

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2025
RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE REBOND
DANS LES TRAVAUX PUBLICS

Entre,

- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),
- La Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du paysage (CNATP),

d'une part,

Et,

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO),
- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),
- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT),
- La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP),

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des Travaux Publics, il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'activité des entreprises de travaux publics est influencée par le cycle de l'investissement public local, lequel est notamment rythmé par les échéances électorales : l'année précédant les élections (N-1) est habituellement dynamique, tandis que l'année des élections (N) et surtout l'année suivante (N+1) connaissent un recul de l'investissement. Ce phénomène, bien documenté¹, induit une contraction des investissements publics locaux après le pic préélectoral.

Dans ce contexte, bien que l'année 2024 et le premier semestre 2025 aient été marqués par une dynamique positive au sein des entreprises de travaux publics, les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que l'activité est bien inférieure au niveau habituellement impulsé par le cycle électoral municipal.

L'activité connaît un recul ces trois derniers mois, loin des +3,2% observés lors des cycles précédents. Le volume d'activité prévu en 2025 est très inférieur à celui enregistré lors de la précédente année préélectorale (2019) : l'activité du secteur est attendue en baisse de -4% comparé à 2019.

Depuis juin 2025, l'activité affiche un repli de 4,5%, marquée par une baisse du chiffre d'affaires et du nombre de marchés conclus. Sur un an, cette tendance s'accroît, avec une diminution significative de -17,3 % du nombre de marchés conclus².

Sur l'ensemble de l'année, un recul en volume est même anticipé, également en raison de la forte diminution des dépenses des investissements des conseils départementaux (-6,9%) et régionaux (-6,4%), conséquence directe de la crise immobilière sur le secteur privé³.

En outre, la faiblesse persistante de la commande publique, de la part des conseils départementaux et des communes, pèse lourdement sur les prises de commandes, en recul de -8% sur les sept premiers mois de 2025. Cette situation entraîne une diminution sensible des appels d'offres ainsi qu'un repli des perspectives d'activité dans plusieurs métiers structurants. Les industriels et entrepreneurs du secteur routier observent déjà une baisse du carnet de commandes de près de 10% pour 2026.

Selon l'INSEE⁴, le manque de demande redevient une préoccupation majeure des entreprises du secteur : il concerne en moyenne 42% des entreprises sur les trois premiers trimestres de 2025, contre 29% en 2022. La Banque de France note une forte dégradation de l'opinion des chefs d'entreprise des travaux publics sur les carnets de commandes⁵.

Le creux du cycle électoral qui s'annonce plus marqué que d'habitude, l'instabilité politique et les fortes tensions sur les budgets publics laissent présager une phase de ralentissement, avec des disparités prononcées selon la taille des entreprises, leur accès à des marchés structurants, et leur implantation en zone rurale ou urbaine.

Certains métiers, tels que l'aménagement routier et les canalisations, qui représentent à eux seuls 50% de l'activité du secteur, particulièrement sensibles aux variations de l'investissement local, seront parmi les plus exposés.

¹ [Le cycle des élections municipales – Clair-obscur / Insee](#) et [Cycle municipal : quel impact sur l'activité TP ? - Fédération Nationale des Travaux Publics \(FNTP\)](#)

² [Conjoncture nationale & interrégionale de la filière construction du 10 octobre 2025 – GIE Réseau des CERC](#)

³ [Situation mensuelle comptable des collectivités locales – DGIFP](#)

⁴ [Enquête trimestrielle dans les travaux publics - juillet 2025](#)

⁵ [Conjoncture travaux publics supplément trimestriel – fin septembre 2025 – Banque de France](#)

Les TPE et PME, qui représentent plus de 90% des entreprises du secteur et emploient 43 % des effectifs salariés⁶, sont fortement dépendantes des investissements des collectivités locales. Elles risquent de subir un impact plus sévère et durable, aggravant les tensions sur leur trésorerie.

Symptomatique de cette vulnérabilité, les défaillances d'entreprises retrouvent les niveaux observés en 2015-2016, une période de crise aigüe pour le secteur. Le niveau de défaillances d'entreprises approche actuellement de son point haut sur la dernière décennie.

Dans ce contexte, les entreprises les plus exposées pourraient être contraintes d'adapter leur outil de production et de réduire leurs effectifs permanents.

Pour autant, le secteur des travaux publics, acteur historique de l'investissement dans les infrastructures, s'impose désormais comme un pilier des transitions écologique, énergétique et numérique. Cette dynamique devrait favoriser une reprise durable de l'activité, stimulée par l'investissement local en répondant aux besoins futurs des territoires.

