensemble, entre industriels, sur la question de l'attractivité des salariés* », commente Peggy Zurlinder, directrice des ressources humaines de Naval Group Cherbourg.

Un modèle de résidences locatives plus agile

D'autres DRH incluent désormais la question du logement dans les entretiens d'embauche, en proposant, par exemple, leur aide dans la recherche d'un logement ou pour activer les dispositifs d'Action Logement comme « *Visale* » pour les jeunes de moins de 30 ans. Cette garantie locative remplace le garant traditionnel auprès des propriétaires.

Certaines collectivités expérimentent également des solutions innovantes telles que des résidences intergénérationnelles, des logements évolutifs, des colocations accompagnées et des résidences temporaires pour jeunes salariés. Face à ces besoins massifs, des start-ups comme Jeunes Aktifs *(jeunesaktifs.fr)* proposent pour leur part un modèle de résidences locatives plus agile, avec à la clé des logements meublés de qualité à des loyers en moyenne 20 à 25 % inférieurs à ceux des résidences gérées concurrentes, grâce à l'absence d'intermédiaire gestionnaire. ■

Transition écologique : reconversion, mode d'emploi

Pour être en cohérence avec leur conviction écologique, certains cadres créent leur propre entreprise éco-responsable. Une démarche très engageante, qui demande de l'abnégation, mais aussi une certaine agilité.



Christophe LENZI
Chef de Projet études à la direction données, études de l'APEC

Les enjeux de transition écologique concernent désormais l'ensemble des strates et des acteurs de la société. Si la prise de conscience est bien réelle dans les entreprises, elle a souvent du mal à se traduire par des actions concrètes et d'ampleur. Certains cadres salariés choisissent donc de rompre avec leur environnement professionnel pour créer leur propre entreprise éco-responsable.

Un des principaux éléments déclencheur est une quête de sens. Elle répond à un besoin de cohérence personnelle, qui se formalise par un écart trop important entre leurs convictions écologiques et leurs pratiques professionnelles. Ce besoin peut constituer le stimulus central d'une démarche entrepreneuriale éco-responsable.

Pour d'autres cadres, l'élément déclencheur prend la forme d'une expérience vécue en dehors du cadre professionnel à la faveur d'une rencontre, d'un bénévolat ou d'une activité extraprofessionnelle révélant une vocation insoupçonnée jusque-là. Pour ces passionnés qui franchissent le Rubicon, l'entrepreneuriat est une alternative intéressante, car il garantit une autonomie d'action supérieure à celle qui prévalait lorsqu'ils étaient salariés dans une entreprise classique. Il leur redonne le contrôle de leur activité et de pouvoir agir concrètement en faveur de l'environnement.

Poser les fondations

Une fois la décision actée, les néo-entrepreneurs doivent poser les fondations de leur activité éco-responsable durable. Une première étape cruciale est de choisir le statut juridique de son activité. Pour ce faire, il faut bien évaluer les forces et les faiblesses de chaque modèle en fonction de la maturité de son projet, son appétence pour le risque ou ses besoins en sécurité. Loin d'être figé, le choix du statut peut évoluer au gré d'une redéfinition de sa cible ou d'une transformation de son offre de service.

Si les cadres devenus entrepreneurs éco-responsables remobilisent certaines compétences techniques (gestion des déchets, conseil carbone par exemple), le passage par la case formation est indispensable. D'une part pour assumer leur nouveau rôle d'entrepreneur (gérer l'administratif et les finances, prospecter, concevoir et vendre son offre de services ou son produit), d'autre part pour acquérir de nouvelles compétences techniques liées à la transition écologique.

Enfin, entreprendre dans le domaine de la transition écologique, c'est évoluer dans un environnement particulièrement sensible aux aléas politiques et aux contraintes budgétaires, comme en témoignent les réductions récentes de subventions publiques allouées aux aides. Il faut également tenir compte des évolutions réglementaires. Dans ce contexte mouvant, il faut être prêt à réorienter et adapter son offre de services. Tout un programme ! ■

Du salariat à l'entrepreneuriat éco-responsable, un exemple de trajectoire professionnelle

1 Avant la création de l'entreprise

- **Dernier poste salarié :** Chargée de développement et acheteuse dans la grande distribution
- **Parcours professionnel :** Diplômée ingénieure agronome, elle a travaillé dans la communication pour des start-ups agroalimentaires et a créé sa propre start-up dans ce secteur
- **Déclic :** Envie de vivre à la campagne et de trouver du sens

2 Construction du projet

- **Déménagement à la campagne** et bénévolat pour la Fresque du Climat
- **Inscription à une formation** sur l'adaptation au changement climatique
- **2022 :** Réactive sa structure de micro-entreprise
- **2023-2025 :** Activité stable, demande forte
- **2026 :** Réorientation de son activité

La robotique assistée par IA, un nouvel horizon pour le BTP

Les majors français du BTP accélèrent le déploiement de robots généralistes et spécialisés sur les chantiers pour effectuer des tâches répétitives, pénibles et dangereuses.



