

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

5. INFOS DU SIÈGE

Une épargne salariale enrichie pour le BTP

11. ON EN PARLE

L'aéroport Nice Côte d'Azur

24. LES DIALOGUES

Faire de la sécurité une question stratégique pour les entreprises

30. LA SAGA DES BÂTISSEURS

Les grandes ambitions des cités ouvrières

JO 2024

Une chance
unique
pour le BTP

Dossier pages 16 à 23



Vous ne lirez plus *Les Cahiers du BTP* de la même façon



+Riche +Complet +Interactif

Scannez les pages avec votre smartphone et l'application gratuite PictureExtend, et accédez directement à des contenus enrichis (vidéos, sites Web, courriels, documents...)



Téléchargez l'application PictureExtend sur l'AppStore ou Google Play



Flashez les pages affichant ce logo



Cliquez sur les liens vers des informations complémentaires



Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

Des transformations de grande ampleur

C'est une expérience en temps réel à laquelle nous assistons. Dans les prochaines semaines, les branches professionnelles devront s'entendre sur l'une des "révolutions" inscrites dans la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Cette "révolution", c'est la transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO). Une petite lettre de différence, c'est que cette réforme doit être anodine me direz-vous. Ce serait une erreur.

Historiquement, les OPCA étaient chargés de collecter et d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Avec cette nouvelle loi, la collecte sera désormais assurée par l'URSSAF. Finis les « collecteurs », place aux « compétences ». Pour asseoir la réforme, un rapport remis en septembre à la ministre du Travail provoque un autre bouleversement. Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences, et René Bagorski, président de l'Association française de réflexion et d'échange sur la formation, préconisent de basculer de vingt OPCA à onze OPCO. Seule solution pour réaliser une telle prouesse : regrouper les opérateurs par secteur (agriculture, industrie, construction, etc.).

« Que ce soit sur l'apprentissage ou la santé au travail, les réformes en cours induisent des bouleversements. »

Voici donc l'expérience en temps réel : d'ici au 31 décembre, les branches liées au BTP doivent négocier pour créer l'OPCO de la Construction et définir ses missions. À défaut d'un accord, le gouvernement se penchera sur la question.

Un autre rapport promet de nouvelles transformations dans le BTP. Les conclusions de la députée Charlotte Lecocq sur la santé au travail méritent, là aussi, l'attention des partenaires sociaux. La députée propose la création d'une « entité unique de prévention », sous la houlette de l'État, regroupant des structures telles que l'OPPBTBTP et les Carsat.

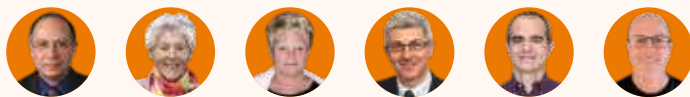
Que ce soit sur l'apprentissage ou la santé et la prévention au travail, ces transformations auront une influence sur nos métiers et sur le quotidien des salariés. La CFE-CGC BTP est donc, plus que jamais, mobilisée pour porter la voix de l'encadrement de la Construction. ■

Gérard Duez

Éditorial

Des transformations de grande ampleur, par Gérard Duez **3**

Les nouvelles du syndicat



INFOS DU SIÈGE

Le BTP renouvelle et enrichit son offre d'épargne salariale **5**
Ce qui va changer pour les apprentis **6**

INFOS DES SECTIONS

Hauts-de-France : une réforme qui interroge **7**
Hommage à Gilles Dabin **7**
Autoroutes : le CDI de chantier ne sera pas signé **8**
VINCI : un syndicalisme sous ordonnance **8**

LES SECRETS DU DS

Bien recruter un délégué syndical **9**

PORTRAIT



Laetitia Fleury, **10**
entre dialogue et altruisme

Actualités

ON EN PARLE

L'extension de l'aéroport Nice Côte d'Azur **11**

À SUIVRE

Une réforme des retraites sous haute tension **12**

FOCUS

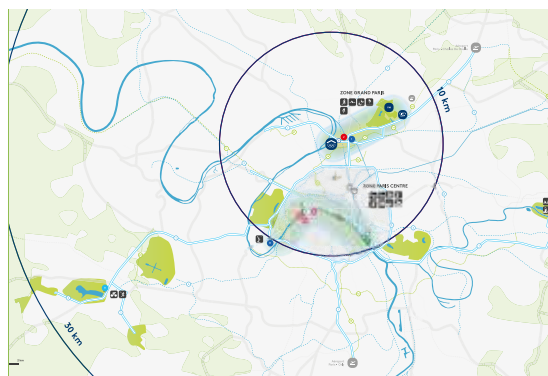
Le monde va bientôt manquer de sable **13**

L'ÉTUDE DE L'APEC

Comment les entreprises de la Construction sélectionnent leurs cadres **14**

REVUE DE PRESSE

15



Jeux Olympiques 2024 : une chance unique pour le BTP

Pour être fin prêts lors de l'événement planétaire que seront les JO de Paris, les entreprises du BTP et les territoires se mobilisent. Grand Paris Express, construction des infrastructures sportives et événementielles... Le chantier du siècle s'accélère.

Dossier pages 16 à 23

Magazine

LES DIALOGUES DES CAHIERS

Alain Bauer et Michel Macquet : sécurité et entreprise, une question de stratégie **24**

FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le dialogue social à l'allemande **26**

DANS LES ENTREPRISES

La délicate réinsertion des expatriés **27**

JURIDIQUE

L'aménagement du temps de travail des personnes en situation de handicap **28**

LA SAGA DES BÂTISSEURS

Les grandes ambitions des cités ouvrières **30**

Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP



Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Véronique Boissin,
Jean-Louis Farou,
Lionel Malaterre,
Gérard Maliverney,
Armand Suardi,
Marie-Jeanne Vonderscher.

Réalisation

Les Rois Mages

lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec Chantal Colomer
et François Roche.

Direction artistique

Caroline Bézier
assistée par Benjamin Vernet.

Dépôt légal

4^{ème} trimestre 2018

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Illustration couverture : Paris 2024

Page 5 : kan_chana

Page 6 : CCA-BTP,

Vincent Bourdon

Page 4 et pages 16-23 : Paris 2024

Page 8 : Ilyia Kryzhanivsky

Page 11 : Aéroports

de la Côte d'Azur

Page 12 : Daisy Daisy

Page 13 : Zhao jian kang

Page 14 : Goodluz

Page 15 : Jean-Paul Van der Elst

Dossier : Paris 2024 (Philippe

Millereau, Populous-Luxigon,

Luxigon-DPA, APUR-Air-Images-

Luxigon) Société du Grand Paris-

Gérard Rollando, Laurent Villeret

Page 25 : Éric Allouche

Page 26 : 360b

Page 27 : zhu difeng

Page 28 : Africa Studio

Pages 30-31 : Christine Lacroix



ÉPARGNE SALARIALE

Le BTP renouvelle et enrichit son offre d'épargne salariale

Le nouvel accord complète la gamme des dispositifs mis à disposition des entreprises du BTP, et notamment les plus petites d'entre elles.



Lionel Malaterre
Vice-président
Cadres
de la CFE-CGC BTP

Les dispositifs d'intéressement, d'épargne salariale ou de participation concernent près d'un salarié français sur deux. C'est ce qui ressort d'une étude publiée en août par la DARES (ministère du Travail). En 2016, près de 56 % des salariés du secteur marchand, soit 8,9 millions de personnes, ont eu accès à l'un de ces dispositifs. L'épargne salariale est la plus répandue des trois solutions. Autre indicateur de l'importance croissante de l'intéressement et de la participation : le projet gouvernemental de "Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises" (PACTE), programmé pour la fin de l'année, proposera notamment une réforme de l'épargne salariale.

L'épargne salariale se modernise dans le BTP

C'est dans ce contexte qu'en janvier et mars derniers, les partenaires sociaux du BTP ont procédé au renouvellement quinquennal



des accords d'épargne salariale du Bâtiment et des Travaux publics. Cette négociation a été l'occasion d'adapter les textes aux évolutions législatives intervenues depuis la dernière signature, et de préciser la portée des dispositions existantes, notamment l'article 2 de l'accord cadre et la question des "bénéficiaires" de ces plans d'épargne.

Les fruits de la croissance

Au-delà de la seule reconduction des accords existants, un nouvel accord vient compléter la gamme des dispositifs mis à disposition des entreprises du BTP, et notamment des plus petites d'entre elles, pour en faire bénéficier leurs salariés.

L'accord du 25 janvier 2018 concrétise la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre d'un régime d'intéressement, dans les TPE et les PME, et d'encourager sa diffusion, la plus large possible, dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics qui le souhaitent.

Cet accord est conçu pour être facilement décliné au niveau de l'entreprise par le biais d'une adhésion aux modalités très simplifiées, notamment pour les TPE et PME. Il a pour objectif d'encourager l'effort individuel et collectif à travers le partage des fruits de la croissance et de la performance de l'entreprise.

L'accord est conçu pour être facilement décliné au niveau de l'entreprise

Enfin, l'accord propose un large choix d'options, afin que les entreprises qui le souhaitent adaptent les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement proposées par le régime général. Ces possibilités de personnalisation du dispositif permettent à l'intéressement mis en place d'être en adéquation avec les objectifs que chaque entreprise poursuit dans le cadre de sa démarche de développement. ■



APPRENTISSAGE

Ce qui va changer pour les apprentis

Une récente loi vise à faciliter l'accès à l'apprentissage et à simplifier les conditions d'exécution des contrats pour les apprentis et les employeurs. Quelques points de la réforme.



Marie Ferhat
Expert formation
CFE-CGC BTP

La «Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a été promulguée le 5 septembre dernier. Elle comprend des volets extrêmement importants sur la refonte du système de l'apprentissage : son mode de financement, les centres de formation d'apprentis (CFA), ou encore l'accompagnement des jeunes en formation, avec, comme composante, de leur en faciliter l'accès. Par ailleurs, le financement est simplifié et peut être résumé par cette formule : «un contrat = un financement».

En élargir l'accès

Pour la signature d'un contrat d'apprentissage, l'âge limite d'entrée passe de 25 à 29 ans révolus, toujours avec des dérogations possibles (apprentis préparant un diplôme, travailleurs handicapés, porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise). Autre disposition importante : l'abaissement de la durée minimale du contrat d'apprentissage, qui passe d'un an à six mois. La durée maximale reste, elle, fixée à trois ans.