En outre, le secteur connaît depuis plusieurs années des mutations profondes, sous l'effet de facteurs économiques, technologiques, environnementaux et sociétaux. Ces mutations entraînent des répercussions sur la nature des projets menés, mais aussi sur les compétences recherchées auprès des professionnels du secteur. Ainsi, le développement des compétences constitue une priorité pour la branche.

Selon une étude de l'Observatoire des métiers du BTP de 2021⁷, deux facteurs majeurs de transformation se distinguent : la transition énergétique et environnementale, ainsi que la transition numérique.

La transition énergétique et environnementale impose des exigences de performance qui conduisent les entreprises à renouveler leurs méthodes et outils, en faisant notamment appel aux innovations technologiques et numériques.

En conséquence, les professionnels doivent désormais allier leurs connaissances techniques traditionnelles à de nouvelles compétences en gestion de données et en pilotage d'outils numériques, tout en conservant leur rôle central dans la coordination humaine des projets.

Face à ces transformations, de nouvelles exigences en matière de compétences, tant techniques que transversales s'imposent donc pour répondre aux défis actuels et futurs :

- Maîtrise du numérique : à titre d'exemple ; maîtrise des outils digitaux, de la modélisation 3D, de la gestion de données et des plateformes collaboratives.
- Expertise environnementale : connaissance des matériaux innovants, des techniques de construction durable et des exigences réglementaires associées,
- Compétences en gestion de projet : savoir coordonner des équipes pluridisciplinaires, gérer les délais, les coûts et les risques, tout en assurant la qualité et la sécurité,
- Compétences relationnelles et communication : collaboration et communication entre les différents acteurs (clients, maîtres d'ouvrage, sous-traitants, bureaux d'études).

Parallèlement, la branche se trouve confrontée à une pyramide des âges vieillissante qui engendre des défis majeurs en termes de maintien et de renouvellement des compétences. Face à ce constat, le renouvellement des effectifs apparaît comme une priorité. Il s'agit non seulement d'attirer de

⁶ Rapport NAO CPPNI de la branche des Travaux Publics

⁷ [Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences - 2021](#)

nouveaux talents mais aussi de favoriser la transmission des connaissances et des savoir-faire, indispensables à la pérennité des entreprises.

A ce titre, les parties signataires entendent accorder une attention particulière aux jeunes en alternance et soulignent la nécessité de préserver la continuité pédagogique, essentielle à la réussite de leur parcours et de leur insertion professionnelle.

Conscients de leur responsabilité à l'issue de ce diagnostic, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur l'activité partielle de longue durée-Rebond (ci-après « APLD-R »).

À travers le présent accord de branche, il est offert aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité la possibilité de recourir au dispositif d'APLD-R. Ce dispositif vise à réduire collectivement le temps de travail afin de prévenir les licenciements économiques et de préserver les emplois.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent conjointement que l'activité partielle repose sur l'engagement partagé de l'employeur et des salariés.

Titre I – Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R par la voie d'un document élaboré par l'entreprise à fin d'homologation

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que le comité social et économique (ci-après « CSE ») joue un rôle consultatif essentiel dans l'élaboration des modalités de mise en œuvre de l'APLD-R, ainsi que dans le suivi du dispositif, en contribuant à une réflexion partagée sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins en formation des salariés.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à ne considérer le recours au dispositif d'APLD-R qu'après avoir exploré les solutions alternatives, telles que, le cas échéant, le maillage territorial pour les entreprises multi-établissements.

Article 1 – Elaboration d'un document par l'entreprise à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'APLD-R, au regard de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document est élaboré par l'entreprise après information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Le document comporte :

1. un diagnostic approfondi portant sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise qui justifie une baisse durable d'activité, incluant les perspectives d'évolution de l'activité et les actions nécessaires pour garantir la pérennité de l'entreprise, ainsi que l'évaluation des besoins de développement des compétences au regard de ces perspectives ;
2. le périmètre des établissements ou de l'entreprise, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 3 ;
3. la réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD-R, dans les conditions précisées à l'article 4 ;
4. les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R, dans les conditions prévues à l'article 5 ;
5. les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 6 ;
6. les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 7 ;
7. la date de début et la durée d'application de l'APLD-R qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 8 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
8. les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document élaboré par l'entreprise ainsi que des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R dans les conditions prévues à l'article 9, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
9. la décision prise par l'entreprise, au regard de la faculté dont dispose l'établissement ou l'entreprise, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, de décider ou non de mettre en œuvre, pour les dirigeants salariés, les

mandataires sociaux et les actionnaires, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

Article 2 – Procédure d'homologation par l'autorité administrative et renouvellement du document élaboré par l'entreprise

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD-R pour une durée de 6 mois maximum.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

L'autorisation est renouvelée pour une période de 6 mois maximum, au vu du bilan sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

La décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Il sera joint des informations sur le fonctionnement du dispositif d'APLD-R afin d'en assurer une bonne compréhension par l'ensemble des salariés.