Avec la montée en puissance de l'intelligence artificielle, mais aussi face à une pénurie persistante de personnels qualifiés, la robotique devrait jouer à l'avenir un rôle déterminant dans le secteur du BTP. Mobiles et capables d'interagir avec un environnement complexe ou toxique, les nouvelles générations de robots gagnent en polyvalence pour accomplir des tâches générales et plus spécialisées.

Depuis plusieurs années, les majors du secteur testent de nouveaux engins sur site, à l'image de la pelleteuse de Taylor Woodrow, la filiale britannique de la start-up suisse Gravis Robotics, hébergée chez Leonard, la plateforme d'innovation du groupe VINCI. Ce robot peut exécuter de manière autonome l'excavation de terre à différentes profondeurs et dans des conditions de sol variées, capturer en temps réel des données du terrain et activer des procédures d'arrêt d'urgence.

Le groupe VINCI a d'ailleurs créé sa propre entité, Robots For Site, aujourd'hui adossée à Actemium, une filiale de VINCI Energies, pour déployer *« des solutions plus productives permettant d'augmenter la capacité d'action et la sécurité des conditions de travail des opérateurs et des équipes sur le terrain »*.

Une perception tridimensionnelle grâce à l'IA

Parmi les dernières innovations de Robots For Site, citons les bras de perforation, qui exécutent à 100 % la maquette numérique 3D du BIM (Modélisation des Informations du Bâtiment) dès le premier passage et percent des centaines de trous au millimètre près dans les murs, sols et plafonds. *« À l'échelle de l'industrie,* assure Phil Skegg, directeur général de Taylor Woodrow, *environ 20 % des coûts de construction sont imputables au fait de ne pas réussir du premier coup »* (phénomène connu sous le nom de GIRFT – **Get It Right First Time*).

Bardés de capteurs Light Detection and Ranging (LiDAR) par exemple, ce type de robots dispose d'une perception tridimensionnelle grâce à la projection de milliers de faisceaux laser par seconde permettant à l'IA de générer un nuage de points 3D de l'environnement immédiat. Le robot peut ainsi détecter et distinguer les obstacles (ouvriers, gravats, engins, matériaux, etc.). Eiffage a, quant à lui, mis l'accent depuis 2020 sur un robot porteur de charge, Help-E, pouvant porter jusqu'à 120 kg, et tracter une tonne avec remorque en toute autonomie. Cet engin développé en partenariat avec la start-up Borobo permet de prévenir les troubles musculosquelettiques des ouvriers.

Réduire les retards de chantier de 20 à 30 %

Dans les chantiers du groupe Bouygues, les drones et quadrupèdes comme Spot, le robot autonome développé par Boston Dynamics, sont utilisés pour la surveillance et la collecte quotidienne de données destinée à alimenter les plateformes d'IA prédictives sur l'avancement des chantiers. Ces nouveaux modèles peuvent aussi analyser des données historiques des chantiers passés (saisons, conditions météo, fournisseurs, flux logistiques de matériaux, etc.) pour identifier les facteurs de risque de retard.

Ces outils de planification IA peuvent *« réduire les retards de chantier de 20 à 30 % »*, selon une étude du Boston Consulting Group (BCG) publiée en 2025. Mais le pilotage de ces robots sur chantier implique de nouvelles compétences. D'où l'urgence d'investir massivement dans la formation continue d'une main-d'œuvre encore trop éloignée des outils numériques. ■

CHRISTELLE THIEFFINNE

« Il faut arrêter de taper sur les classes moyennes »

La nouvelle présidente de la CFE-CGC évoque pour les Cahiers du BTP les sujets clés de sa mandature : emploi des jeunes, financement de la protection sociale, défense du rôle des personnels d'encadrement et de leur contribution à l'économie, représentativité…

Les Cahiers du BTP : Vous venez de prendre les rênes de la CFE-CGC. Quelles sont les grandes lignes de votre feuille de route pour cette mandature ?

Christelle Thieffinne : La CFE-CGC porte la voix des personnels d'encadrement au sens large, qui forment une bonne partie des classes moyennes de notre pays et dont la contribution à la compétitivité des entreprises n'est pas suffisamment valorisée. On a même l'impression que ces personnels sont malmenés, qu'il s'agisse des conditions de travail de plus en plus rudes ou des rémunérations, victimes d'un tassement des grilles de salaires. Selon l'INSEE, le salaire des cadres a diminué de 5 % en euros constants entre 2000 et 2014, alors qu'il a augmenté de 10 % pour l'ensemble des salariés.