Afin de lever les freins, un apprenti pourra débuter un cycle de formation, même s'il n'a pas encore trouvé d'em-



ployeur, en restant dans la limite des trois mois après le début de sa formation en CFA. Pour ce qui est de la durée minimale des enseignements dans les centres de formation, elle passe de 400 heures, en moyenne par an, à 25 % de la durée totale du contrat.

Un autre assouplissement

Pour certaines activités, notamment les travaux sur chantier, le temps de travail des apprentis mineurs pourra être porté à 10 heures par jour et 40 heures par semaine. Mais il reste fixé à 8 heures par jour, et à 35 heures par semaine dans les autres cas.

Enfin, la loi assouplit également les procédures administratives pour l'employeur. À compter du 1^{er} janvier 2020, un simple dépôt auprès d'un Opérateur de compétences (OPCO), ou par délégation auprès d'une chambre consulaire (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et les chambres d'agriculture) suffira.

Après la formation professionnelle, c'est au tour de l'apprentissage de connaître son « big bang ». Les partenaires sociaux resteront vigilants sur la mise en œuvre de la loi. ■

LE NOUVEAU BTP CFA DE RUEIL-MALMAISON

Le 29 juin, le BTP CFA de Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine), reconstruit et rénové, a été inauguré en présence d'apprentis et de l'équipe éducative. La cérémonie a réuni Patrick Ollier, président de la métropole du Grand Paris, Armand Suardi, vice-président du CCCA-BTP, Vincent Jeanbrun, conseiller régional d'Ile-de-France, Gérard Hugue, président de BTP CFA Ile-de-France, et Pierre Gomez, directeur du CFA de Rueil-Malmaison qui accueille 317 apprentis.



SECTION HAUTS-DE-FRANCE

Une réforme qui interroge

Une journée de formation autour des ordonnances Macron a été organisée en juin par la section Hauts-de-France. Le CSE était au cœur des échanges.



Marie-Christine Lepez
Vice-présidente de la section

Douze mois après leur publication, les “ordonnances Macron” sont au centre des préoccupations. Dans les entreprises, les conséquences pour les salariés et leurs représentants syndicaux commencent à se faire sentir. D’après un premier bilan communiqué par le ministère du Travail, quelque 8 800 comités sociaux et économiques (CSE) sont actifs en France, et 37 ruptures conventionnelles collectives (RCC) auraient été enregistrées. Parmi ces premières données, un chiffre inquiète tout particulièrement : dans les

CSE, le nombre d’élus a baissé d’un tiers. Face à de tels enjeux, la section Hauts-de-France de la CFE-CGC BTP a organisé en juin dernier une journée d’information et de formation pour ses adhérents et les membres du Conseil. Les participants, réunis à Lambersart, près de Lille, ont bénéficié d’une intervention de Jean-Pierre Willems, consultant en droit du travail. Ils ont pu lui poser toutes les questions qu’ils souhaitaient. Et leurs attentes sont grandes, tant les conséquences de ces ordonnances restent encore floues pour beaucoup de salariés et d’élus.

Dans une région issue de la fusion de la Picardie et du Nord-Pas-de-Calais, où le secteur industriel reste le premier employeur, où des entreprises telles que VINCI Énergies ou Rabot Dutilleul sont particulièrement actives, cette réforme du code du Travail –de la mise en place du CSE à la disparition annoncée des CHSCT– exige une grande vigilance. Et afin de former le plus d’adhérents possible, la section Hauts-de-France organise une nouvelle journée, le 23 novembre, notamment autour de la santé au travail. ■

HOMMAGE

L’engagement d’une vie

Gilles Dabin, infatigable défenseur des salariés, nous a quittés cet été.



À l’annonce de son décès, le 16 août, les organisations syndicales lui ont rendu hommage. Mais c’est au sein de la CFE-CGC BTP que Gilles Dabin avait tissé les liens les plus forts. À 63 ans, ce négociateur de talent, d’une gentillesse à toute épreuve, était fraîchement retraité. Durant sa carrière, son épouse, Josiane, avait été d’un soutien sans faille. Délégué syndical central chez SPIE, Gilles Dabin siégeait comme conseiller prud’homme et président de la section des cadres au tribunal de Bobigny. « *De nombreux conseillers prud’hommes ont été formés par Gilles, se souvient, émue, Gisèle Tirel-Néhou, présidente de l’Union départementale CFE-CGC 93. Il ne supportait pas l’injustice et c’était son moteur.* » Chez SPIE, Gilles Dabin avait conseillé 1 100 salariés en vingt-sept ans. ■



AUTOROUTES

Le CDI de chantier ne sera pas signé

Au sein de la branche Autoroutes, les négociations difficiles autour du « CDI de chantier » ont montré les limites du dialogue social.



Jacques Lladères
Délégué Autoroutes à la CFE-CGC BTP

Au sein de la branche Autoroutes, le « CDI d'opération » dit CDI de chantier restera lettre morte. Issu des ordonnances Macron, ce contrat, également appelé « CDI de chantier », faisait l'objet d'une proposition de la part de l'Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes (AFSA), l'organisation professionnelle qui regroupe les entreprises et employeurs du secteur autoroutier. Une proposition rejetée en juin dernier par les partenaires sociaux, parmi lesquels la CFE-CGC BTP, particulièrement active lors des négociations. Pourtant, la démarche de l'AFSA visait à attirer les jeunes talents, notamment sur le digital ou le service client. Si l'intention était louable, les exigences de l'AFSA ne prenaient pas en compte l'intérêt des salariés.

Une négociation ardue

Ces CDI devaient être signés pour la durée d'un chantier, ou d'une opération, comme cela se fait dans le BTP. Et, comme le prévoient les ordonnances Macron, ils se seraient appliqués à tous les types de projets.



Pour la CFE-CGC BTP, le cœur de la négociation portait sur la valorisation de ces CDI. Nous avons notamment proposé de porter la prime de licenciement à 20 %, sur des durées de 2 ou 3 ans, et d'ajouter une prime mensuelle, en l'absence de l'habituelle prime de précarité des CDD.

La CFE-CGC BTP ne voulait pas d'un CDI au rabais

Nos demandes ont systématiquement été refusées par l'AFSA, qui proposait un CDI au rabais pour les salariés. C'est la raison pour laquelle notre syndicat n'a pas signé l'accord.

En parallèle de ces négociations se tenaient celles sur la rémunération annuelle garantie. Là aussi, le dialogue a été difficile. Nous avons finalement abouti en juin à une augmentation de 1,6 %. Un pis-aller, au vu de la santé économique du secteur autoroutier, mais une avancée pour les nouveaux salariés du secteur. ■

SECTION VINCI

Un syndicalisme sous ordonnance

La réunion des DS de la section VINCI a été l'occasion de faire un point sur le groupe et les ordonnances Macron.



Vincent Bogucki
Délégué syndical, membre du bureau de la section

La réunion annuelle des délégués syndicaux (DS) CFE-CGC BTP du groupe VINCI s'est tenue à Avignon, le 15 juin. Pour la cinquantaine de DS réunis, ce fut une opportunité de rencontres, de réflexion et de partage d'expériences.

La journée a été l'occasion de rappeler l'actualité des négociations en cours chez le leader mondial du BTP, que ce soit dans les comités de groupe ou le comité européen. Toutes activités confondues chez VINCI (Concessions-Autoroutes, Énergies, Routes, Construction), les DS ont fort à faire, notamment avec la réforme du code du Travail. Une réforme et des jurisprudences qu'Alexandre Barege, avocat spécialisé en droit du travail, a rendu claires.

Pour la section VINCI, la création de comités sociaux et économiques (CSE) nécessite des formations syndicales, en prévision d'une année 2019 placée sous le signe d'élections professionnelles dans les entités du groupe qui auront créé un CSE. Le bureau de la section VINCI reste mobilisé sur ces questions cruciales, à l'heure où le ministère du Travail annonce que 33 % des mandats syndicaux ont disparu en l'espace d'un an. ■



Bien recruter un délégué syndical



Patrick Del Rey

Basé non loin de Montpellier, salarié chez SPIE depuis 1985, Patrick Del Rey est adhérent à la CFE-CGC BTP depuis 2008. Il est délégué syndical central CFE-CGC BTP chez SPIE depuis 2013, secrétaire au comité central d'entreprise et titulaire au comité de groupe ainsi qu'au comité européen.

La désignation d'un nouveau DS est un moment important. Au-delà des critères administratifs de recrutement, voici quelques clés pour faire le bon choix.

1 Un sens du dialogue affirmé

Ce devrait être le premier réflexe de tout délégué syndical central : faire le choix d'une personnalité qui "passe bien" dans l'entreprise. Un ou une salarié(e) qui sait dialoguer avec ses collègues, avec les adhérents de la section syndicale et la direction. Dans certains grands groupes du BTP, ce dialogue avec la direction peut être facilité par un "entretien de mission" qui marque le début de mandat d'un délégué syndical. Mais quelle que soit son entreprise, ce sens du dialogue est d'autant plus primordial pour le délégué syndical, qu'il aura comme mission de représenter les salariés, sa section et le syndicat.

2 Savoir fédérer et s'entourer

Une fois proposé par sa section et désigné officiellement par la CFE-CGC BTP, le DS devra jouer la carte du collectif en constituant une solide équipe, sur la base d'une liste d'adhérents équilibrée, notamment en termes de parité femmes-hommes. C'est donc deux qualités à prendre en compte chez un délégué syndical : qu'il fasse preuve de lucidité dans son recrutement et suscite l'adhésion. Or pour donner envie aux salariés de s'engager, l'étiquette syndicale ne suffira pas toujours. Car si le syndicalisme est une histoire de personnes, le rôle du délégué syndical est sans aucun doute l'affaire d'une personnalité.

3 Votre mission, si vous décidez de l'accepter...

Ça y est. La perle rare pour votre section syndicale a été trouvée : une personne motivée, convaincue que son action auprès des salariés changera la donne. Mais avant d'aller plus loin, n'oubliez pas de lui rappeler que ces responsabilités appellent quelques sacrifices. En effet, le DS est un chef d'orchestre qui développe et anime la section syndicale ; informe les adhérents et les salariés sur les actions en cours et à venir ; organise et anime des réunions ou des sessions de formation. Ces missions exigent une grande implication. Il est donc nécessaire d'en avoir informé au préalable votre nouvelle recrue, de lui expliquer qu'il lui faudra concilier ses vies familiale, professionnelle et syndicale.