Article 3 – Périmètres, activités et salariés concernés par l'APLD-R

Tous les salariés peuvent être concernés par le dispositif d'APLD-R, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le document élaboré par l'entreprise détermine le périmètre de la mise en œuvre du dispositif. Le document peut notamment prévoir une mobilisation du dispositif uniquement sur un établissement ou une entreprise. Dans le cas où seule une partie des activités de l'entreprise est éligible au dispositif d'APLD-R, le document doit expressément déterminer ce périmètre, notamment en listant les activités impactées.

La mise en œuvre de l'APLD-R doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement notamment dans la rotation des salariés. Le CSE sera informé à ce sujet conformément à l'article 9 du présent accord. L'employeur pourra, selon les besoins de l'entreprise, placer en priorité en APLD-R, les salariés volontaires du périmètre concerné.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire preuve d'une vigilance particulière concernant le placement en APLD-R des alternants, afin de garantir la continuité pédagogique et l'acquisition des compétences nécessaires à la validation de leur cursus.

Article 4 – Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'entreprise, dans les conditions rappelées à l'article 8 du présent accord.

Dans tous les cas, les employeurs veillent à ce que la charge de travail des salariés soit adaptée. Une attention particulière est apportée aux salariés en convention de forfait en jours sur l'année.

Article 5 – Indemnisation des salariés en APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'entreprise détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD-R.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire au-delà du minimum légal, afin de limiter l'impact financier du placement en APLD-R pour les salariés, en tenant compte de la composition de leur rémunération habituelle.

En cas de réalisation d'une action de formation pendant les heures chômées au titre de l'APLD-R, parmi celles listées à l'article 7 du présent accord, cette indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié.

Les parties signataires rappellent que les heures chômées dans le cadre de l'APLD-R ouvrent droit à l'acquisition de congés payés pour les salariés concernés. Elles sont aussi prises en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En outre, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises, lorsque la perte de la prime de vacances pour les Ouvriers est exclusivement imputable aux heures de travail chômées dans le cadre de l'APLD-R, de se substituer aux caisses de congés payés pour leur verser cette prime à hauteur du montant qu'ils auraient perçus en l'absence de placement en APLD-R.

Enfin, conformément à la réglementation, les salariés placés en APLD-R bénéficient du maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé existantes dans leur entreprise.

Article 6 – Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document élaboré par l'entreprise, pris en application du présent accord, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi sur le périmètre défini à l'article 3, portent au minimum sur :

- l'engagement à ne procéder à aucun licenciement économique pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail ;
- l'engagement à ne recourir ni aux ruptures conventionnelles collectives (RCC), ni aux accords de performance collective (APC).

Ces engagements sont applicables pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 8.

L'employeur s'assure que le recours à des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou à des intérimaires n'a pas pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD-R.

Article 7 – Engagements en matière de formation professionnelle

La formation permet à chaque salarié d'acquérir de nouvelles compétences garantissant ainsi son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Dans cette perspective, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les heures chômées au titre de l'APLD-R, afin de proposer aux salariés des formations visant à assurer le maintien et le développement de leur employabilité et le renforcement de leurs compétences, en lien avec les évolutions du secteur.

Plusieurs dispositifs pourront être proposés aux salariés, notamment :

- Des actions visant à développer les compétences des salariés, intégrées au plan de développement des compétences de l'entreprise. Ces actions peuvent poursuivre l'obtention :
 - D'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - D'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
 - D'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN).
- Des prestations de bilan de compétences ;
- Des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- La co-construction de projets de formation dans le cadre du compte personnel de formation, sous réserve de l'accord du salarié ;
- Tout autre dispositif issu de dispositions légales à venir et mobilisable dans le cadre de l'APLD-R.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pendant la réalisation d'un projet de transition professionnelle visé à l'article L. 6323-17-1 du code de travail ne pourra pas être placé concomitamment en APLD-R.

Après échange avec le CSE, s'il existe, l'employeur définira les orientations prioritaires en matière de formation au sein de l'entreprise.