Il existe aussi un enjeu de maintien des compétences. Les politiques d'aide à l'emploi privilégient l'emploi sous-qualifié, mal rémunéré avec des systèmes de défiscalisation et de plafonds qui favorisent la création de trappes à bas salaires, un phénomène que la CFE-CGC a porté sur la place publique depuis longtemps. C'est une dérive inquiétante, car nous faisons face à une grande transformation de nombreuses filières industrielles, avec une montée en puissance de la concurrence étrangère, en particulier dans les fonctions de recherche, d'ingénierie, d'organisation industrielle, de design, autant de métiers dans lesquels les cadres sont fortement présents. Dans l'automobile, par exemple, on a d'abord assisté à une bascule de la production vers l'étranger, et l'on voit aujourd'hui des constructeurs non-européens créer des usines en France, mais dont les activités à forte valeur ajoutée technologique sont localisées et développées à l'étranger. Il faut être en veille sur le maintien en France de ces fonctions techniques, industrielles ou de design, pour garder chez nous des compétences qui sont le moteur de notre compétitivité. Nous serons en pointe sur ces sujets auprès des organisations patronales et des pouvoirs publics.



ARI ROSSNER

Croyez-vous au risque de déplacement du travail vers l'IA ?

Il faut garder la tête froide et bien savoir de quoi l'on parle. L'IA est un sujet propice aux exagérations en tous genres. Il y a un risque que j'identifie tout à fait : les conséquences du déploiement de l'IA sur l'emploi des jeunes. L'IA est en train de remplacer à bas bruit les « juniors » dans les tâches répétitives et les plus faciles. Cela crée donc une difficulté pour intégrer les jeunes dans le monde du travail. Comment devient-on « senior » si l'on n'a jamais été « junior » ? Comment

assurer la montée en compétences des jeunes salariés et cadres ? Ce sont des questions dont les entreprises doivent se saisir.

Pour le reste, l'IA est une sorte de raz-de-marée qui concerne directement les populations que représente la CFE-CGC. Pour autant, nous ne sommes pas opposés au déploiement de l'IA, mais nous voulons poser le bon diagnostic, documenter les cas d'usage, afin que l'IA ne devienne pas une sorte de boîte noire qui pense à notre place. C'est la raison pour laquelle nous appelons à entrer dans une phase de discussion avec les organisations patronales pour poser un diagnostic partagé sur les transformations du travail, le rythme d'accélération des technologies, les risques et opportunités que cela représente pour les entreprises et les salariés.

Quelles sont vos priorités de rentrée ?

La première est sans conteste l'emploi des jeunes. Les derniers chiffres de l'INSEE montrent que le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans était en hausse de 0,4 point au deuxième trimestre, à 21,6 % contre 19,8 % en moyenne pour l'année 2025. Cette hausse est préoccupante. Elle est probablement due en partie au manque de constance des politiques publiques en la matière. Après avoir envisagé, en 2023, l'objectif de 1 million d'apprentis en 2027, le dispositif a subi des coupes budgétaires en 2026, le montant des aides a baissé, le fonds de dotation aux régions pour les CFA a fondu de plus de 80 %. Beaucoup de jeunes et de centres de formation sont en difficulté, ce qui est un vrai problème. De leur côté les entreprises ne doivent pas utiliser l'alternance comme une main-d'œuvre bon marché, mais la considérer comme un véritable cycle de formation qui doit se transformer en emploi. Or, aujourd'hui, le taux de transformation n'est pas au rendez-vous. Sur ce sujet, la CFE-CGC appelle les pouvoirs publics à mettre en œuvre une politique pérenne.

Je pourrais dresser le même constat pour les modes de financement de la protection sociale. Les personnels d'encadrement sont les victimes permanentes du « *faire payer les riches* ». Cela revient à opposer les populations entre elles, cliver les jeunes et les seniors, les cadres et les non-cadres, et cela revient le plus souvent à demander toujours plus aux classes moyennes. C'est une dérive dangereuse. Comment favoriser la montée en compétences dans ces conditions ?

> La voix que porte la CFE-CGC est une voix exigeante, une voix d'expertise, une voix atypique.

Que préconise la CFE-CGC ?

Redonner du sens aux différents dispositifs de financement de notre protection sociale, recréer de la confiance, mettre en place des formules d'effort partagé entre les différentes catégories de salariés, les retraités, les entreprises qui soient transparentes et stables. Emmanuel Macron a lancé le 30 juin une mission sur le financement de la protection sociale pour refonder le modèle actuel. Nous avons été reçus et entendus par les membres de cette mission. J'espère que nos recommandations seront prises en compte.

La construction est l'un des quatre piliers de la CFE-CGC. Quelle attention lui portez-vous ?

Le BTP est un secteur très important pour la CFE-CGC. Il est l'un de ceux où le rôle des personnels d'encadrement est particulièrement stratégique, qu'il s'agisse des nouvelles techniques de construction, de la gestion des chantiers, de la maîtrise de leur empreinte carbone, de la sécurité des travailleurs. Nous voulons apporter notre aide à la CFE-CGC BTP qu'elle révèle au grand jour le rôle primordial de l'encadrement dans la compétitivité de cette activité et soit un moteur dans le renforcement des dispositifs de montée en compétences et de reconnaissance de cette population.

À quoi attribuez-vous les succès récents de la CFE-CGC ?