4 On ne naît pas DS, on le devient

Face à la complexité croissante du droit du Travail et des négociations dans les entreprises, une ou un aspirant DS ne peut pas tout maîtriser. Avec la loi Travail et les "ordonnances Macron", à l'heure de la création des comités sociaux et économiques et de la baisse du nombre d'élus syndicaux, le DS doit savoir prendre conseil. Il pourra se tourner vers la CFE-CGC BTP, qui propose des formations syndicales tout au long de l'année, et dont le service juridique reste à disposition de ses adhérents. ■



Pour en savoir plus et obtenir le lien vers la Boîte à outils : contact@cgcbtp.com

Dialogue et altruisme, armes de séduction massives

**Salariée chez VINCI Facilities,
Laetitia Fleury a rejoint le
syndicalisme par altruisme,
et la CFE-CGC BTP pour
la liberté de parole.**

Dans toutes les actions qu'elle entreprend, Laetitia Fleury a fait le choix de l'échange et du partage. Pour cette jeune femme de 34 ans, originaire de Grenoble, cette fibre altruiste a des racines familiales : un grand-père et des oncles engagés dans le syndicalisme, un père pompier et un mari chef de caserne.

**« Il était important
de me présenter sous
une étiquette syndicale »**

Tout a commencé en 2014, lorsque VINCI Énergie a repris et scindé en plusieurs unités Cegelec, le groupe que Laetitia Fleury avait rejoint en 2007 après avoir obtenu son BTS Contrôle industriel-Régulation automatique à Vizille, près de Grenoble. Une nouvelle société, Dauphiné Savoie Maintenance Services (DSMS), a ainsi été créée au sein de la branche VINCI Facilities, spécialisée dans la maintenance dans le secteur tertiaire. « Nous partions de rien dans cette entreprise de 118 salariés. Il a fallu tout construire, explique Laetitia. À cette époque, seuls deux syndicats ont présenté des listes, dont la CFE-CGC BTP. Je n'avais alors aucune expérience en la matière. »

Le choix de cette planificatrice et technicienne méthodes et supports



Laetitia Fleury, élue DP et CE depuis 2014

s'est très vite orienté vers la CFE-CGC BTP parce que, dit-elle, les représentants du syndicat lui laissaient cette liberté d'action et de parole, au sein de la section syndicale qu'elle a créée avec deux autres collègues. Surtout, raconte-t-elle, « il était important pour moi de me présenter sous une étiquette syndicale pour bénéficier de leurs connaissances et de leur soutien. J'ai particulièrement apprécié leur volonté de s'inscrire dans un dialogue au service de tous et sans aucun parti pris. » Laetitia Fleury a ainsi été élue DP et CE.

Reconnaissance des salariés

Dans le cadre de ses nouvelles missions, elle apprend l'art de négocier, dans la co-construction, avec la direction de l'entreprise. Ce qui l'emplit de fierté, c'est la reconnaissance des salariés qu'elle a aidés et accompagnés dans des négociations avec la direction, celles et ceux qui ont évité, par exemple, le licenciement, grâce au soutien du syndicat, en négociant un reclassement dans l'entreprise. Sans compter les œuvres sociales que Laetitia

Fleury multiplie pour les adhérents, en obtenant des réductions sur les produits et services des entreprises de la région. « Il est difficile de recruter de nouveaux adhérents, parce que le syndicalisme souffre encore de cette image de Germinal et de la lutte syndicale, reconnaît Laetitia. Mais toutes ces actions emportent au final l'adhésion ou la sympathie de nombreux salariés. »

L'important pour elle, c'est la qualité de « l'échange à travers le syndicalisme avec les autres. Surtout lorsqu'on reçoit en cadeau leur sourire. La meilleure des armes pour avancer, c'est un sourire. Ces petites choses-là ne s'achètent pas ! » ■

CV EXPRESS

1983 Naissance à Saint-Martin-d'Hères (Isère)
2006 Embauche chez SOTEB
2007 Embauche chez Cegelec
2014 Adhésion à la CFE-CGC BTP
2014 Élu(e) DP et CE chez DSMS (VINCI Facilities)



EN CHIFFRES

15 000

La Fédération Française du Bâtiment (FFB) lance le plan « Objectif 15 000 bâtisseurs ». Il vise à proposer 15 000 contrats de travail à des jeunes et à des demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville.

2 MILLIARDS D'EUROS

Entre 2018 et 2022, une enveloppe budgétaire sera ouverte aux collectivités locales pour financer des travaux de rénovation énergétique. C'est la Caisse des Dépôts qui portera l'essentiel de la ressource (environ 2 milliards d'euros), au travers du grand plan d'investissement. L'État mobilisera 500 millions d'euros sous forme de dotations.

-12,1 %

Fin juillet, la baisse des permis de construire sur un an était de 12,1 %. Le nombre des mises en chantier a, lui, baissé de 4,7 %. Ces chiffres confirment l'essoufflement du marché du logement neuf observé depuis le début 2018.



L'extension de l'aéroport Nice Côte d'Azur

Pour accompagner un trafic en perpétuelle croissance, l'aéroport lance deux projets de construction pour l'extension du Terminal 2.

Chaque jour, plus de 400 avions transitent par l'aéroport Nice Côte d'Azur. Pas moins de 13 millions de passagers y sont accueillis chaque année, ce qui en fait le troisième aéroport le plus fréquenté de France. Et cet été, neuf nouvelles dessertes vers l'Europe ont été mises en place.

La Société Aéroports de la Côte d'Azur (SACA) ambitionne de porter le nombre de passagers annuels à 18 millions et vient ainsi de lancer les travaux d'extension du Terminal 2 de l'aéroport. Cette extension comprendra d'une part la construction d'une nouvelle jetée de six postes d'avions de type A320, qui pourra accueillir également deux avions gros porteurs de type A380. Cet équipement devrait être opérationnel dès la mi-2021. D'autre part, à l'horizon 2022-2023, sera construit un nouveau terminal pour traiter l'ensemble des fonctionnalités : arrivées et départs, banques d'enregistrement, tapis de livraison de bagages.

La SACA prévoit que ces deux projets entraîneront la création d'environ 200 emplois, au plus fort des travaux, et qu'une vingtaine de corps d'états seront mobilisés par les entreprises régionales du BTP.

Des engagements environnementaux

Cette extension de la plate-forme niçoise fait l'objet d'un cahier des charges strict en matière environnementale : énergies inépuisables pour rafraîchir les espaces publics ; matériaux bio-sourcés ou à faible impact sur l'environnement ; protections passives de l'enveloppe du bâtiment pour éviter tout effet d'échauffement solaire ; apports en lumière naturelle et limitation de la consommation d'éclairage.

Ces nouvelles constructions devront respecter les exigences de la réglementation thermique RT2012 et répondre aux engagements de neutralité carbone. ■



Une réforme des retraites sous haute tension

La concertation sur la réforme des retraites est repoussée à fin octobre. Le gouvernement tarde à dévoiler ses grandes orientations.

Les partenaires sociaux devront patienter sur la réforme des retraites car le gouvernement se veut prudent. Initialement prévue en septembre, la consultation des partenaires sociaux sur la réforme des retraites ne reprendra que fin octobre. La présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ne se fera qu'au printemps 2019 et son adoption à l'automne prochain.

Invités par Jean-Paul Delevoye, le Haut-commissaire en charge du dossier, à faire un premier bilan des discussions mi-octobre, le patronat et les syndicats pourront ensuite attaquer la partie dure de cette réforme structurelle voulue par Emmanuel Macron. « Jusque-là, nous nous sommes contentés d'échanger sur

les droits familiaux comme les droits de réversion de pension, remarque Serge Lavagna, secrétaire national de la CFE-CGC en charge de la protection sociale. À aucun moment, le gouvernement n'a levé le voile sur ses grandes orientations. »

Le financement du futur régime

Jean-Paul Delevoye a certes annoncé sa volonté de mettre en œuvre un système de retraite à points, fondé sur une harmonisation des régimes public et privé, en reprenant le principe « un euro cotisé donne les mêmes droits à chacun ». Pour autant, les discussions n'ont pas avancé sur le financement du futur régime universel, suite à l'unification des 42 régimes existants, ni même sur la convergence des sta-

tuts salariés, fonctionnaires, indépendants vers un système unique. Et Serge Lavagna de s'interroger : « Quelles seront les nouvelles règles de fonctionnement du système. Qui des partenaires sociaux ou du gouvernement en assurera la gouvernance ? » Ces questions attisent d'autant plus la polémique que des réserves, évaluées dans leur ensemble à 165 milliards d'euros, ont été constituées au fil des décennies par les 42 régimes.

Le gouvernement serait tenté de reprendre la main sur le nouveau système des retraites. Mais sur ce point, les partenaires sociaux semblent unis : « Nous voulons conserver la gestion des régimes complémentaires des salariés », insiste le secrétaire national de la CFE-CGC.

Réduction du pouvoir d'achat

À ce stade, rien n'est moins sûr. Le gel de l'indexation des pensions de retraite pendant deux ans, annoncé début septembre par le gouvernement, a fait bondir les organisations syndicales. Ce n'est pas le coup de pouce annuel de 0,3 % en 2019 et 2020 qui va les rassurer. « La mise à contribution des retraités déjà pénalisés par la hausse de la CSG de 1,7 % en 2018 laisse craindre une volonté de l'exécutif de vouloir piocher dans cette grande masse de 315 milliards d'euros que représentent les pensions des 17 millions de retraités, pour faire des économies, conclut Serge Lavagna. Ce gel des pensions correspond à une réduction des pouvoirs d'achat des retraités de 5 % en incluant l'impact de la CSG. » ■



La consultation des partenaires sociaux sur les retraites a été repoussée à la fin octobre



Le monde va bientôt manquer de sable

La consommation de sable dans le monde n'a jamais été aussi élevée, au point que s'annonce aujourd'hui un risque de pénurie.

Environ 40 milliards de tonnes de sable sont extraites chaque année dans le monde (400 millions de tonnes en France). Le Bâtiment et les Travaux publics consomment près de 90 % des quantités produites. Ce sable provient principalement des fonds marins et des lits des rivières, car le sable des déserts est trop "rond" pour répondre aux besoins de la Construction, qui l'utilise essentiellement pour la fabrication du béton. Il faut ainsi 20 tonnes de sable pour la construction d'une maison et 30 000 tonnes pour un kilomètre d'autoroute.