Préalablement à la mise en œuvre des actions de formation, l'employeur doit proposer un échange avec les salariés concernés par l'APLD-R afin d'étudier leurs besoins de formation et identifier la solution la plus pertinente. A cette occasion, l'employeur s'engage à rappeler aux salariés l'existence du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'APLD-R pourront être financées notamment sur les fonds propres de l'entreprise, les fonds conventionnels, les fonds volontaires au sein de l'opérateur de compétences de la Construction, le plan de développement des compétences(PDC) des entreprises de moins de 50 salariés, tout autre fond géré par l'OPCO de la Construction issu de dispositions législatives ultérieures, la mobilisation du compte personnel de formation du salarié dans le cadre d'un projet de formation co-construit entre le salarié et l'employeur et des subventions publiques dédiées à la formation (Fonds Social Européen (FSE), Fonds National de l'Emploi (FNE), autres...)

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des instances de l'OPCO de la Construction afin qu'ils étudient, dans le cadre des disponibilités budgétaires de ce dernier, les modalités d'accompagnement des entreprises et des salariés qui sont inscrits dans le dispositif APLD-R.

Article 8 – Durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'APLD-R pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'APLD-R accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'administration dans les conditions prévues à l'article 2.

Article 9 – Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le document, élaboré par l'entreprise, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit a minima à chaque réunion du CSE, lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- Les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Les perspectives de reprise de l'activité.

L'employeur informe par tout moyen, les salariés compris dans le périmètre du document élaboré par l'entreprise :

- des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés aux articles 6 et 7 ;

- des conséquences attachées à leur placement en APLD-R.

De plus, l'employeur informe préalablement, par tout moyen, les salariés de leur placement en APLD-R, en respectant un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires, afin de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Titre II – Dispositions finales

Article 10 – Champ d'application

Le présent accord est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des Cadres du 20 novembre 2015.

Article 11 – Modalités d'information des organisations représentatives dans la branche et de suivi de l'accord

L'information des organisations représentatives dans la branche et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la commission permanente paritaire de la négociation collective et de l'interprétation (CPPNI).

A cet effet, un chapitre du rapport annuel d'activité de la CPPNI sera consacré à cette évaluation, qui s'appuiera sur les informations fournies par les entreprises ayant déployé l'APLD-R.

A cette fin, l'employeur doit obligatoirement transmettre par voie électronique à l'adresse cppni@fnfp.fr le document élaboré par l'entreprise anonymisé et homologué par l'administration.

Article 12 – Adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 13 – Durée du présent accord et entrée en vigueur de l'APLD-R

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 29 février 2028. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 octobre 2025

En 12 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

Pour la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP),

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO),

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB-CFDT),

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT),

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP)