La CFE-CGC est en effet la seule organisation représentative qui progresse fortement. Cela est dû, certes, au fait que les populations de l'encadrement sont plus nombreuses. Mais c'est surtout le signe que dans ces populations, on se reconnaît dans la voix que porte la CFE-CGC, une voix exigeante, une voix d'expertise, une voix atypique. Il faut arrêter de taper sur les classes moyennes, elles font partie de l'avenir du pays et porter ce message, c'est le moyen pour nous de progresser…

Comment attirer davantage de jeunes dans l'action syndicale ?

En renouvelant le discours et en parlant un langage accessible aux nouvelles générations de salariés. C'est ce que nous essayons de faire au travers des thèmes de réflexion que nous développons : l'emploi des jeunes, l'apprentissage et la maîtrise de l'IA, le rapport au travail, l'autonomie, la relation entre le temps personnel et le temps au travail, la transition environnementale et écologique. Il faut assumer le fait de faire de l'industrie et de construire tout en étant respectueux de l'environnement. Ce sont des discussions complexes que l'on doit pouvoir assumer, car les jeunes générations attendent cela. Il nous faut aussi être exemplaire au sein de nos instances, intégrer des jeunes dans nos organes de direction et de discussion pour préparer le futur… ■

Retrouvez l'interview intégrale de Christelle Thieffinne sur le site de la CFE-CGC BTP (cfecgcbtp.com)

Âge de départ à la retraite : où se situent les pays européens ?

Une grande partie des pays européens relève l'âge légal de départ à la retraite sous la pression démographique, sans tenir compte de la nature et de la pénibilité de certains métiers ou postes.

Une majorité des États membres de l'Union européenne impose un âge légal de départ à la retraite aux alentours de 65 ans – 64,7 ans exactement. Mais le vieillissement démographique au cours des 25 prochaines années et surtout l'allongement continu de l'espérance de vie pousse certains pays à monter le curseur vers… les 67 ans. Ce seuil est déjà atteint en Allemagne, en Italie, au Danemark et aux Pays-Bas, ou est en passe de l'être en Espagne (66 ans et 8 mois) et au Portugal (66 ans et 7 mois), selon le rapport « Panorama des pensions 2025 » de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

La durée moyenne de vie professionnelle s'allonge

D'autres veulent s'en rapprocher comme la Belgique par exemple, où l'âge légal de départ à la retraite passera de 65 ans à 67 ans d'ici à 2031. En France, sauf revirement de politique décidé par le futur gouvernement après la prochaine élection présidentielle de 2027, le pays vise le cap des 64 ans. Et ce pourrait n'être qu'une étape, puisque le Conseil d'orientation des retraites (COR) affirmait en juin que l'âge moyen de départ devrait atteindre « *64,4 ans en 2030, puis 65,8 ans en 2045 et 67,6 ans en 2070, pour tenir compte du vieillissement de la population* ».

À l'opposé, la Pologne a fixé l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes. Dans certains pays, l'âge de départ à la retraite prend déjà en compte l'évolution de l'espérance de vie, à l'image de l'Estonie, de la Grèce ou de Chypre. Une orientation que de nombreux États comptent adopter. Et pour cause : la durée moyenne de vie professionnelle attendue pour les personnes de 15 ans et plus a atteint 37,5 ans en 2025 dans l'UE, d'après les derniers chiffres d'Eurostat. Un chiffre en hausse par rapport à 2024 (37,2 ans) et 2016 (35,2 ans).

> L'Allemagne a clairement indiqué vouloir aller au-delà des 67 ans…

L'Allemagne a clairement indiqué début juillet vouloir repousser l'âge légal de départ à la retraite au-delà de 67 ans. C'est aussi le cas du Danemark, où le Parlement a adopté en mai 2025 une loi portant l'âge de la retraite de base à 70 ans d'ici 2040. Pour autant, l'âge légal ne correspond pas toujours à l'âge effectif de départ à la retraite.

D'après Eurostat de 2023, plus de 6,1 millions de personnes âgées de plus de 65 ans avaient encore un emploi dans l'UE et ce chiffre est en constante augmentation depuis des années. D'ailleurs, selon les projections de l'OCDE, les hommes arrivés sur le marché du travail à 22 ans en 2024 devraient, en moyenne, partir à la retraite à 66,7 ans, vers 2069. D'autant plus que le vieillissement de la population modifie l'équilibre entre la population active et les retraités.

Ce qu'omettent les statistiques

Mais les statistiques négligent certaines réalités. Les catégories socio-professionnelles les plus modestes ou les métiers pénibles ont une espérance de vie plus faible. Repousser l'âge légal revient à réduire le temps de vie à la retraite en bonne santé, particulièrement pour ceux qui ont commencé à travailler tôt. De même, travailler plus longtemps augmente les risques de troubles musculosquelettiques (TMS), de stress chronique et d'accidents du travail, reportant de fait le coût de la santé sur le système de protection sociale. ■



© SHUTTERSTOCK

En novembre, retrouvez notre Hors-Série Retraites

Quoi de neuf dans la tech ?