La surconsommation de sable est à l'origine de dégâts environnementaux de plus en plus importants

En trente ans, la demande de sable a augmenté de 360 %, essentiellement du fait de la Chine dont le secteur de la Construction et des Travaux publics est le principal moteur de la croissance depuis au moins deux décennies.

Des chantiers très gourmands

Ses projets de très grande ampleur, et très gourmands en sable, sont en train de voir le jour. À Dubaï, 300 îles artificielles ont été créées pour accueillir des villas de luxe, dont une première tranche est en cours d'achèvement. Dans le détroit de Johore, près de Singapour, des investisseurs financent la création de la « Cité de la Forêt », formée de quatre îles, totalisant plus de 1300 hectares qui, en 2035, devrait abriter 700 000 résidents. Coût total du projet : 100 milliards de dollars. En Chine, la ville nou-



Le BTP prend conscience des risques écologiques liés à l'exploitation de sable

velle de Nanhui devrait accueillir plus d'un million d'habitants d'ici 2024, dans la baie de Huangzhou, près de Shanghai.

Le BTP propose des solutions

Cette surconsommation de sable provoque des dégâts environnementaux importants : érosion des rivages et disparition des plages qui entraînent l'infiltration d'eau salée dans les nappes phréatiques, destruction de l'espace naturel de nombreuses espèces sous-marines.

L'industrie du BTP commence à prendre conscience du risque écologique lié à la surexploitation des sables. Des solutions alternatives commencent à voir le jour, comme le recyclage du béton. Un programme de recherche, baptisé « Recybéton », financé par l'Agence nationale de la recherche,

a été lancé en France pour augmenter la part des granulats recyclés, qui aujourd'hui ne représente que 10%. D'autres expérimentations sont en cours comme le recyclage de particules broyées du verre. Mais en attendant, les "pêcheurs de sable" ont encore de beaux jours devant eux. ■

LE CHIFFRE

+360%

En trente ans, la demande de sable a augmenté de 360 %, essentiellement du fait de la Chine dont la croissance est portée par la Construction.



Comment les entreprises de la Construction sélectionnent leurs cadres

Pour recruter leurs cadres, les entreprises de la Construction mobilisent de nombreux canaux de recrutement, notamment les réseaux sociaux.



La sélection des candidats est étroitement liée aux pratiques de recrutement. La présélection téléphonique permet ainsi de sonder l'intérêt du cadre pour une mobilité professionnelle et de vérifier sa disponibilité. « Dans un marché dynamique et tendu, ces méthodes permettent aux recruteurs d'optimiser leurs recrutements », affirme Pierre Lamblin, directeur des études de l'Apec.

Une approche directe

Dans 32 % des cas, les entreprises ont utilisé la présélection téléphonique pour vérifier des informations relatives aux candidats, telles que leur intérêt pour le poste ou leurs attentes. Dans la Construction, cette démarche est d'autant plus importante pour le recrutement de leurs cadres car les entreprises privilégient les moyens qui permettent une approche directe

des candidats (réseau de relations du recruteur, réseaux sociaux professionnels, cooptation par des salariés, etc.). Ce premier contact permet de vérifier la disponibilité des candidats, leur intérêt pour le poste et l'adéquation au profil recherché.

En 2017, 51 % des entreprises de la construction ont procédé à une présélection téléphonique avant de convoquer les candidats en entretien.

Dans 19 % des cas, les entreprises ont utilisé la présélection téléphonique comme un moyen de recruter des cadres via de réels entretiens d'embauche. Les recruteurs

cherchent alors à s'assurer de la motivation du postulant et à faire une première évaluation, notamment des "savoir-être". Tous secteurs confondus, ce sont plus de 6 recrutements sur 10 qui ont donné lieu à une présélection téléphonique.

Le recours aux tests de recrutement

Pour sécuriser leurs recrutements, les entreprises procèdent à des contrôles des informations décrites sur les CV des candidats. Deux types de contrôles peuvent être réalisés : la demande des diplômes et la vérification des références, celle-ci s'effectuant le plus souvent auprès des anciens employeurs du candidat. Ces vérifications sont effectuées soit par l'entreprise, soit par l'intermédiaire de recrutement lorsque ce dernier se charge de la sélection des candidats. Dans la Construction, les entreprises demandent les diplômes des candidats dans près de 8 recrutements sur 10. Elles procèdent à un contrôle des références auprès d'anciens employeurs dans 7 recrutements sur 10.

Enfin, dans plus du tiers des recrutements, les entreprises de la Construction ont soumis les candidats à des tests. Ces épreuves correspondent à des tests de langues, psychotechniques, de personnalité, des mises en situation professionnelle, etc. Dans les cas où le recrutement est confié à un intermédiaire - cabinet de recrutement, société d'intérim, ou encore cabinet de chasse -, l'utilisation de tests est plus fréquente. ■

Bonne nouvelle pour les cadres du BTP

Le Moniteur - 04/09

« Les cadres du BTP sont, cette année, les champions de la hausse des salaires. C'est du moins ce qui ressort de la 16^e édition du baromètre Expectra des salaires cadres, qui vient d'être dévoilée. La Construction a ainsi proposé, en un an, la meilleure évolution de rémunération (+ 4,2 %), devant l'informatique/télécoms et le commercial/marketing, qui enregistrent chacun une hausse de 2,7 %. Tous secteurs confondus, les salaires des cadres ont augmenté de 2,7 %. Le baromètre note en particulier une évolution de 8,5 % sur le profil "ingénieur BTP". »

L'État veut rénover le réseau routier national

Le Monde - 12/09

« L'État a fait des économies sur l'entretien et la régénération. L'effet de ces choix est imperceptible dans un premier temps, mais au bout d'un moment, on finit par avoir un réseau vieillissant ou qui se dégrade. Le gouvernement refuse cette logique et met en place un véritable plan de sauvegarde du réseau routier national avec des moyens sans précédent : + 25 % de crédits supplémentaires sur ce quinquennat par rapport au dernier quinquennat pour l'entretien ; + 70 % en matière de gros travaux routiers dans la décennie qui vient. » (Élisabeth Borne, ministre des Transports)



ILLUSTRATION POUR LES CAHIERS DU BTP : JPVDE

Un tiers d'élus du personnel en moins

L'Usine Nouvelle - 11/09

« La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a indiqué la semaine dernière que 9 000 Comités sociaux et économiques (CSE) avaient été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2018. Précisément, ces 8 814 premiers CSE ont fait passer le nombre de sièges d'élus du personnel de 36 000 à 24 000, soit une disparition de 33 % des mandats, précise l'entourage de la ministre. Plutôt que cette baisse crainte par les syndicats dès l'annonce de la réforme, la rue de Grenelle préfère mettre en avant les accords. »

Le projet de loi Elan a été voté

Batiweb - 20/09

« Présenté en Conseil des ministres le 4 avril, le projet de loi Elan vient d'être adopté en Commission mixte paritaire. (...) Si le projet vise à "construire plus, mieux et moins cher", à réformer le secteur du logement social, à favoriser la mixité sociale ou encore à améliorer le cadre de vie, il n'a pas toujours fait l'unanimité. (...) Dans l'accord trouvé, "pour les constructives neuves, tous les logements seront à l'avenir 100 % évolutifs, c'est-à-dire adaptables rapidement et simplement" et "20 % seront directement adaptés" au handicap moteur, souligne le chef de file LREM à l'Assemblée, Mickaël Nogal. »



@Frédéric Bizard, économiste (31/08)

La disparition de la Sécurité sociale de la Constitution n'a rien de sémantique, sauf à prendre les citoyens pour des imbéciles, mais marque la volonté de faire basculer notre modèle social vers un modèle étatiste à l'anglo-saxonne.

@Stéphane Soumier, journaliste BFM (29/08)

« On a 400 000 personnes inscrites à Pôle Emploi dans la catégorie BTP, et nous on n'arrive pas à recruter. Il faut poser la question de l'assurance-chômage » (Jacques Chanut, FFB).

@CFE-CGC (12/09)

Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales préconise de porter le congé paternité à deux ou trois semaines, au lieu de 11 jours actuellement, et de le rendre au moins en partie obligatoire.

Jeux Olympiques 2024 : un

Pour être fin prêts lors de l'événement planétaire que seront les JO de Paris, les entreprises du BTP et les territoires se mobilisent. Grand Paris Express, construction des infrastructures sportives et événementielles... Le chantier du siècle s'accélère.

INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT

- Autoroute et voie rapide
- Route principale
- - - - - Train de banlieue - TGV
- Métro - Tramway
- ⊙ Principales infrastructures
- Voies olympiques

CODE COULEUR

- Existant, pas de constructions permanentes nécessaires
- Existant, constructions permanentes nécessaires
- Prévu
- Supplémentaire
- Temporaire