ANNEXES

Annexe 1 – Vue d'ensemble du secteur des travaux publics

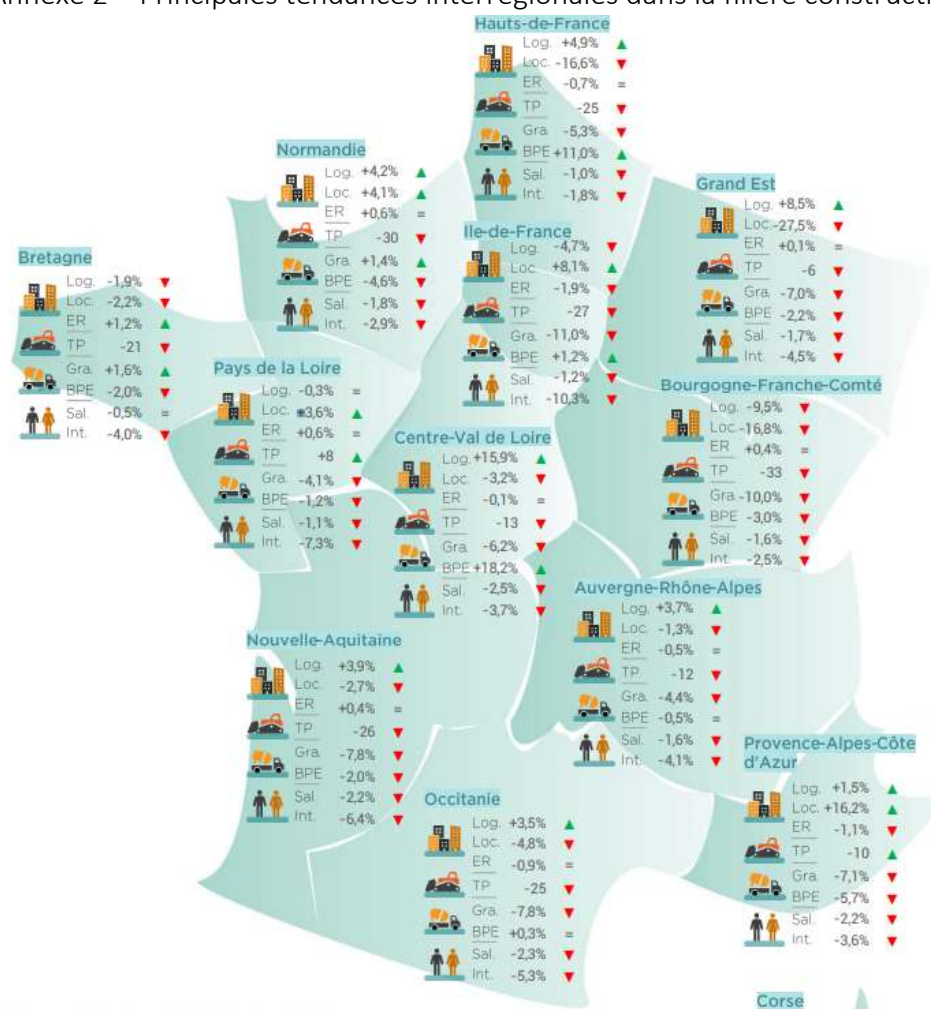
	Sur trois mois *	Sur un an *
Travaux réalisés ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-3,0% ▼	+0,8% ►
Marchés conclus ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-4,5% ▼	-17,3% ▼
Heures travaillées (hors interim) ⁽⁵⁾		
à fin août 2025	-2,0% ▼	-0,7% ►
Carnets de commandes ⁽⁶⁾		
à fin 2ème trimestre 2025	▼	
Activité future ⁽⁶⁾		
pour le 3ème trimestre 2025	▼	

(5) données cvs-cjo – travaux réalisés et marchés conclus : à prix constants

(6) solde d'opinion (écart entre % des réponses « en hausse » et % des réponses « en baisse »), donnée non CVS, évolution par rapport à la moyenne de longue période pour le même trimestre

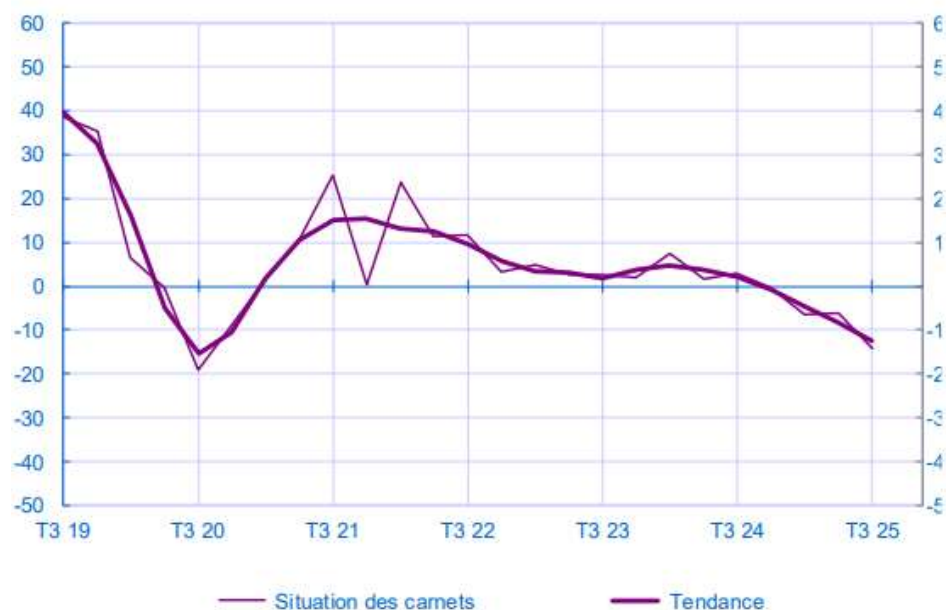
Source : Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction – 10 octobre 2025 – GIE Réseau des CERC

Annexe 2 – Principales tendances interrégionales dans la filière construction sur un an



Source : Conjoncture nationale et interrégionale de la filière construction – 10 octobre 2025 – GIE Réseau des CERC

Annexe 3 – Opinion sur la situation des carnets de commande



Source : Conjoncture des travaux publics – 9 octobre 2025 – Banque de France

Annexe 4 – Les dépenses d’investissement local

Dépenses réelles d'investissement (DRI) en M€	Exécution 2023 au 31 août 2023	Exécution 2024 au 31 août 2024	Exécution 2025 au 31 août 2025	Evolution sur la période 2023-2025	Évolution 2024/2023	Evolution 2025/2024
Communes	18 757	20 338	21 196		8,4%	4,2%
GFP	7 414	8 487	9 028		14,5%	6,4%
Départements	8 095	8 226	7 659		1,6%	-6,9%
Régions	8 003	9 794	9 169		22,4%	-6,4%
Total	42 268	46 845	47 052		10,8%	0,4%

Source : Situation mensuelle comptable des collectivités locales – 31 août 2025 - DGFiP

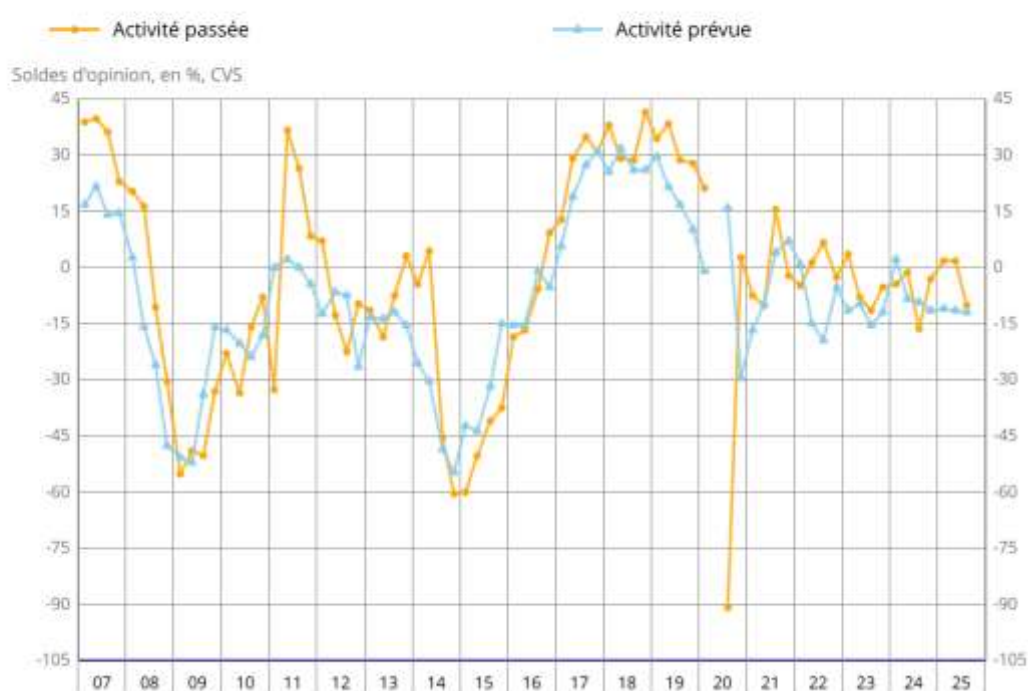
Annexe 5 – Opinion des entrepreneurs de travaux publics sur leur activité passée se dégrade fortement

Conjoncture dans les travaux publics

Soldes d'opinion, en %, CVS

	Moy.*	Oct. 24	Jan. 25	Avr. 25	Juil. 25
Activité passée	-5	-3	2	2	-10
Activité passée clientèle publique	-11	-17	-9	-9	-18
Activité passée clientèle privée	-8	-6	-5	-1	-18
Activité prévue	-11	-11	-11	-12	-12
Activité prévue clientèle publique	-16	-15	-16	-17	-20
Activité prévue clientèle privée	-14	-16	-15	-12	-18
Jugements sur les carnets de commandes	-23	-20	-17	-18	-24
Jugements sur les carnets de commandes clientèle publique	-30	-29	-28	-29	-28
Jugements sur les carnets de commandes clientèle privée	-27	-29	-20	-23	-29
Délais de paiements	22	27	30	23	12
Difficultés pour insuffisance de personnel (en %) ***	19	36	30	33	34
Difficultés pour insuffisance de demande (en %) ***	36	44	44	45	37
Effectifs prévus	-11	5	1	5	-7
Incertitude économique ressentie **	25	27	29	22	24

Évolution de l'activité dans les travaux publics



Source : Enquête trimestrielle dans les travaux publics – juillet 2025 - INSEE