IA Bientôt la prise d'otage ?



Au début, l'IA ne coûte presque rien : quelques dizaines d'euros, un abonnement par salarié et la promesse d'automatiser le nombre de tâches. Le piège apparaît plus tard, quand un modèle propriétaire s'est glissé dans les outils, les processus et les habitudes de l'entreprise. En changer ne se fait alors plus en un clic...
Dans le cloud, le phénomène est déjà bien documenté : une étude réalisée par le cabinet Asterès pour le Cigref relève une hausse moyenne des tarifs cloud-logiciels de 8,7 % par an ces trois dernières années et anticipe même 12 % par an sur les cinq prochaines. Un impôt qui ne dit pas son nom. Parmi les mécanismes dénoncés par les DSI, le « vendor lock-in », ou verrouillage technologique et contractuel, arrive en tête.
L'IA pourrait accentuer cette dépendance : prompts optimisés pour un modèle, données d'évaluation, agents, connecteurs maison... Plus l'intégration est profonde, plus migrer devient complexe et coûteux. D'où l'intérêt de conserver dès aujourd'hui une porte de sortie : architectures multi-modèles, formats ouverts et, lorsque c'est pertinent, modèles open source pouvant être exécutés localement, etc.
AT&T suit déjà cette voie. L'opérateur américain veut éviter de dépendre d'une seule solution et affirme réduire de 80 à 90 % le coût de certains usages en combinant modèles ouverts et routage maison. La meilleure assurance contre la rente n'est donc pas de changer de fournisseur demain, mais de conserver la capacité de le faire.

PHOTO Sony RX10 V : l'ovni est de retour

Neuf ans après le RX10 IV, Sony ressuscite son bridge expert polyvalent avec une formule devenue presque atypique : un seul boîtier, un capteur 1 pouce de 20,1 Mpx et surtout un impressionnant zoom optique 25x, équivalent 24-600 mm, ouvrant à f/2,4-4. Le RX10 V modernise l'ensemble avec un autofocus à reconnaissance par IA, des rafales jusqu'à 30 images/s et de la vidéo 4K 120p. À l'heure où hybrides et smartphones dominent le marché, cet appareil tout-en-un fait figure d'ovni.



Prix : 2 499 €



OUTIL

Le smartphone qui veut remplacer le PC

Avec le Galaxy Z Fold8 Ultra, Samsung pousse l'idée d'un appareil capable de passer du smartphone au poste de travail. Une fois ouvert, son écran de 8 pouces accueille deux applications côte à côte, dans une logique de plus en plus proche du PC. Le tout dans un châssis de seulement 4,1 mm d'épaisseur déplié. Reste un obstacle de taille : son tarif, encore très "Ultra". Comptez 2 199 € pour 256 Go de stockage.



ACCESSOIRE

Une batterie qui se fait oublier

Avec seulement 6 mm d'épaisseur pour 98 g, la Xiaomi UltraThin veut éviter l'effet « brique » des batteries magnétiques. Elle embarque 5 000 mAh et délivre jusqu'à 15 W sans fil, ou 22,5 W via USB-C. Son secret : une batterie silicium-carbone, plus dense que les cellules classiques. Les 15 W sont toutefois réservés aux Xiaomi compatibles, les iPhone restant limités à 7,5 W.

Prix : 59,99 €

La réforme des arrêts de travail

Que changent exactement les nouvelles dispositions législatives et réglementaires en matière d'arrêts maladie ? Rapide tour d'horizon.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine



Avec une croissance de près de 29 % entre 2010 et 2019, puis de 28 % entre 2019 et 2023, le montant des indemnités journalières versées au titre d'un arrêt de travail a dépassé les 10 milliards d'euros en 2023. Et la fréquence ainsi que la durée des arrêts maladie sont en hausse constante. Mais dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, la chasse aux économies est lancée. Trois décrets du 12 juin 2026, pris pour l'application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (LFSS 2026), fixent les durées maximales des arrêts de travail établis en raison de la maladie (nouvelles règles entrées en vigueur le 1er septembre 2026) et de versement des indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (ces règles entreront en vigueur le 1er janvier 2027).

I. La durée limitée des « arrêts maladie »

Des plafonds : Avant le 1er septembre 2026, le médecin qui prescrivait un arrêt de travail pour maladie à un salarié assuré décidait librement de sa durée. Il était le mieux placé pour évaluer le temps nécessaire à la guérison et à la reprise du travail, donc on lui faisait totalement confiance. Mais cette confiance coûte cher, trop pour ceux qui nous gouvernent. L'article L 162-4-1 1° du code de la sécurité sociale prévoit désormais que le professionnel de santé qui prescrit un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel doit mentionner sa durée. Et cette durée est limitée. La durée de l'arrêt de travail initial prescrit par le professionnel de santé ne peut pas, en principe, dépasser 31 jours !