Stade Pierre-de-Coubertin

Vélodrome National

30 km

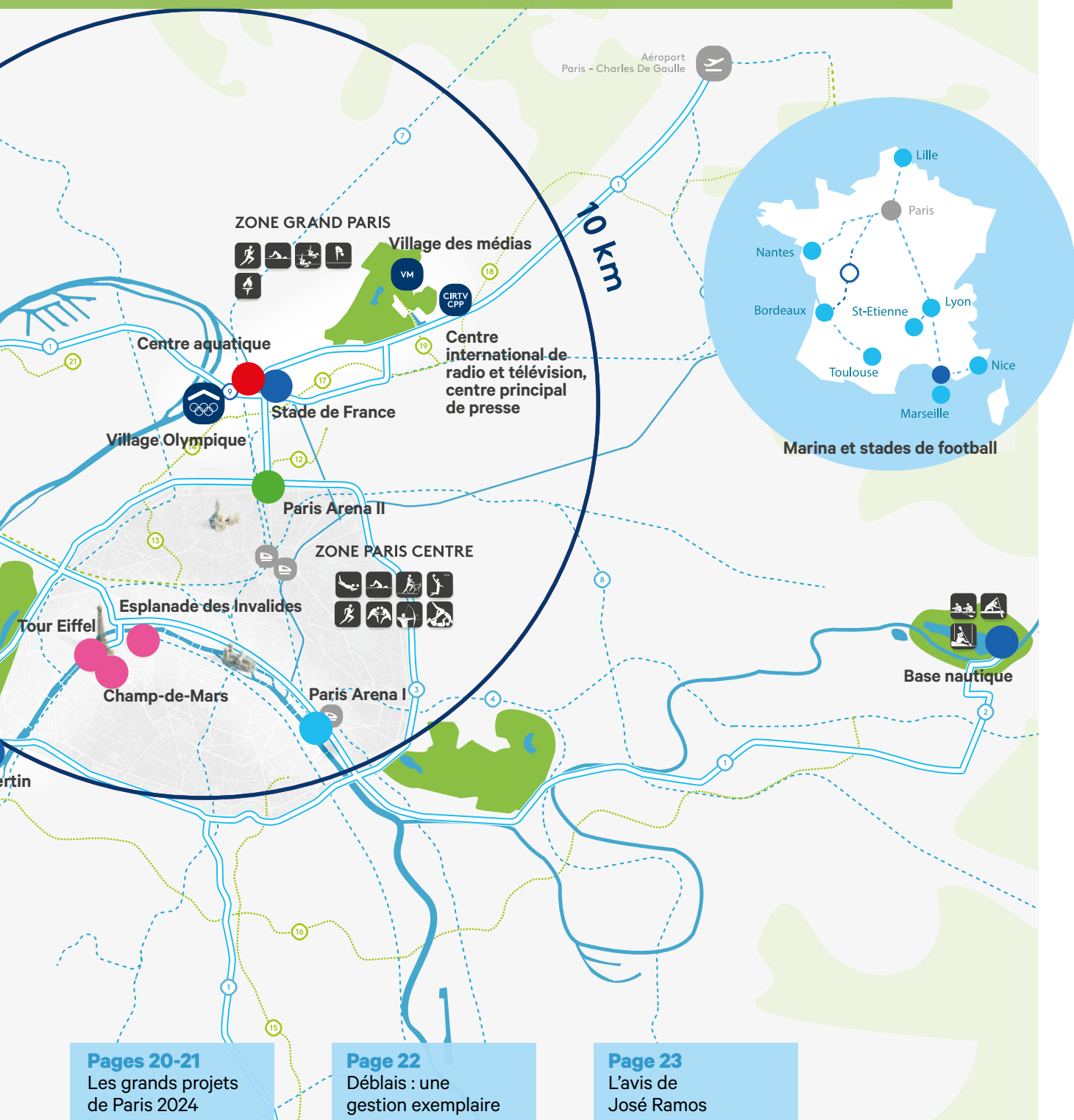


SOMMAIRE

Pages 18-22
Des retombées d'une ampleur inégalée

Page 19
Eiffage et le Grand Paris Express

La chance unique pour le BTP



Une nourriture saine et abondante et un gîte aménagé de la façon la plus moderne, avec l'électricité, l'eau courante et des salles de bains. » C'est ainsi que le Comité olympique français décrivait à l'époque le village qui devait accueillir les athlètes pour les JO de 1924 : un ensemble de maisonnettes en bois, édifiées à Colombes. Il n'en reste bien entendu plus rien aujourd'hui.

Les installations existantes accueilleront la majorité des compétitions

Seuls le stade de Colombes et la piscine des Tourelles, dans le XX^e arrondissement de Paris, témoignent des Jeux de 1924. Cent ans plus tard, Paris accueillera à nouveau les Jeux Olympiques et Paralympiques durant l'été 2024. Et ils se dérouleront à une toute autre échelle.

Plus de 3 millions de spectateurs

sont attendus, dont 500 000 étrangers. De nouvelles infrastructures doivent être édifiées pour accueillir certaines épreuves, tandis que les installations existantes vont être rénovées. Le budget total de ces Jeux est estimé entre 6,6 et 6,8 milliards d'euros, se répartissant à égalité entre les coûts liés à leur organisation et la construction des infrastructures sportives et extra-sportives appelées à durer après les compétitions.

Un effet d'aubaine pour le BTP

Les installations existantes accueilleront la majorité des compétitions, et notamment le Stade de France où se dérouleront les épreuves d'athlétisme, Roland-Garros (tennis et boxe), le Parc des Princes (football), le vélodrome de Saint-Quentin-en-Yvelines ou Paris La Défense Arena à Nanterre (gymnastique). Les épreuves de voile se dérouleront elles à Marseille. Seules trois infrastructures nouvelles seront construites : les villages olympique et médias, le centre nautique en Seine-Saint-Denis et

LE CHIFFRE

1,8 Mds d'€

Le scénario optimiste des retombées économiques des JO 2024 pour la Construction

l'Arena II à Paris pour le basket-ball. Pour soutenir cet événement planétaire, la région bénéficiera des infrastructures de transport en cours de construction dans le cadre du Grand Paris Express, le plus grand chantier d'Europe. Ces infrastructures devraient permettre de relier entre eux les 28 sites des compétitions de Paris et d'Ile-de-France et les aéroports d'Orly et de Roissy.

Pour le secteur du BTP, ces projets constituent une opportunité appréciable, même si la plupart des sites sont déjà existants. D'après les évaluations de la profession, le secteur





de la Construction pourrait bénéficier de retombées comprises entre 900 millions et 1,8 milliard d'euros, selon les divers scénarios étudiés. Pour les Travaux publics, les retombées attendues sont chiffrées à 858 millions d'euros.

Les trois équipements à construire (villages olympique et médias, centre nautique) représentent un budget de 2 milliards d'euros. Près de 720 millions d'euros seront investis dans la rénovation de nouveaux sites, dont 400 millions pour Roland-Garros, 80 millions pour le Stade de France, 17 millions pour la marina de Marseille. Et 120 millions d'euros iront à l'aménagement de sites temporaires (Tour Eiffel, Le Bourget, Champs-Élysées, Château de Versailles, Invalides, Champs-de-Mars...) Enfin, près de 300 millions d'euros seront consacrés à des travaux d'aménagement



dans les quartiers près desquels se dérouleront les épreuves, comme la construction d'un mur antibruit le long de l'A86 et celle d'une passerelle piétonne au-dessus de l'A1.

Plusieurs milliers d'emplois créés

Par ailleurs, la Société de livraison des installations olympiques et para-

lympiques (SOLIDEO) s'est engagée à intégrer 25 % de PME de la région Ile-de-France, ce qui est supérieur au seuil de 20 % prévu dans le cadre des travaux du Grand Paris. « Les grandes entreprises ont associé très tôt de nombreux petits sous-traitants franciliens ayant des compétences spécifiques dans les appels d'offres », explique José Ramos, président de la Fédération régionale des Travaux publics d'Ile-de-France (lire p. 23). « Le secteur en Ile-de-France s'inscrit de plus en plus dans une dynamique économique circulaire et vertueuse dans la mesure où il est fait appel à des prestataires locaux dans les départements. Cette démarche responsable permet de réduire l'impact de l'emprunte carbone sur nos routes », poursuit José Ramos.

« POUR LE GRAND PARIS EXPRESS, NOUS ALLONS MOBILISER 2 500 PERSONNES »

Pascal Hamet

Directeur régional d'Eiffage Infrastructures en charge des travaux du Grand Paris

La Société du Grand Paris [SGP] a confié à Eiffage le projet dans sa globalité : il porte à la fois sur le génie civil des gares et des ouvrages souterrains, mais aussi l'installation des voies ferrées et des caténaires. Le lot 1 de la ligne 16 est le plus gros chantier lancé par la SGP et le plus important chantier de France. Il représente 10 % des 200 km de nouveau réseau de transport prévu dans le cadre du Grand Paris Express (GPE).

Les travaux du GPE vont mobiliser 21 tunneliers, à partir de 2019, dont 10 seront mis en œuvre



par le groupe Eiffage. Les équipes travailleront de 6 h à 22 h, cinq jours sur sept, et parfois en 24/24. Le premier enjeu pour nous est de mettre en place une structure organisationnelle d'encadrement qui mobilisera au plus fort de l'activité 450 cadres et 1500 compagnons, uniquement pour le projet portant sur le lot 1 de la ligne 16. Au total, sur l'ensemble des projets du GPE sur lesquels nous opérons, nous allons mobiliser 2500 personnes. » ■

Les JO de 2024 bénéficieront des infrastructures du Grand Paris Express

Les JO de 2024 auront aussi des retombées très bénéfiques sur l'emploi. La profession estime entre 5 et 6 000 le nombre de créations d'emplois sur cinq ans dans le seul secteur des Travaux publics, dont 1 000 en Ile-de-France. Ces emplois s'ajoutent aux 6 000 créés annuellement, jusqu'à 2030, par le projet du Grand Paris. La profession s'est d'ailleurs lancée dans (Suite p.22)

Les Jeux Olympiques & Paralympiques de Paris 2024

Cent ans après la dernière édition organisée sur le sol français et après trois douloureux échecs, en 1992, 2008 et 2012, Paris organisera les Jeux Olympiques entre le 26 juillet et le 11 août 2024 et les Jeux Paralympiques du 28 août au 8 septembre 2024. Plus de 10 000 athlètes s'affronteront dans 28 sports différents. Les retombées économiques pour la France devraient atteindre 10,7 milliards d'euros et créer près de 250 000 emplois.



Le budget total de ces Jeux est estimé entre 6,6 et 6,8 milliards d'euros dont 3,6 milliards pour l'organisation, financés par le secteur privé, et 3 milliards d'euros pour la construction d'équipements, financés à parts égales par des fonds privés et publics. Le Comité d'organisation de ces Jeux (COJO) est présidé par Tony Estanguet, triple champion olympique et triple champion du monde de canoë. ■

Arena II, le temple du basket-ball

Même si le coût de la construction de cette nouvelle salle n'est pas comptabilisé dans le budget des JO, l'Arena II sera bel et bien un nouvel équipement sportif d'ampleur à Paris. Construite dans le secteur de la Porte de la Chapelle, cette enceinte pourra accueillir 8 000 spectateurs et sera

dédiée au basket-ball, au tennis de table et au goalball paralympiques (un sport de ballon pratiqué par des athlètes déficients visuels ou malvoyants). Un investissement de 90 millions d'euros pour un équipement sportif qui sera, après les jeux, utilisés par des clubs sportifs parisiens, dont le PSG Handball. ■

Les grands équipements de Paris 2024

Le centre aquatique, un équipement pérenne pour la Seine-Saint-Denis

Le nouveau centre aquatique qui sera édifié près du Stade de France, à Saint-Denis, est lui aussi un équipement nouveau. D'une superficie de 6,8 hectares, il accueillera deux bassins de 50 m, deux fosses à plongeon, et offrira une capacité d'accueil de 15 000 places durant les compétitions, et de 2 500 places après les Jeux. Situé à trois minutes du village des athlètes, il sera relié au Stade de France par une passerelle surplombant l'autoroute A1, ce qui permet de regrouper sur un site unique l'athlétisme et la natation, qui réunissent 33 % des sportifs participant aux Jeux. Cet équipement restera en place après les JO, après reconfiguration. L'un des deux bassins sera démonté pour être implanté ailleurs en Seine-Saint-Denis. ■





ds projets is 2024

Un village olympique qui se transformera en un quartier mixte

L'investissement le plus important de ces Jeux, en termes financiers et d'urbanisme, sera la construction de deux villages : un village olympique de 17 000 lits, conçu dès l'origine comme devant devenir un quartier d'excellence, situé à Pleyel-Bords de Seine, et un village des médias, édifié à Dugny-Le Bourget pour accueillir les quelque 20 000 journalistes du monde entier qui couvriront les épreuves.