> La chasse aux coûts est lancée et ses principales victimes sont les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Évidemment, l'arrêt initial peut être prolongé (le nombre de prolongation n'est, lui, pas limité). Mais là encore, dans une certaine limite : chaque prolongation de l'arrêt initial ne peut pas excéder 62 jours. Il est donc faux d'affirmer, comme on l'entend parfois, que le salarié devra obligatoirement reprendre son travail au bout d'un mois. Seulement, à cette échéance (sauf dérogations) sa situation médicale devra être réévaluée (ce qui va entraîner une augmentation des consultations médicales...). Finalement, ce n'est pas la durée de l'arrêt de travail qui est plafonnée, mais bien celle de la prescription médicale.

Des dérogations : Le prescripteur de l'arrêt de travail initial ou de sa prolongation peut déroger aux plafonds fixés s'il justifie, sur la prescription d'arrêt de travail, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient (ce qui devrait éviter des consultations inutiles dans des hypothèses où il est clair dès le départ – chirurgie lourde, fracture grave – que le délai d'un mois sera insuffisant), et en considérant, lorsqu'elles existent, les recommandations établies par la Haute Autorité

© SHUTTERSTOCK

de Santé (CSS art. L 162-4-1, 1° et L 162-4-4).

Pour tout renouvellement d'arrêt de travail d'une durée supérieure à trois mois, le professionnel de santé prescripteur pourra solliciter l'avis du service du contrôle médical (CSS art. L 162-4-4).

II. Le versement des indemnités journalières

La chasse est lancée et ses principales victimes sont les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. La LFSS 2026 a ainsi instauré une durée maximale de versement des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette durée maximale est de 4 ans, mais elle ne s'applique pas en cas de travail aménagé ou à temps partiel thérapeutique.

Sur un plan « pratique », les indemnités journalières seront donc versées pendant 4 ans maximum ou jusqu'à la guérison, la consolidation ou le décès de l'assuré(e) si l'un de ces évènements intervient pendant cette période. Quid à l'issue des quatre ans (hypothèse d'une absence de guérison, de consolidation ou de décès) ? Dans cette situation, l'incapacité sera réputée permanente et l'assuré percevra une rente ou une indemnité en capital, selon son taux d'incapacité (CSS art. L 433-1 al. 3).

La LFSS 2026 a prévu une situation particulière. Dans le cas d'une interruption de travail suivie d'une reprise du travail, puis d'un nouvel arrêt maladie, la période de 4 ans court à nouveau, à condition que la reprise ait été d'une durée minimale d'un an (CSS art. L 433-1 al. 2 et D 433-9, 2°). Par exemple, si un salarié est victime d'un accident du travail le 30 mai 2027, il touchera en principe des indemnités journalières de la Sécurité sociale à compter du 1er juin 2027 jusqu'au 31 mai 2031 (soit 4 ans plus tard). S'il reprend le travail le 1er juin 2031 puis est de nouveau arrêté, pour le même accident, le 1er juin 2032, ce nouvel arrêt pourra donner lieu à indemnisation.

Reste une question fondamentale : la baisse du coût des arrêts maladie pour la collectivité ne passe-t-elle pas fondamentalement par une réelle et significative amélioration des conditions de travail, pour refaire du travail un « opérateur de santé » ? ■

QUESTIONS-RÉPONSES

1. Une visite de reprise est-elle toujours obligatoire après une visite de préreprise ? Pour les arrêts de travail délivrés depuis le 15 juin 2026, l'employeur n'a plus l'obligation d'organiser cette visite de reprise si le travailleur a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise et si, lors de cette visite, le médecin a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise. Toutefois, le médecin du travail, l'employeur ou le travailleur peuvent néanmoins demander son organisation (décret du 12 juin 2026).

2. Mon employeur peut-il m'imposer le forfait jour ? Non. En effet, outre l'existence d'une norme conventionnelle qui habilite l'employeur à recourir à ce type de convention annuelle, la mise en place du forfait jours suppose également la conclusion d'une convention individuelle (écrite) de forfait, laquelle requiert nécessairement l'accord du salarié. Le refus du salarié ne saurait être considéré comme une faute.

3. Quelle sera la nouvelle durée d'indemnisation du chômage en cas de rupture conventionnelle ? La durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant conclu une rupture conventionnelle homologuée est réduite à 15 mois pour les allocataires de moins de 55 ans (20 mois en Outre-mer) et à 20,5 mois pour les allocataires d'au moins 55 ans (30 mois en Outre-mer) pour les ruptures prenant effet à compter du 1er septembre 2026 (Avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage agréé par arrêté du 19 juin 2026).



Un « SVP juridique » au service des adhérents

La CFE-CGC BTP a signé une convention d'assistance juridique avec le cabinet d'avocats Atlantes

Plus d'informations : www.cfecgcbtp.com/svpjuridique

La plus grande pyramide de Paris

Rarement un projet immobilier aura suscité autant de polémiques que la tour Triangle. Près de 20 ans après sa première présentation, le dernier immeuble de grande hauteur de la capitale va ouvrir ses portes en 2027.