Après les Jeux olympiques et Paralympiques, le village des athlètes se transformera en un quartier mixte comprenant 2 200 logements familiaux, 900 logements étudiants, deux hôtels, un peu plus de 10 000 m² de bureaux et d'activités. Ce nouveau quartier sera alimenté à 100 % par des énergies renouvelables, comportera un espace voué à l'agriculture urbaine et dix hectares d'espaces verts.

Quant au village des médias, il sera lui aussi transformé en éco-quartier comprenant environ 1 300 logements familiaux et une résidence pour étudiants. ■

Le Grand Paris Express et ses 44 gares



L'une des conditions de la réussite des JO de Paris en 2024 sera l'efficacité des réseaux de transports urbains. D'où l'importance des travaux du Grand Paris Express, qui constituent aujourd'hui le plus grand chantier d'Europe. À l'été 2024, 44 gares du réseau devraient être en service sur 4 nouvelles lignes : 14 Nord, 15 Sud, 16 et 17. Ainsi, 100 % du public pourra se rendre en transport collectif sur les sites olympiques, grâce à l'ensemble du réseau francilien. Le GPE permet en outre de mieux connecter la métropole du Grand Paris aux aéroports de Paris-Orly (ligne 14 sud) et de Roissy-Charles de Gaulle (ligne 17), ainsi qu'à la gare TGV de la Gare de Lyon (ligne 14).

D'ici à 2024, plusieurs lignes nouvelles et en prolongement devront être inaugurées : des lignes de tramway, quatre nouvelles lignes de métro automatiques (15, 16, 17 et 18) et quatre en prolongement (4, 11, 14 nord et sud et 12), une nouvelle ligne de train (Charles-de-Gaulle Express), une en prolongement (RER E) et de nombreuses nouvelles lignes de bus. Près de 14 Md€ seront investis dans ces lignes d'ici à 2024, un montant bien supérieur au budget total des Jeux. ■

OLYMPIS
2024





(Suite de la p.19)

plusieurs opérations de sensibilisation auprès des jeunes, ainsi que des initiatives de formation, comme la création de l'Académie des métiers des Travaux publics, pour faciliter le recrutement dans les entreprises du BTP.

Une occasion unique de mettre en valeur la diversité et la richesse des métiers du BTP

Enfin, ces JO permettront aux entreprises de mettre en exergue les nouvelles technologies qu'elles développent. Tout est donc réuni pour que les JO de 2024 à Paris fournissent à l'industrie du BTP une occasion unique de démontrer son savoir-faire et de mettre en valeur la diversité et la richesse des métiers qui la composent. ■

UNE GESTION EXEMPLAIRE DES DÉBLAIS

Avec des chantiers de l'importance du Grand Paris Express et la construction des nouveaux sites olympiques, le problème de la gestion des déblais et des déchets se pose avec acuité. Dans le langage des professionnels, les déblais sont des matériaux naturels issus de terrassements et d'excavation de tranchées. Un déblai est considéré comme un déchet lorsqu'il n'est pas réutilisé sur le lieu où il a été produit.

Pour les chantiers du Grand Paris Express, la production totale de déblais est estimée à 45 millions de tonnes, soit l'équivalent de 9000 bassins olympiques de deux mètres de profondeur. Compte tenu du fait que le secteur du Bâtiment et des Travaux publics en Ile-de-France produit chaque année environ 30 millions de tonnes de déchets, les déblais du Grand Paris Express participeront à une augmentation annuelle de 10 à 20 % de ce volume.

Une valorisation optimale des déchets

La profession a donc décidé la mise en place d'un Schéma directeur d'évacuation des déblais qui s'appuie sur trois grands axes : la traçabilité des déblais

afin d'en faciliter la valorisation ; l'optimisation de la logistique de transport, afin de trouver des alternatives à la route, notamment en recourant au transport fluvial ; une valorisation optimale des déchets à hauteur de 70 % de leur volume global. La Société du Grand Paris a d'ores et déjà conclu des accords de partenariat avec les exploitants de plus de 220 sites de traitement, de valorisation ou de stockage de ces déblais, sur l'ensemble du territoire français et en Belgique. ■



L'AVIS DE JOSÉ RAMOS

« Une opportunité pour attirer un public jeune vers nos métiers »

Les Cahiers du BTP : Quelles seront les retombées économiques des JO de 2024 pour les entreprises du BTP ?
Nous estimons entre 800 et 900 millions d'euros les retombées économiques pour les entreprises des Travaux publics. Après dix années de crise, cet événement est un vrai plus, d'autant qu'il n'y aura aucun retard, les travaux devant être achevés en 2024. Outre la rénovation du stade nautique du Roucas-Blanc et d'une marina olympique, à Marseille, les autres projets sont concentrés en Ile-de-France. Ils viennent s'ajouter à la grande transformation de la région, avec le Nouveau Grand Paris. Le Grand Paris et les JO engagent les entreprises du secteur jusqu'en 2030, et au-delà de l'Ile-de-France.

« Les JO vont favoriser en Ile-de-France la création de 1 000 emplois pour les TP »

Dans quelle mesure les entreprises TP d'Ile-de-France vont-elles en bénéficier ?
Les chantiers des JO redonnent une nouvelle dynamique aux Travaux publics en Ile-de-France, et ce alors que nous constatons déjà une mise en tension de l'ensemble de nos métiers. La Société de livraison des équipements olympiques (SOLIDEO) s'est engagée à intégrer dans les appels d'offres 25 % de PME de la région. Et le secteur francilien des TP s'inscrit de plus en plus dans une



JOSÉ RAMOS,
Président de la Fédération Régionale des Travaux publics d'Ile-de-France

dynamique économique circulaire et vertueuse. Cette démarche responsable permet également de réduire l'impact de l'empreinte carbone sur nos routes.

Les JO et le Grand Paris seront-ils une vitrine technologique du savoir-faire français ?
C'est inédit, depuis la réalisation des lignes RER dans les années 1970. Avec le Grand Paris Express, nous sommes face au plus gros chantier souterrain de l'histoire, avec la réalisation de 202 km de lignes, dont 160 en souterrain. Vingt et un tunneliers seront à

l'œuvre en même temps. Outre l'innovation dans les tunnels, le secteur de l'aménagement urbain n'est pas en reste. C'est le cas de la "route intelligente", qui sera connectée avec l'installation lors des travaux de la fibre optique le long des routes. Bref, nous travaillons à la ville de demain, la Smart City.

Les travaux vont-ils accroître les tensions sur la main-d'œuvre dans la région ?

Les travaux générés par les JO de 2024 vont générer un surcroît de travail sur 4 à 5 ans et vont permettre de créer entre 5 000 et 6 000 emplois dans les Travaux publics. Pour le secteur en Ile-de-France, les JO vont favoriser la création de 1 000 emplois supplémentaires sur le long terme, ce qui n'est pas négligeable. Mais nous sommes loin des 6 000 emplois créés chaque année avec les travaux du Grand Paris Express.

Face à ces besoins, les TP doivent reconquérir les publics jeunes et leur faire découvrir nos métiers. Après avoir créé début 2018 une première campagne baptisée « Trace ta route », la FNTP lance ces dernières semaines une campagne sur le thème « Franchement Respect ». En juillet, nous avons également signé un accord de partenariat, avec le gouvernement, autour de la jeunesse des Quartiers prioritaires de la politique de la ville, pour proposer notamment des stages en entreprise. ■

Faire de la sécurité une question

La sûreté et la sécurité ne font pas encore assez partie de la stratégie des entreprises et des préoccupations des salariés, regrettent de concert Alain Bauer, expert en sécurité, et Michel Macquet, expert technique industriel.

Les Cahiers du BTP : Alain Bauer, à quels risques les entreprises doivent-elles faire face aujourd'hui ?

Alain Bauer : L'entreprise a toujours été une cible. Elle produit de la valeur et utilise pour cela des ressources, parfois rares. Les entreprises ont également un savoir-faire et peuvent être propriétaires de brevets qui suscitent les appétits. Pendant la Seconde Guerre mondiale, les usines étaient des cibles physiques, sous les bombardements. Depuis le 11 septembre 2001, l'entreprise est également une cible symbolique. Le World Trade Center ne produisait rien, mais c'était un cœur économique, aux

côtés du cœur militaire de l'Amérique (le Pentagone) et de son cœur politique (Washington). Après le 11 septembre, beaucoup de dirigeants d'entreprise ont compris que les menaces étaient bien réelles.