Quiconque emprunte le périphérique sud de Paris aux alentours de la Porte de Versailles ne peut manquer cette étrange construction de grande hauteur, en béton et en verre, en voie de finition, qui est en passe de devenir la troisième plus haute tour de Paris, après la tour Eiffel et la tour Montparnasse. Il s'agit de la tour Triangle, la bien nommée, une pyramide à l'égyptienne, plus haute de 40 mètres que celle de Kheops, mais qui rend 80 mètres à la célèbre pyramide Transamerica du quartier financier de San Francisco.

Libérer Paris du « carcan » haussmanien

Tout dans l'histoire de cet édifice, qui ouvrira officiellement ses portes à la fin du premier semestre de 2027, est hors norme. Le temps qu'il a fallu pour que la tour voie finalement le jour d'abord. Le projet est présenté en grandes pompes en 2008 par le maire de Paris d'alors, Bertrand Delanoë, comme un symbole de modernité. Paris se libère ainsi du carcan haussmanien au prix du déverrouillage de la hauteur maximale des immeubles de la capitale dans le Plan local d'urbanisme (37 mètres).

Le projet fait rapidement presque l'unanimité contre lui. En 2013, le Conseil de Paris l'approuve néanmoins à une faible majorité… avant de se déjuger en 2014, puis de l'approuver à nouveau en 2015, récompensant ainsi la persévérance d'Anne Hidalgo, ardente militante de l'opération.

Pour ses détracteurs, la tour Triangle est lestée de nombreux vices : trop haute, pas écologique, confiée sans appel d'offres au promoteur Unibail-Rodamco-Westfield sur des terrains de la ville de Paris faisant l'objet d'un bail de 80 ans à des conditions que certains jugent trop favorables. Des recours en justice contre le permis de construire, une enquête du parquet national financier pour soupçon de favoritisme après des signalements de Rachida Dati, maire du VII[e] arrondissement, et de l'association Anticor, achèvent de conférer au projet un côté sulfureux, ce qui n'empêche pas les travaux de débuter finalement en décembre 2021.

Symbole de la ville du futur

Des grands noms de l'urbanisme et de la construction sont à la manœuvre. Les architectes d'abord, les suisses Herzog & de Meuron, connus pour leur imagination et leur virtuosité, qui ont à leur catalogue des réalisations spectaculaires comme la Tate Modern à Londres, le stade national de Pékin ou la Philharmonie de l'Elbe à Hambourg. Ils choisissent la forme triangulaire pour préserver une large vue du ciel et réduire la projection d'ombres



RICCARDO MILANI/HANS LUCAS VIA AFP



sur les immeubles environnants. Le constructeur ensuite, le groupe belge Besix, un géant du BTP, qui a notamment réalisé la célèbre tour Burj Khalifa à Dubaï, le nouveau musée d'Égypte au Caire ou la tour Mohammed VI à Rabat.

Pour ses promoteurs, la tour Triangle répond aux caractéristiques de la ville du futur : la hauteur pour « compacter » la ville, la multifonctionnalité pour illustrer le concept de la ville du quart d'heure, les nouvelles technologies pour limiter l'empreinte carbone, économiser les ressources, l'inclusion avec des espaces et des services ouverts à tous.

Multifonctionnalité à tous les étages

De quel « objet » se dote donc la ville de Paris ? Un immeuble de 180 mètres de hauteur, doté de 70 000 m² de surfaces de travail, 15 000 m² de surfaces ouvertes à tous, 3 500 m² d'espaces extérieurs. On trouvera notamment dans la tour un hôtel Radisson Blu de 128 chambres aux 13e et 14e étages, avec vue sur la tour Eiffel, un espace culturel de 600 m², 750 m² de commerces de proximité, une crèche de 60 berceaux, un centre de santé. Les bureaux sont dans l'air du temps, une alliance du confort à la maison et de l'énergie positive, avec l'usage de matériaux chaleureux comme le bois dès l'arrivée sur le palier d'ascenseur.

« À proximité des paliers, Triangle offre la possibilité de créer des cafétérias d'étage pour favoriser les rencontres, là où les collaborateurs se croisent naturellement et dans le prolongement des loggias », ajoute le promoteur, qui annonce également l'ouverture de 6 concepts de restauration, depuis le bar à sushis jusqu'à la brasserie, en passant par le café-pâtisserie. Sans oublier *« un fitness de 1 000 m², conçu et opéré par des spécialistes du sport et du bien-être en entreprise, avec des espaces cardio, musculation, cours de boxe, biking, divers cours collectifs comme le yoga, le Pilates, ou le cross-training, mais aussi accompagnement et coaching personnalisé »*...

> La tour Triangle sera la dernière du genre dans Paris intramuros : le nouveau plafond de construction a été fixé à 37 mètres de hauteur

Quant à la dimension environnementale, elle n'a pas été oubliée, en dépit du fait que les matériaux choisis, le béton et le verre, ne soient pas précisément les plus efficaces sur le plan énergétique. Unibail-Rodamco-Westfield annonce néanmoins une consommation énergétique 3,3 fois inférieure à la moyenne du parc tertiaire existant, grâce à des façades bioclimatiques et au recours à la géothermie pour 20 % de la production de chaleur et de froid. Triangle vise d'ailleurs les meilleurs labels environnementaux, BREEAM niveau Outstanding et HQE niveau Exceptionnel.

Mais malgré toutes ces qualités annoncées, la tour Triangle sera la dernière du genre dans Paris intramuros. Le nouveau plan local d'urbanisme bioclimatique, adopté en novembre 2024, a rétabli le plafond de construction à 37 mètres de hauteur. Le grand retour d'Haussmann ! L'histoire dira si la tour Triangle sera bien une nouvelle destination parisienne débordant de vie et d'énergie, comme le prédisent ses promoteurs, ou l'héritage encombrant d'un urbanisme inadapté à la ville de demain. À la fin de l'été 2026, aucun contrat de location n'avait encore été conclu pour les 70 000 m² d'espaces de bureaux... ■

HIVER 2026-2027

Bien plus QUE DES VACANCES



Les BTP Santé Prévoyance

POUR LE **BTP**
-20 % (1)
sur le tarif public
TOUT L'ANNÉE

GRATUIT (2)
POUR LES MOINS DE 13 ANS
EN FRANCE
ACCOMPAGNÉS DES
PARENTS OU GRANDS-PARENTS

RÉSERVEZ VOS PROCHAINES VACANCES

vacances.probtp.com
Découvrez toutes les destinations, disponibilités et tarifs !

01 57 63 66 72 (Prix d'un appel local)

en agence

(1) La réduction de 20% sur le tarif public est uniquement applicable aux salariés, apprentis, artisans ou retraités du BTP qui sont soit adhérents de BTP-PRÉVOYANCE ou de la SAF BTP IARD soit cotisants ou allocataires de la branche professionnelle BTP de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco (hors pensions de réversion). Cette réduction est également applicable aux personnes rattachées au foyer fiscal de l'adhérent. Cette réduction ne s'applique pas aux transports, suppléments et prestations facultatives. (2) Offre valable pour un seul séjour par année civile et par adhérent, d'une durée maximale de vingt et un (21) jours en France métropolitaine (hors transport). Fonctionnement de la gratuité : pour les villages PRO BTP Vacances® situés à Hyères, au lac de Serre-Ponçon, à Ascain, les clubs et hôtels en tarification à la personne, en demi-pension ou pension complète : gratuité du séjour pour les enfants de moins de 13 ans/pour tout séjour réservé dans un village PRO BTP Vacances® situé à Agay, Kerjouanno, Luchon, Les Carroz d'Arâches, en tarification au logement : gratuité de la chambre supplémentaire ainsi que des éventuels forfaits restauration souscrits lors de la réservation pour les enfants de moins de 13 ans/pour les campings et les résidences, si vos enfants ou petits-enfants sont hébergés dans le logement principal : réduction de 25% sur le prix du séjour par enfant jusqu'à 12 ans inclus (le total des réductions enfants accordées ne pouvant excéder 40% du prix du séjour). Offre réservée aux adhérents détenteurs d'un contrat complémentaire santé individuelle ou collective de BTP-PRÉVOYANCE institution de prévoyance, SAF BTP IARD ou PRODIGÉO Assurances. Offre non fractionnable. Cette réduction n'est pas cumulable avec les offres «Jeunes Parents» et «Reconstruction après un deuil».

Offres (1) et (2) valables uniquement sur les séjours proposés par PRO BTP Vacances® pour toutes réservations effectuées à compter du 1er janvier 2026. Ces offres sont non rétroactives, non cessibles et ne peuvent donner droit à aucune contrepartie monétaire ou autre. Afin de bénéficier de ces offres, les adhérents / allocataires / cotisants concernés doivent participer au séjour ou au voyage réservé par leurs soins. Voir le détail de nos offres et nos conditions générales sur vacances.probtp.com ou sur le catalogue Hiver 2026 - 2027.

PRO BTP VACANCES®

BTP VACANCES, association régie par la loi du 1er juillet 1901, immatriculée au registre des opérateurs de voyages et de séjours sous le n°IM075120013 • Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris• SIREN 438 576 886 • Garant : APST (15 avenue Carnot 75017 Paris) • Assureur : ALLIANZ IARD (1 Cours Michelet, CS 30051, 92076 Paris La Défense Cedex)

ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS « PRO BTP », association régie par la loi du 1er juillet 1901 • Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris • SIREN 394 164 966

SOCIÉTÉ D'ASSURANCES FAMILIALES DES SALARIÉS ET ARTISANS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS IARD « SAF BTP IARD », société anonyme à directoire et conseil de surveillance régie par le Code des assurances au capital de 5 337 500 € • Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris • SIREN 332 074 384 RCS Paris

Publicité - INSP 2045 – V22 –07/2026 - Crédit photo ©AdobeStock
Document non contractuel, communication à caractère publicitaire