C'est véritablement dans les années 2000, avec les premières grandes opérations de piratage informatique, que les entreprises ont commencé à investir davantage dans la sûreté et la sécurité. Je rappelle que la sûreté concerne les risques volontaires, la malveillance. Le credo pour y faire face est alors : « Personne ne doit rentrer ». La sécurité, en revanche, a trait aux risques naturels, aux tempêtes ou inondations. Le mot d'ordre est alors :

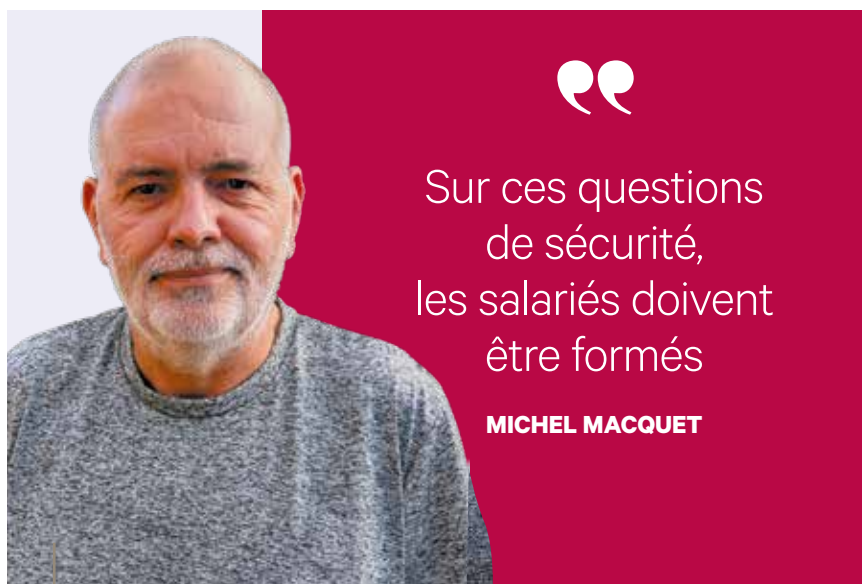
« Tout le monde doit sortir ».

De manière générale, tous secteurs d'activité confondus, les risques se multiplient. Le premier d'entre eux est interne aux entreprises. C'est la "démarque inconnue", le vol. Viennent ensuite l'espionnage industriel, l'enlèvement, le règlement de comptes au sein du même groupe et les cyberattaques, de l'informatique aux virements bancaires insidieux, comme l'arnaque au « faux président ». Enfin, le terrorisme est devenu un risque majeur pour les entreprises.

Les entreprises prennent-elles toutes la mesure de ces menaces ?

Michel Macquet : Depuis plusieurs années, il y a une prise de conscience des dirigeants d'entreprise. Plusieurs événements y ont contribué, notamment les attentats du 13 novembre. Dans l'industrie aérospatiale, par exemple, plusieurs affaires d'espionnage industriel ont accéléré les procédures de sûreté et de sécurité. Que ce soit pour les salariés ou les entreprises sous-traitantes, les contrôles sont accrus, notamment sur un centre spatial comme celui de Kourou, en Guyane. Et dans les contrats qu'une entreprise comme Cegelec Space passe avec Arianespace ou le CNES, des clauses de sécurité et de sûreté sont prévues.

Mais si les entreprises évoluent sur ces questions, les salariés, eux, ne sont pas assez sensibilisés. Dans un groupe comme VINCI, les salariés ont l'opportunité de participer tous les mois au « quart d'heure sécurité »,



Expert Technique Industriel chez Cegelec Space (VINCI Énergies), Michel Macquet travaille à Kourou, au sein du bureau d'études et travaux du centre spatial guyanais, qui assure les études et les travaux sur les systèmes installés, "tous corps de métier", pour l'exploitation des installations "Sol". Michel Macquet est délégué syndical CFE-CGC BTP chez Cegelec Space.



stratégique pour les entreprises

avec, à chaque séance, un sujet différent abordé. Ce sont des réflexes à acquérir.

AB : En France, ces enjeux de sûreté et de sécurité ne font pas encore partie de la stratégie des entreprises. Nous sommes dans une forme de déni. C'est d'ailleurs pour cela que dans les grands groupes, le responsable de la sûreté siège rarement au comité exécutif, et sa fonction est souvent perdue dans l'organigramme. De leur côté, les anglo-saxons ont intégré depuis 40 ans cette perception du risque. Aux États-Unis, tout ceci est anticipé et quantifié et ces questions appartiennent à la stratégie des entreprises. C'est très différent chez nous. Pour les entreprises françaises qui ont des antennes régionales, rien n'est traité de la même façon. Tout est décentralisé et c'est un problème. À l'étranger, en revanche, pour les grands groupes, notamment dans le BTP, la question se pose autrement et la sûreté est confiée à des entreprises privées, en fonction des pays.

Il y a toutefois une amélioration en France ces dernières années. Cela tient entre autres au profil des directeurs de la sûreté, qui gagnent en qualité grâce à certaines formations sur la prévention des risques et la sûreté, dispensées notamment par le Conservatoire national des Arts et Métiers (CNAM) et le Centre national de prévention et de protection (CNPP).

Pour les entreprises et leurs salariés, quelle organisation permettrait de remettre la sécurité au cœur des préoccupations ?

AB : Pour les entreprises, la sécurité n'est pas une question d'organisation. Il nous manque une culture industrielle de la sécurité. Ce n'est pas un sujet



La sûreté doit cesser d'être traitée entièrement à part pour devenir un sujet à part entière

ALAIN BAUER



Expert en sécurité, professeur de criminologie au CNAM, Alain Bauer intervient auprès des entreprises sur toutes questions liées à la sécurité. Auteur d'une bibliographie dense, il a notamment publié *La face noire de la mondialisation* (CNRS Éditions, 2009), *Dictionnaire amoureux du Crime* (Plon, 2013) et *Les 100 mots du terrorisme* (PUF, 2016).

à part, mais c'est un enjeu à part entière. Il faudrait par exemple que le responsable de la sûreté soit intégré aux instances dirigeantes, dans les fondations opérationnelles de l'entreprise. C'est une question éminemment stratégique, et il faudra la traiter comme telle.

MM : Je pense également qu'il s'agit d'une question de mentalité et non d'organisation. Les Français ont un problème avec ces sujets de sécurité, sur la route ou devant un smartphone. Dans les entreprises, la plupart des salariés prennent la sécurité et la sûreté à la légère. Certains d'entre eux manipulent parfois des données sensibles ou des documents confidentiels sans avoir conscience de leur valeur ou des risques que leur entreprise courrait s'ils venaient à tomber entre de mauvaises mains.

Il faut que ces risques, et leur prévention, ne soient pas seulement l'affaire de quelques initiés. Les salariés doivent être formés, et je crois que les syndicats ont aussi un rôle à jouer pour former leurs adhérents. ■

À LIRE



Ils s'appellent Bernard Squarcini, Jean-Claude Cousseran ou Patrick Calvar. Ils ont dirigé à différentes époques les renseignements français. Leurs témoignages éclairent

la « révolution culturelle » en cours dans le monde du renseignement.

Les Guetteurs – Les patrons du renseignement français répondeur, d'Alain Bauer et Marie-Christine Dupuis-Danon (Odile Jacob, 2018)



Dialogue social en Allemagne : l'impératif de la compétitivité

Les entreprises allemandes fonctionnent sur le principe de "cogestion". Un système bien différent de la situation française.

En France, le dialogue social à l'allemande est souvent présenté comme un modèle à suivre. Ce n'est pas si simple, tant ses principes sont très différents des nôtres. Ils reposent d'abord sur un consensus au niveau de la société allemande : ne rien faire qui puisse affaiblir durablement la compétitivité de l'industrie du pays. Le socle du dialogue social allemand est la négociation entre partenaires sociaux, au niveau des branches, mais de plus en plus au niveau des entreprises, autour du triptyque emploi-salaire-durée du travail.

Ce principe de négociation en dehors de l'État est alimenté par les modes de représentation des salariés dans les entreprises. Il varie selon la taille de ces dernières, mais il préside à des échanges nourris entre représentants des salariés

LE CHIFFRE

4,3 %

Suite à la grève d'IG Metall de février dernier, un accord a permis de fixer une augmentation de 4,3 % des salaires et un versement de primes et de compléments en 2019.



La Confédération allemande des syndicats (DGB) est la plus puissante du pays

et patrons. Les salariés sont ainsi impliqués dans le projet d'entreprise.

Une représentation salariale forte

Au-delà du seuil de cinq salariés, ces derniers peuvent former un "conseil d'établissement" dont les membres sont élus et qui n'est pas présidé par l'employeur. Il bénéficie d'un droit de codécision sur la rémunération ou le temps de travail et les licenciements. Ce conseil peut conclure des conventions ayant un effet normatif sur les conditions de travail de tous les salariés de l'entreprise.

Dans les grandes entreprises, les représentants des salariés siègent au conseil d'administration, ou de surveillance, aux côtés des actionnaires. Ils disposent des mêmes pouvoirs que ces derniers, s'agissant notamment d'autorisation de décisions stratégiques. Ce système est à la base de la "cogestion" à l'allemande. Quant aux syndicats, la constitution

allemande leur reconnaît le principe de « l'autonomie collective », pour laquelle aucune forme d'ingérence étatique n'est permise.

Le dialogue social allemand repose sur le triptyque emploi-salaire-durée du travail

La Confédération allemande des syndicats (DGB), la plus puissante du pays, qui rassemble huit organisations, dont IG Metall et Ver.di, compte plus de 6 millions de membres, soit un taux de syndicalisation de l'ordre de 20 %. Le financement des syndicats repose sur une cotisation de 1 % du salaire brut, ce qui leur procure des ressources financières importantes (environ 450 millions d'euros par an pour Ver.di). ■



La délicate réinsertion des expatriés

Malgré un contexte de mobilité internationale extrêmement concurrentiel, de nombreuses entreprises françaises ne planifient pas le retour de leurs salariés.

Après l'expatriation vient le retour du salarié dans son pays d'origine. Si les entreprises assurent la prise en charge des besoins de l'expatrié et de sa famille au départ, avec tous les avantages qui s'y rattachent (indemnité de coût de la vie, aides au déménagement, etc.), la majorité d'entre elles ne proposent pas d'accompagnement systématique pour le retour. Cette étape est pourtant essentielle, particulièrement dans les entreprises du BTP qui se sont beaucoup développées en Europe et à l'international. Pour Nicolas Arnaud, délégué syndical CFE-CGC BTP chez VINCI Construction, « les conditions du retour se sont dégradées ces dernières années. Le collaborateur se trouve face à des contraintes multiples, professionnelles, personnelles ou familiales. »

Choc identitaire

Ils doivent « recréer leur vie administrative presque de zéro », souligne Anne-Laure Fréant, fondatrice du site retour-en-france.fr, doté d'un simulateur officiel « Retour en France » qui informe sur les démarches à effectuer.

Dans le BTP, la question du retour des expatriés est parfois délaissée par les DRH

Bien souvent, les expatriés en fin de mission doivent attendre des mois avant d'avoir une nouvelle affectation. Durant cette période, le salarié peut bénéficier d'un soutien psychologique, s'il en exprime le besoin. Pour Philippe Thorel, docteur en psychologie du travail, ces expatriés peuvent vivre ce retour comme un « choc identitaire ».

Un manque de souplesse

Chez VINCI Construction, précise Nicolas Arnaud, « globalement, la gestion de la mobilité des collaborateurs dans l'entreprise manque de souplesse. Pour des raisons économiques, les entreprises privilégient l'emploi localement et envoient des célibataires en mission. Les salariés et leur famille ne peuvent prétendre à l'expatriation, car les indemnités actuelles ne favorisent pas la mobilité. Nous constatons, depuis quelques années, une augmen-

tation des démissions en raison de ce manque d'accompagnement. »

Une étude sur la mobilité internationale, menée par le cabinet Brookfield, souligne que 24 % des expatriés quittent leur employeur dans l'année de leur retour. Et 82 % des personnes interrogées affirment que leur entreprise ne planifie pas le retour de ses salariés dans leur pays d'origine. « Les départements de ressources humaines doivent mieux identifier et anticiper les besoins des projets », remarque Nicolas Arnaud. Pour ce faire, « l'expatriation doit être mieux préparée et doit bénéficier d'un accompagnement complet, en amont du départ mais aussi au retour de salarié. » ■

LE CHIFFRE

24 %

Après un retour d'expatriation, 24 % des salariés quittent leur entreprise

L'aménagement du temps de travail des personnes en situation de handicap

Pour les salariés handicapés, la loi ou les normes conventionnelles garantissent la possibilité d'organiser autrement les conditions de travail.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

En milieu ordinaire de travail, les salariés handicapés ont, en principe, les mêmes droits et obligations que les autres salariés (les salariés handicapés pouvant également être employés dans des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile). Il en va ainsi en matière de durée du travail. Cependant, ils bénéficient d'un suivi médical individuel spécifique, nécessairement assuré par le médecin du travail. Ce dernier peut, lors d'une visite médicale, préconiser des adaptations du poste de travail, des aménagements d'horaires par exemple. La loi prévoit également que le médecin du travail propose un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Préconisations qui, dans tous les cas, s'imposent à l'employeur.

Lorsque le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail, l'employeur peut bénéficier d'une aide financière Agefiph, si le salarié a au moins 52 ans, est titulaire d'un CDI, et si le temps de travail, après réduction, reste supérieur ou



égal à 50 % de la durée de travail légale ou conventionnelle. En contrepartie du versement de l'aide (calculée

L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les mesures liées à l'emploi des travailleurs handicapés

sur 3 ans maximum), l'employeur s'engage à maintenir le salaire sur la période considérée. Pour obtenir plus

d'informations, les salariés peuvent se rapprocher du Sameth de leur département.

Aménagements d'horaires

Par ailleurs, en fonction des situations, l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un travail ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le médecin du travail devra être consulté.

Au titre de ces mesures, les salariés handicapés, ainsi que leurs



proches et les aidants familiaux, peuvent bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés. Le refus de l'employeur pourrait être constitutif d'une discrimination. Dernier point du côté de la loi : si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos, sans pour autant être considéré comme du temps de travail effectif.

Sécuriser le parcours des salariés handicapés

Les normes conventionnelles peuvent également prévoir des dispositions spécifiques aux travailleurs atteints d'un handicap. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée des congés en raison du handicap. Ainsi, l'accord du 17 avril 2013 sur l'organisation du temps de travail et sur l'emploi des personnes handicapées dans les commerces de gros a créé une journée d'absence rémunérée, permettant au salarié handicapé d'effectuer les démarches administratives liées à l'obtention ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé.

À défaut d'accord précisant notamment la périodicité de la négociation, les branches professionnelles ont l'obligation de négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation

VOS QUESTIONS

Mon employeur souhaite insérer dans mon contrat de travail une clause d'exclusivité. Une telle clause est-elle légale ?

Pas toujours. Elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ce sera à l'employeur d'en apporter la preuve.

Mon employeur peut-il ajouter, dans un courrier ultérieur, d'autres motifs de rupture à ceux qui figuraient déjà dans ma lettre de licenciement ?

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, l'employeur peut préciser, dans un courrier ultérieur, le motif invoqué dans la lettre de licenciement. Mais en aucun cas, il ne peut en ajouter de nouveaux.

Je viens d'être licencié. Suis-je obligé de signer le reçu pour solde de tout compte que m'a transmis l'employeur ?

La question est débattue. En attendant une réponse des juges, notre conseil : signez le reçu et dénoncez-le dans le délai de 6 mois par lettre recommandée, avec accusé de réception (aucune justification à fournir).

Comment transférer le patrimoine d'un CE vers le CSE ?

La loi n'en dit rien. Notre conseil : procédez à une clôture des comptes le plus près possible du transfert. Faites approuver les comptes lors de la dernière réunion du CE. Lorsque le CE se divise en plusieurs CSE, la question de la répartition du patrimoine devra être incluse dans l'accord de mise en place de la nouvelle institution.

par rapport à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'employeur est également tenu d'engager chaque année au niveau de l'entreprise (sauf accord d'adaptation ayant prévu une périodicité différente) une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il faut enfin signaler que la loi du 8 août 2016 a mis en place un

nouveau dispositif : le dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés. Parmi les actions attachées à ce dispositif, on trouve un accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée (par exemple, en proposant une adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail). Un guide a été publié au mois de juin 2018 à ce sujet. ■



Les grandes ambitions des cités ouvrières

Ce vaste mouvement, né au milieu du XIX^e siècle, répondait d'abord à une nécessité : améliorer le sort des ouvriers en leur procurant logements, écoles, dispensaires, maisons de retraite et lieux de loisirs.

Il portait un nom qui en dévoilait toutes les ambitions : le Palais Social. Édifié à Guise, dans l'Oise, ce bâtiment résumait à lui seul un bon nombre de thèses sur l'émancipation de la classe ouvrière par la redécouverte de la vie communautaire. Le créateur de ce "familistère" était l'industriel Jean-Baptiste Godin, ancien ouvrier serrurier qui avait inventé en 1840 un poêle en fonte émaillée qui connut un grand succès commercial.

En 1846, il installait ses ateliers à Guise qui, 20 ans plus tard, employait 900 ouvriers. Godin était membre de l'école sociétaire fouriériste, du nom de Charles Fourier, philosophe, critique de la société industrielle, précurseur du socialisme coopératif et concepteur du "phalanstère", sorte de

cité idéale habitée par une communauté se formant par libre association.

Le familistère de Godin, édifié entre 1865 et 1879, en reprend certains principes. C'est un habitat collectif,

Inspiré du philosophe Charles Fourier, le familistère de Jean-Baptiste Godin incarne les cités ouvrières

accueillant plus de 1300 personnes, occupant chacune un petit appartement donnant sur une cour intérieure. L'ensemble est équipé d'un système d'aération sophistiqué, de vide-ordures, de blocs sanitaires.

Poussant la logique jusqu'au bout, Godin transforme l'entreprise en coopérative en 1880. Elle survivra à son fondateur jusqu'en 1968, date à laquelle l'entreprise sera vendue à la société Le Creuset. L'ancien familistère est aujourd'hui un musée.

Stabiliser les ouvriers

Jean-Baptiste Godin s'inscrit donc dans ce vaste mouvement, né au milieu du XIX^e siècle, et qui donna naissance aux « cités ouvrières ». Ce mouvement répond d'abord à une nécessité : le développement de l'industrie attire dans les villes un afflux d'ouvriers, logés dans des conditions misérables.

Cette situation attire l'attention d'intellectuels et de grands capi-



taines d'industrie qui, dans la lignée des thèses de Saint-Simon, veulent se présenter comme une élite éclairée et améliorer le sort de leurs ouvriers en leur procurant logements, écoles, dispensaires, maisons de retraite, lieux de loisirs. Le fait de stabiliser les ouvriers près des sites industriels est aussi une façon d'améliorer la productivité des usines et de répondre aux doléances d'une population qui s'éveille progressivement à la lutte des classes.

L'héritage des cités ouvrières

Ces cités vont marquer l'architecture et les paysages urbains en France et en Europe. L'une des plus importantes est édifiée à Mulhouse par les industriels du textile, 1240 maisons ouvrières, payables par mensualités. Au Creusot, la famille Schneider crée une véritable ville-usine. Mais on pourrait aussi citer Les Dents de Scie à Trappes ; la Cité Philanthropique à Lille, inaugurée en 1865 ; ou les nombreuses cités construites autour des puits de mines dans le nord et l'est de la France.

À l'époque, deux thèses se confrontaient au sein des concepteurs de ces cités : les partisans de la maison individuelle, afin de permettre aux classes les plus démunies de se sentir "propriétaires" ; et ceux du collectif, comme Godin, pour qui, derrière la petite maison ouvrière, se profilait "la hutte" primitive, synonyme de repli sur soi.

Les cités ouvrières ont marqué l'architecture et l'urbanisme en France et en Europe

En Allemagne, certaines de ces cités étaient de véritables villes, comme Siemensstadt, bâtie entre 1929 et 1934 à Berlin pour loger une partie des 60 000 ouvriers de l'usine Siemens. Conçue notamment par Walter Gropius, membre de l'avant-garde architecturale de l'époque en Allemagne, cette cité était composée de 1370 habitations, équipées de cuisines et de salles de bain séparées. Ces cités auraient pu ne pas survivre aux

temps modernes. Un certain nombre d'entre elles ont été sauvées de la destruction, réhabilitées sous forme d'habitations ou de musées. C'est qu'elles représentent la mémoire de la vie ouvrière de la fin du XIX^e siècle et du début du XX^e. Certes, elles ne portaient pas toutes les ambitions du familistère de Godin. Mais elles ont contribué à construire une conscience de classe, à établir des solidarités, à faciliter la diffusion des thèses socialistes au sein de populations soumises à des politiques sociales très dures.

Aujourd'hui, ce concept de la cité ouvrière a disparu. Dans la deuxième moitié du XX^e siècle, les urbanistes ont même eu le parti pris inverse : celui de séparer les zones d'habitation avec la création des "villes nouvelles" et les zones d'activité (La Défense, par exemple). Mais il est intéressant de noter, dans les réflexions actuelles sur la « ville du futur », la réapparition de l'idée de concilier travail et résidence dans les mêmes espaces pour faciliter les mobilités urbaines. L'idée des « cités ouvrières » n'est donc pas tout à fait morte. ■



PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
RETRAITE
ÉPARGNE
ASSURANCES
ACTION SOCIALE
VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE