

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

6. INFOS DU SIÈGE

L'assemblée générale électorale de Tours

17. FOCUS

Aidants familiaux : les nouvelles mesures

32. JURIDIQUE

Ghosting : lorsque le salarié disparaît

34. LA SAGA DES BÂTISSEURS

Ces canaux qui ont fait la France et ses paysages

Le BTP parie sur la mixité

Dossier p. 20 à 27



Lisez Les Cahiers du BTP différemment !



+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



**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.

Maquette

Benjamin Vernet.

Dépôt légal

4^e trimestre 2019

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens

Toutes les images
sont droits réservés, sauf :

Couverture et pages 4, 20 et 21 :

Claudio Hirschberger

Pages 3 et 19 : Jean-Paul
Van der Elst

Pages 4 et 15 : COFREX

Page 10 : Yuri Kim

Page 11 : Nonwarit

Page 16 : JopWell

Page 17 : Africa Studio

Page 18 : Freepik

Pages 22 et 31 : Freepik

Page 24 : Société du Grand Paris/

Laurent Villeret, Gorodenkoff

Page 26 : CCCA-BTP/Vincent Bourdon

Page 27 : Colas - Joachim Bertrand

Page 30 : Glen photo

Page 32 : Peshkova

Page 34 : Yuryev Pavel





Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

Des secousses mais de l'ambition

Au moment où débute pour moi une nouvelle mandature, il est naturel de prendre du recul et de considérer objectivement la façon dont nous venons de traverser ces trois dernières années. Elles ont été très secouées.

Nous nous souviendrons longtemps des « ordonnances Macron » et de la loi Travail, dont nous avons dénoncé les coins qu'elle enfonçait dans le dialogue social et la représentativité syndicale dans les entreprises. Nous avons également dû gérer des réformes importantes, en particulier celle de la formation et de l'apprentissage, qui modifie la place des organisations syndicales et surtout le rôle qu'elles jouent dans la définition des stratégies de formation des salariés. Nous avons affronté la réforme de l'indemnisation du chômage, aux effets particulièrement néfastes pour les cadres. À chaque fois, il a fallu se battre pour tenter de préserver les droits des salariés et ne pas affaiblir la place du syndicalisme dans l'entreprise et au niveau du dialogue social national.

S'agissant de notre vie interne, la CFE-CGC BTP, comme la CFE-CGC dans son ensemble, éprouve des difficultés dans la constitution de listes de candidats dans les entreprises. Nos adhérents rencontrent les mêmes déconvenues. Ce qui nous place dans l'ardente obligation de trouver des solutions pour maintenir notre influence et notre représentativité. Nous en trouvons la plupart du temps et elles apportent des résultats.

Le mandat qui se clôt s'est déroulé dans un environnement imprévu, continuellement bouleversé et surtout mobilisateur de beaucoup d'énergie

Le mandat qui se clôt s'est donc déroulé dans un environnement imprévu, atypique, continuellement bouleversé et surtout mobilisateur de beaucoup d'énergie afin de demeurer toujours présents dans la tempête. Notre énergie ne faiblira pas au cours des trois années qui viennent. De nouveaux combats s'annoncent et notamment celui de la réforme des retraites, auquel nous sommes déterminés à prendre part, au service des salariés de l'encadrement.

Avec vous, avec l'appui d'une équipe renouvelée, et d'un bureau porteur de projets, nous allons élaborer un plan d'actions et un programme de travail qui sera, j'en suis certain, à la hauteur des défis que nous avons à affronter.

Merci de votre confiance. ■

Gérard Duez

Éditorial

3

3 Des secousses mais de l'ambition, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat 5

6 INFOS DU SIÈGE

L'assemblée générale électorale de Tours

INFOS DES SECTIONS

- 8 Occitanie : une nouvelle feuille de route
- 8 Grand-Est : tout pour nos adhérents
- 9 Auvergne-Rhône-Alpes : le développement sur le terrain
- 9 Centre-Val de Loire : DS au centre du jeu
- Razel-Bec : redorer l'image du syndicalisme
- 10 SPIE : une victoire sur tout le territoire
- 10 SNEF : la section en pole position
- 11 Autoroutes : des négociations qui portent leurs fruits
- 11 Personnels CCCA-BTP : une mobilisation sans faille
- 12 VINCI : une journée autour du CSE

LES SECRETS DU DS

- 13 Le représentant de proximité, nouveau pilier du dialogue social

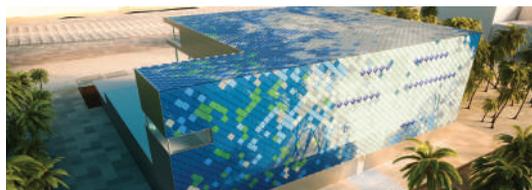
14 PORTRAIT

Elisabeth Levamis, un engagement fondé sur la solidarité

Actualités 15

15 ON EN PARLE

À l'Expo de Dubaï, un pavillon français exemplaire



16 À SUIVRE

Le dialogue social est jugé inefficace dans les entreprises

17 FOCUS

Faciliter le bien-vieillir des aidants familiaux

18 L'ÉTUDE DE L'APEC

La rémunération des cadres de la Construction à la loupe

19 REVUE DE PRESSE

Dossier

20



Quand le BTP joue la carte de la mixité

Les représentations ont la vie dure et le Bâtiment. Les Travaux publics restent perçus comme des métiers difficiles pour les femmes. Conscients du chemin qui reste à parcourir sur la voie de la mixité, les acteurs de la profession continuent à se mobiliser.

Les conseils d'une élue CFE-CGC BTP	22
Le Grand Paris au féminin	24
Infographie : les femmes dans la Construction	25
Entretien avec J.-O. Hénon et A. Hillion (CCCA-BTP)	26
L'avis de Pascale Zurcher (Groupe Colas)	27

Magazine

28

28 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Gilbert Cette et Jean-Louis Farou : comment encadrer l'émergence des nouvelles formes de travail

30 FENÊTRE SUR L'EUROPE

L'Europe et l'indemnisation du chômage

31 DANS LES ENTREPRISES

La solidarité, nouveau levier de croissance pour les entreprises

32 JURIDIQUE

Ghosting : lorsque le salarié disparaît (volontairement) de l'entreprise

34 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Ces canaux qui ont fait la France et ses paysages



**Un espace
pour animer vos
CHSCT/CSE.**

EXCLUSIF

À télécharger sur votre espace
CHSCT/CSE des vidéos
« Minute Prévention » (Reconnaître
un AVC, La fatigue au volant,...).

PréventionBTP.fr

**Votre espace CHSCT/CSE vous accompagne
pour animer la prévention au quotidien.**

Pédagogique et pratique, votre espace dédié vous propose des conseils
pour mener à bien vos missions prévention. Téléchargez gratuitement
des outils d'animation : vidéos, affiches, plaquettes....

**Rendez-vous sur
preventionbtp.fr/CSE**



PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION

OPPBTP
La prévention BTP

ORGANIGRAMME

Le nouveau bureau de la CFE-CGC BTP

Président Gérard Duez
Déléguée générale Viviane Fafet
Vice-président Cadres
Michel Delannoy
Vice-présidente Tam
Michèle Grosset
Secrétaire Patrick Philippot
Secrétaire adjoint Pascal Bénédict
Trésorier Gilles Haenn
Trésorier adjoint Georges Blaise
Membres Fabienne Deroys et Dominique Prevost

Les contrôleurs aux comptes

Alain Bantz
Bernard Gervais
Jean-Pierre Rabot



Les deux candidats à la présidence ont pu présenter et expliquer leur stratégie.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ÉLECTIVE DE TOURS

Gérard Duez réélu pour trois ans

Président reconduit, mais nouveau bureau : la CFE-CGC BTP a tenu son assemblée générale élective (AGE) à Tours, en région Centre-Val de Loire, les 4 et 5 octobre.



Gérard Maliverney
Membre du comité de rédaction des Cahiers du BTP

L'assemblée générale élective de la CFE-CGC BTP est un événement important de la vie de notre syndicat. Outre l'élection du président et du bureau qui l'accompagnera ces trois prochaines années, elle permet aussi de dresser un bilan des actions

des trois derniers exercices, tant sur les faits marquants de notre action que sur les finances.

Élection et rapports

L'élection des membres du bureau de notre syndicat, vendredi 4 octobre, a donné l'occasion à chaque candidat de se présenter et d'expliquer sa stratégie. Le président sortant, Gérard Duez, a contextualisé le bilan des trois dernières années, qui se sont déroulées dans un environnement en perpétuel bouleversement : la

CFE-CGC BTP a su résister aux perturbations et maintenir, voire renforcer, ses positions. Pour l'avenir, il a proposé d'axer les efforts sur le développement et la communication, avec le soutien des représentants régionaux.

Son challenger, Lionel Malaterre, a quant à lui insisté sur la nécessité d'un programme collégial, efficace et réactif, pour un syndicat de confiance qui doit se transformer.

À l'issue du vote, Gérard Duez a été reconduit pour trois ans. Il a



ensuite été procédé à l'élection des membres du bureau.

Les rapports des commissions financières, développement et communication ont été présentés par Marie Ferhat et approuvés à l'unanimité. Ces rapports, riches d'enseignements, montrent que les effectifs en nombre d'ad-

Prévention, sécurité et protection sociale au cœur des débats

hérents ont augmenté de 33,9 % entre 2009 et fin 2018. Au plan national, dans les régions et les différentes sections, les activités paritaires et de négociations collectives ont porté sur les salaires, les conventions collectives, la prévention, l'hygiène et la sécurité, ainsi que la prévoyance conventionnelle.

Le rapport financier, présenté par le trésorier adjoint Jean-Pierre Rabot, a lui aussi été adopté à l'unanimité. Il montre un résultat excédentaire à fin 2018, alors que le budget initial prévoyait un léger déficit. Les résultats des années 2016 et 2017 ont aussi été positifs.

La matinée du samedi 5 octobre



Paul Duphil,
Secrétaire
général de
l'OPPBTB



Sandra Leménager
Directrice
régionale
PRO BTP de la
région Île-de-
France/Centre

a été consacrée à une formation dispensée par deux invités. Paul Duphil, Secrétaire général de l'OPPBTB, a présenté les missions et actions de son organisme. Celui-ci agit désormais d'avantage sur des entreprises ciblées par son Conseil d'administration et sur les grands groupes.

Sandra Leménager, directrice régionale PRO BTP de la région Île-de-France/Centre, a pour sa part développé trois sujets forts du groupe de protection sociale : l'aide aux aidants, pour le volet action sociale, le plan 100 % santé, avec les nouveautés en matière de frais médicaux, et la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), qui incite à épargner pour sa retraite.

Ces deux intervenants ont insisté sur le besoin de collaboration et de relais de la CFE-CGC BTP en région pour la prévention des risques au travail et la protection sociale des salariés du BTP. ■

FRANÇOIS HOMMERIL FIXE LE CAP CONFÉDÉRAL

L'AGE a été l'occasion d'accueillir François Hommeril, président confédéral de la CFE-CGC.

François Hommeril a abordé les grands enjeux actuels : l'assurance-chômage d'une part, avec la dégressivité des allocations peu favorable à la recherche d'emploi, et la réforme des retraites, qu'il juge « inutile et dangereuse ». Il a présenté le nouveau leitmotiv de

la confédération, « L'avenir entre nos mains », par lequel la CFE-CGC marque sa différence avec les autres syndicats, en défendant l'encadrement et la culture de l'excellence, ce qui fera avancer l'ensemble des entreprises et de leurs salariés. ■



SECTION GRAND-EST

Tout pour nos adhérents

Pour la section Grand-Est, une nouvelle mandature s'est ouverte le 29 juin dernier.



Viviane Fafet
Présidente de la section régionale

Depuis la dernière assemblée générale électorale (AGE) en 2016, notre conseil syndical s'est réuni en moyenne une fois par trimestre et nos membres ont fait preuve d'une grande implication. Tout au long de cette mandature, notre section a accompagné ses adhérents en proposant des formations, des conseils, ainsi que des informations syndicales avec la « Lettre à l'adhérent ».

Le 29 juin dernier, à Amnéville (Moselle), la nouvelle AGE a permis de faire le bilan de ces trois années. Rachel Stoos, Robert Génova et Alain Bantz ont présenté les différents rapports, mettant en évidence la progression du nombre d'adhérents, ainsi que le bon équilibre des budgets et des comptes de la section. Ces excellents bilans sont l'expression d'un travail collectif.

Gérard Duez, président de la CFE-CGC BTP, est intervenu et a échangé avec les participants. Enfin, le nouveau bureau a été élu. Michel Bitschené en est le vice-président, Pascal Lejeune le secrétaire, et Rachel Stoos la secrétaire adjointe. Et désormais, chaque membre du conseil-bureau de la section aura en charge un domaine d'action. ■

OCCITANIE

Une nouvelle feuille de route

La section Occitanie a organisé son assemblée générale électorale en mai. L'occasion d'adopter son nouveau plan d'action.



Les adhérents de la section réunis à l'occasion de l'AGE.



Bernard Nuixa
Président de la section régionale

Il est beaucoup question ces derniers mois de la « raison d'être » des entreprises. Pour la CFE-CGC BTP, la réponse est claire : proposer un service de proximité. C'est dans cet état d'esprit que la section régionale Occitanie a réuni le 18 mai dernier, à Narbonne (Aude), son assemblée générale électorale (AGE).

Gérard Duez, président de la CFE-CGC BTP, est venu partager cette journée de travail. D'emblée, il a insisté sur le rôle essentiel des bénévoles qui animent notre section, retraités ou salariés, sur celui des adhérents, sympathisants, élus ou administrateurs de notre syndicat. Dans nos régions, ils sont les piliers et les relais essentiels de notre action.

Les nombreux participants présents et les élus ont été remerciés pour les bons résultats de la man-

dature : équilibre financier maîtrisé avec quitus, fonctionnement dans un esprit de collaboration, belle progression des adhésions ; animation de l'équipe de gestion amicale et efficace. Le bilan est prometteur.

Des actions efficaces

Pour la mandature 2019-2022, un plan d'action a été adopté par une large majorité de l'assemblée. En priorité, le fonctionnement de la section Occitanie et de ses deux délégations de proximité doit être consolidé. Mais le cœur de notre stratégie demeure le développement syndical. En étendant notre présence sur le terrain, en apportant une aide efficace aux élections professionnelles, et grâce à une communication moderne, les adhésions suivront.

Enfin, il a été décidé d'amplifier notre présence dans les instances paritaires, liées notamment à la formation, et de nous mobiliser sur l'accompagnement du handicap au travail. La feuille de route est prête, et nous la ferons vivre. ■



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le développement se gagne sur le terrain

L'assemblée générale électorale de la section Auvergne-Rhône-Alpes a renouvelé le bureau.



Christine Allemand
Vice-présidente
Cadre de la section

Le 8 juin dernier, aux Carroz-d'Arâches (Haute-Savoie), l'assemblée générale électorale (AGE) de la section régionale CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes a été l'occasion d'échanger avec le président de la CFE-CGC BTP, Gérard Duez.

Viviane Fafet, présidente de la section régionale Grand-Est, est venue sensibiliser nos membres sur les questions de formation. Une intervention nécessaire, à l'heure où seulement 2 % des salariés français ont créé leur compte personnel de formation (CPF). Marc Ferrero, psychologue clinicien, a abordé pour sa part le thème des « proches aidants », qui

sont près de 11 millions aujourd'hui dans l'Hexagone (voir p.17).

Une stratégie qui porte ses fruits

Les différents rapports présentés lors de l'AGE ont conforté la section dans la stratégie mise en place par Bernard Nicoud, son président, et par le bureau. Une stratégie qui se déploie grâce à nos outils de communication (newsletter, application smartphone...), mais également dans les commissions de travail sur la santé, le développement syndical ou encore la formation professionnelle. Dans une région aussi active qu'Auvergne-Rhône-Alpes, qui compte quelques grands projets de construction tels que le tunnel Lyon-Turin, nos actions sur le terrain portent leurs fruits.

Enfin, l'assemblée a permis d'élire le nouveau bureau de la section. Bernard Nicoud a été renouvelé à son poste de président. ■

CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Les délégués syndicaux au centre du jeu

La nouvelle mandature de la section est placée sous le signe de l'engagement de ses délégués syndicaux.



Jean-Luc Despas
Président
de la section

C'est à Amboise (Indre-et-Loire), que la section Centre-Val-de-Loire de la CFE-CGC BTP avait organisé, les 14 et 15 juin derniers, son assemblée générale électorale (AGE).

La précédente mandature a été marquée par la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) dans la région. Notre section a répondu aux besoins des adhérents par de nombreuses formations. Les liens avec les cinq unions départementales (UD) ont été renforcés en désignant un représentant de notre section dans chacune d'entre elle. Cette démarche permet de suivre de près les entreprises de la Construction, dans nos territoires, et d'être un relais actif en cas de protocoles d'accord préélectoraux.

Cette stratégie a pour objectif d'impliquer toujours plus nos délégués syndicaux (DS). C'est dans cette dynamique que le bureau a été reconduit à l'unanimité lors du vote de l'AGE. Notre développement passera par une implication accrue de nos DS et par l'intensification de la communication entre la section Centre-Val-de-Loire et le syndicat national. Il en va de la cohérence de notre action sur le terrain. ■

LE NOUVEAU BUREAU DE LA SECTION



Bernard Nicoud, président ; **Christine Allemand**, vice-présidente Cadres ; **Raoul Ferreira**, vice-président TAM ; **Mamod Tahiri**, secrétaire ; **Jean-Yves Pousse**, secrétaire adjoint ; **Jean-Pierre Rabot**, trésorier ; **Thierry Geraci**, trésorier adjoint

SPIE

Une victoire sur tout le territoire

La CFE-CGC BTP est la première organisation syndicale chez SPIE Industrie & Tertiaire. Une réussite qui ne doit rien au hasard.



Patrick Del Rey
Secrétaire adjoint
de la section

Au sein de SPIE France, la filiale Industrie & Tertiaire est le fruit du regroupement en 2018 des six branches régionales du groupe. Elle concerne les activités industrielles et celles réservées aux bâtiments. En juin dernier, la section CFE-CGC BTP de SPIE Industrie & Tertiaire est arrivée en tête des élections professionnelles. Dès le premier tour, la représentativité était assurée. Notre organisation syndicale (OS) a totalisé 41,73 % des voix sur les trois collèges et 57,20 % pour les collèges catégoriels 2 et 3.

Le travail accompli par tous nos adhérents auprès des 6 156 salariés de la filiale a été colossal et décisif. Dans des métiers en pleine mutation, la population maîtrise et cadres représente plus de 80 % des effectifs. Pour arriver en tête du scrutin, notre section a présenté 150 personnes, partout en France et pour les 13 comités sociaux et économiques (CSE) de la filiale.

Grâce à nos excellents résultats, nous avons négocié avec les autres OS sept postes de secrétaires dans les CSE. Enfin, la section influence aujourd'hui sur toutes les grandes négociations liées notamment aux « ordonnances Macron ». ■

RAZEL-BEC

Redorer l'image du syndicalisme

Au sein de Razel-Bec, les élections professionnelles de juin ont permis à la section CFE-CGC BTP de renforcer sa représentativité.



Édouard Corral
Délégué syndical
central de la section

En 2015, le travail de la section avait porté ses fruits : la CFE-CGC BTP était représentative dans 5 des 8 établissements de Razel-Bec, la filiale Travaux publics du groupe Fayat, qui totalise 20 % de l'activité globale du groupe et emploie 4 000 personnes en France et à l'étranger.

En l'espace de quatre ans, notre section ne s'est pas reposée sur ses lauriers. Notre travail sur le terrain a fait la différence. En juin dernier, lors des élections professionnelles à un tour, la section a totalisé 23,42 % des voix sur les 3 collèges (contre 16,98 % en 2015) et 39,98 % en catégoriel (collèges 2 et 3). Et ce dans une entreprise qui compte 50 % d'ouvriers. Sur les 8 établissements de Razel-Bec, la section CFE-CGC BTP est désormais représentative dans 6 d'entre eux, avec une trentaine d'élus, dont 12 femmes.

Parmi les actions qui ont fait la différence auprès de tous les salariés, le développement de notre communication syndicale a été décisif. C'était d'ailleurs le principal regret émis par la plupart des salariés de l'entreprise : le manque de communication des organisations syndicales (OS).

Le CSE bouleverse la donne

Mais il faut bien avouer que le terrain était propice à l'action syndicale pour une OS qui, comme la nôtre, a su faire des bouleversements actuels l'occasion d'accompagner les salariés. Avec les « ordonnances Macron », le monde de l'entreprise et le dialogue social ont connu un véritable choc. La création du comité social et économique (CSE), fruit de la fusion des CE, DP et CHSCT, a été pour notre section une opportunité pour communiquer et trouver des volontaires pour monter des listes. Nous avons ainsi pu renouveler les équipes. Après ce succès, notre section continue de travailler à redorer l'image du syndicalisme et à améliorer le taux de syndicalisation au sein de Razel-Bec. Une mission quotidienne. ■

SNEF

La section en pole position

À la faveur des élections professionnelles au sein du groupe SNEF, la CFE-CGC BTP est désormais un syndicat sur lequel il faut compter.



Jean-Louis Da Silva
Délégué syndical central de la section

Le groupe SNEF, dont l'histoire est intimement liée à celle de Marseille, est une ancienne filiale de Lyonnaise des Eaux-Dumez. Créé en 1905, SNEF est aujourd'hui dirigé par Jean-Pierre Dréau et compte près de 13 000 salariés dans une trentaine de pays. En 2018, le groupe réalisait un chiffre d'affaires de 1,4 milliard d'euros.

Si le génie électrique demeure l'activité historique de l'entreprise, celle-ci s'est largement diversifiée et propose aujourd'hui son expertise dans le génie climatique, les télécommunications ou le nucléaire. Parmi ses marques, SNEF Design & Build est chargée des travaux d'amélioration et de rénovation « Tous Corps d'état ».

SNEF est un groupe aux multiples métiers, qui a misé ces dernières années sur la croissance

externe et qui connaît depuis 2014 un projet de transformation global nommé « Projet Phare ». C'est dans ce contexte que la section CFE-CGC BTP a sorti son épingle du jeu lors des élections professionnelles d'avril dernier.

Peser dans les négociations

Au sein de SNEF SA, la principale filiale du groupe, qui compte 5 000 salariés et 13 comités sociaux et économiques, la CFE-CGC BTP est désormais le premier syndicat, avec 27,7 % des voix sur les 3 collèges, et est largement majoritaire sur les collèges catégoriels 2 et 3. À la suite des élections professionnelles en 2019, la section compte désormais 13 délégués syndicaux chez SNEF SA.

Ces excellents résultats nous permettent d'être largement présents, notamment lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Car le dialogue social chez SNEF est pour le moins intense et notre action syndicale est un travail permanent auprès des salariés. ■

AUTOROUTES

Des négociations qui portent leurs fruits

Pour la branche Autoroutes, 2019 restera une année d'intenses négociations... avec quelques bonnes nouvelles.



Jacques Lladères
Délégué Autoroutes à la CFE-CGC BTP

Deux temps forts ont rythmé ces derniers mois : la rémunération annuelle garantie (RAG) et le choix d'un opérateur de compétences (OCPO).

Sur le premier thème, deux réunions ont suffi pour signer l'accord sur les minimas de rémunération, dans un contexte économique favorable au secteur autoroutier. Après une année 2018 à 1,6 %, le dialogue avec l'Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes (AFSA) a permis cette année à la CFE-CGC BTP de signer un accord à 2,1 %. C'est conforme à la RAG des autres branches professionnelles. Voilà une bonne nouvelle pour tous les salariés des entreprises du secteur.

L'autre thème est lié à la réforme de la formation professionnelle. À l'instar des autres branches professionnelles, les Autoroutes ont dû choisir leur OPCO d'appartenance. La branche a ainsi décidé d'intégrer l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (ESSFimo) qui, outre les Autoroutes, regroupe 31 autres branches professionnelles, parmi lesquelles le travail temporaire, l'intérim ou la main-d'œuvre aéroportuaire. Une nouvelle ère commence. ■





SECTION VINCI

Une journée autour du CSE

Organisée par la section VINCI, la réunion 2019 des DS a permis de faire un point sur le CSE.



Jacques Lladères
Président de la section

À l'initiative de la section CFE-CGC BTP du groupe VINCI, la journée annuelle des délégués syndicaux (DS) réunit traditionnellement une cinquantaine de DS, venus de toute la France et des différentes filiales du leader mondial du BTP : Construction, Énergie, Eurovia, Autoroutes et Concessions.

Le 21 juin dernier, à Lyon, la réunion était organisée par Gilles Sonnier, avec l'appui de Gilles Haenn. Elle a permis de faire un point sur l'actualité juridique du comité social et économique (CSE). Un thème incontournable pour notre syndicat. L'équipe juridique de la CFE-CGC BTP, Véronique Boissin et Clémence Yegikyan, a été particulièrement active lors de cette journée. Un point a été fait sur l'actualité du comité de groupe France et sur celle du comité d'entreprise européen de VINCI.

La journée s'est terminée par un débat mené par Pascal Acciari, du cabinet Apex-Isast, sur le thème de la réussite économique de VINCI face à la politique sociale du groupe. Rendez-vous en juin 2020 pour la prochaine réunion des DS VINCI. ■

SECTION DES PERSONNELS DU RÉSEAU CCCA-BTP

Une mobilisation sans faille

Alors que le réseau CCCA-BTP joue sa survie, la section des personnels se mobilise pour affronter un cap difficile



Rémy Salabert
Secrétaire général de la section

Le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics (CCCA-BTP) est à un tournant de son histoire. Avec la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le réseau du CCCA-BTP et les centres de formation des apprentis (CFA) du secteur jouent leur survie. Rappelons que le réseau emploie 3 000 salariés.

Bien consciente de ces enjeux, la section CFE-CGC BTP des personnels du réseau CCCA-BTP a organisé son assemblée générale électorale (AGE) et des journées techniques, les 21 et 22 juin derniers à Paris. Pour l'occasion, un grand nombre de délégués syndicaux (DS) des associations paritaires des 12 régions avaient fait le déplacement. Gérard Duez, président de la CFE-CGC BTP, Didier Bouvelle, secrétaire général du CCCA-BTP, venu en

toute amitié, et Viviane Fafet, secrétaire du CCCA-BTP et présidente de la section Grand-Est CFE-CGC BTP, étaient également présents.

Un projet commun renouvelé

Les journées techniques ont permis de se concentrer sur la réforme de la formation professionnelle et d'aborder le financement du réseau CCCA-BTP. Le cabinet APEX-ISAST est venu quant à lui former nos DS et élus sur le comité social et économique (CSE). Enfin, Didier Bouvelle a éclairé les participants sur les différents scénarios qui s'annoncent pour le CCCA-BTP et les CFA de la Construction.

Durant ces deux jours de rencontres et d'échanges, de nouvelles synergies et un projet commun ont émergé. Face aux défis actuels, chaque représentant CFE-CGC BTP du réseau CCCA-BTP peut se sentir investi, aidé en cela par les connaissances du bureau de la section, qui coordonne les actions régionales (accords locaux, CSE, etc.) et la stratégie du syndicat national (mutuelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, accords nationaux, etc.). ■



Séance de travail lors de l'assemblée générale électorale.

Le représentant de proximité, nouveau pilier du dialogue social



Bruno Volle

Responsable technique au sein d'ENGIE Axima en Île-de-France, sur le périmètre maintenance, Bruno Volle est délégué syndical CFE-CGC BTP et membre du comité économique et social d'ENGIE Axima. Il est représentant de proximité depuis mars 2019.

Le représentant de proximité (RP) est actif dans certaines entreprises, ou en passe de l'être. Derrière ce nouveau statut peut se cacher un levier pour le dialogue social.

Créé par les ordonnances Macron en 2017, le représentant de proximité (RP) est une nouvelle figure du dialogue social dans les entreprises. Pour des élus syndicaux, cette casquette de RP mérite des négociations, de la formation et toujours beaucoup d'engagement.

1 Dernières semaines pour négocier le CSE

D'ici au 31 décembre, les comités sociaux et économiques (CSE) devront être installés. En tant que délégué syndical (DS), il est peut-être encore temps pour vous et votre équipe syndicale de dessiner les contours du représentant de proximité (RP). Dans les négociations autour du protocole pré-électoral (PAP) et du CSE, la question des moyens demeure cruciale, que ce soit en termes de postes, de matériel mis à disposition ou d'heures de délégation pour les membres du CSE et du bureau.

Dans le règlement intérieur de votre CSE, l'autre point essentiel est celui du « périmètre » des RP. Selon l'entreprise, il pourra être régional, par métier ou par activité. Enfin, prévoyez a minima dans l'accord CSE un représentant par périmètre et par organisation syndicale représentative, afin d'éviter toutes querelles lors des votes.

2 À instance unique, représentant singulier

Le CSE étant la fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), le représentant de proximité sera au confluent des trois ex-instances représen-

tatives du personnel. Par exemple, au sein d'ENGIE Axima, les RP ont dans leur escarcelle les questions de condition de travail, de santé et de sécurité. Charge à vous de n'oublier aucune prérogative inscrite dans le règlement du CSE, afin que ce nouveau poste de « représentant de proximité » ne soit pas une coquille vide.

3 Représentant de « proximité »

Tout est dans le titre. Le représentant de proximité est un relais, sur le terrain, entre les membres élus du CSE, les salariés et la direction. Dans des entreprises qui emploient plusieurs milliers de personnes, où les CSE se multiplient au gré des filiales et des régions, le RP peut devenir une force syndicale d'une grande importance.

4 Se former, encore et toujours

Qualité de vie au travail, sécurité du personnel, droit du travail... Le représentant de proximité devra faire ses gammes pour aborder des sujets de plus en plus complexes. Pour l'accompagner dans ce nouveau rôle, la CFE-CGC BTP propose toute l'année des formations pour les délégués syndicaux, les élus et les représentants de proximité. ■



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

Un engagement fondé sur la solidarité

Pour Élisabeth Levamis, qui œuvre au sein de Travaux du Midi, le syndicalisme doit apporter des solutions aux salariés.

À bientôt 40 ans, Élisabeth Levamis se sent épanouie dans sa vie professionnelle et le syndicalisme y est pour quelque chose. En septembre 2018, son collègue Éric Bonnet lui a proposé de créer une section CFE-CGC BTP dans l'entreprise, en vue des élections de mars 2019. « *J'ai rejoint la CFE-CGC BTP pour ses valeurs : un engagement fondé sur la solidarité* », explique cette gestionnaire au département des Ressources humaines de la société Travaux du Midi, une filiale de VINCI Construction.

« Notre rôle est d'apporter des réponses et des solutions »

Cet engagement n'a pas été sans surprises. « *Éric Bonnet a été muté dans une autre filiale du groupe et j'ai constitué seule une liste de 4 titulaires et de 4 suppléants. Le défi à relever était d'autant plus important pour moi que les attentes de l'encadrement dans l'entreprise sont fortes* », raconte Élisabeth. Mais, celle-ci de préciser : « *Ma rencontre avec Michel Delannoy, président CFE-CGC BTP PACA et Corse, a été décisive. Son soutien m'a confortée dans mes choix.* »

Défendre l'encadrement

De nature discrète, Élisabeth est une représentante franche et directe lorsqu'il s'agit de défendre des idées qu'elle estime justes et importantes. « *Je ne lâche rien, je vais jusqu'au bout des*



Élisabeth Levamis a été la première à représenter les Tam et les cadres dans son entreprise.

choses, reconnaît-elle. Se syndiquer, pour moi, c'est accompagner les salariés dans des situations difficiles. Notre rôle est de leur apporter des réponses et des solutions. »

C'est dans cet état d'esprit qu'elle a obtenu le soutien de nombreux cadres et Tam dans l'entreprise. « *Ils étaient très enthousiastes à cette idée, et surtout pleins d'espoir. Depuis quatorze ans que je travaille aux Travaux du Midi, peu d'acteurs avaient pris la défense de l'encadrement* », souligne cette mère de famille pleine d'entrain.

Se sentir à sa place

Aux dernières élections professionnelles, Élisabeth a été élue membre du SCE et déléguée du personnel (DP). Elle a obtenu un siège cadre et un siège Tam. « *Pour une première expérience, c'est un bon début* », estime la jeune syndicaliste, qui se dit « *très fière* » d'avoir permis à la CFE-CGC BTP d'intégrer son entreprise. La partie s'annonce difficile, elle le sait bien. Élisabeth va devoir convaincre sa hiérarchie qu'elle sait faire la part des choses entre sa fonction RH et son rôle de DP. D'autant que les sujets

sur la table des négociations sont sensibles.

Outre l'ouverture du dossier sur la rupture collective concernant une centaine de salariés - essentiellement des ouvriers -, il va lui falloir défendre les droits des cadres dans la négociation qui s'annonce autour du regroupement, à terme, des trois filiales en une entité unique. « *Je vais devoir faire mes classes et avoir mes premières formations* », reconnaît Élisabeth. Il n'empêche, cette jeune femme « engagée » se sent désormais « *à sa place* » : « *Cette nouvelle responsabilité me donne envie d'apprendre mon rôle de syndicaliste et surtout de m'impliquer d'une autre façon dans la vie de mon entreprise.* » ■

CV EXPRESS

- 1979** Naissance à Nong Khai (Thaïlande)
- 1997** BTS Commerce et maîtrise AES en ressources humaines à Marseille
- 2005** Gestionnaire RH chez Travaux du Midi, à Marseille (VINCI Construction)
- 2019** Adhésion à la CFE-CGC BTP
- 2019** Élu(e) membre du CSE et DP



EN CHIFFRES

61 %

L'OCDE cite la France en modèle pour ses filières courtes en deux ans dans l'enseignement supérieur, les BTS et les DUT, dans l'édition 2019 de sa publication *Regards sur l'éducation*. Le pourcentage de réussite y atteint 61 %, soit 16 points de plus que la moyenne des pays ayant participé à l'enquête.

246 millions

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées au deuxième trimestre de 2019 a atteint 246 millions, après 229 millions au premier trimestre, selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss). 7,2 millions de salariés en ont bénéficié pour un gain de pouvoir d'achat moyen de 60 euros au deuxième trimestre.

25 000

La Fédération française du bâtiment (FFB) vient de réviser en forte hausse sa prévision d'activité, qui devrait progresser de 1,3 % sur l'ensemble de l'année 2019. Ce qui permettra au secteur de créer 25 000 emplois, au lieu des 5 000 initialement attendus.



À l'Expo de Dubaï, un pavillon français exemplaire

La réalisation architecturale novatrice a été pensée dans le respect des piliers du bio-climatisme.

L'Exposition universelle de Dubaï se tiendra aux Émirats arabes unis du 20 octobre 2020 au 10 avril 2021, autour du thème « Connecter les esprits, Construire le futur ». Le tout décliné autour de trois tendances : mobilité, durabilité et opportunité. Plus de 25 millions de visiteurs sont attendus et plus de 190 pays seront représentés.

Pour la France, comme pour les autres pays exposants, le défi n'est pas mince : se mettre en avant grâce à une réalisation architecturale novatrice, à la pointe des technologies. C'est dans cet esprit qu'a été conçu le Pavillon France, qui sera le pavillon le plus durable jamais réalisé.

Sur une surface de 1 800 m², le Pavillon France sera entièrement démontable et réutilisable. Il a été pensé dans le respect des piliers du bio-climatisme : une éner-

gie renouvelable, propre et maîtrisée, des matériaux durables et une économie circulaire à l'œuvre. Des tuiles-écailles photovoltaïques sur son toit et sa façade arrière assureront son autonomie énergétique. Enfin, le jardin à la française disposé sur le parvis du Pavillon reflétera l'attachement de la France au respect de la biodiversité. À travers son appellation, « Lumière, Lumières », il entend exprimer la vision de la France en matière de transition écologique et énergétique.

Les concepteurs du pavillon, le cabinet Atelier du Prado, le cabinet Celnikier & Grabli Architectes et le collectif Immersne(s), ont placé la lumière au centre du geste architectural. L'ouvrage est conçu comme une oasis d'où émerge un baldaquin de lumière. La construction du bâtiment a débuté cet été, pour un budget global de 28 millions d'euros. ■

Le dialogue social est jugé inefficace dans les entreprises

Depuis la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), employeurs et syndicats peinent à repenser le dialogue social.

La réforme du code du Travail, qui accorde la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, n'a pas créé de « nouvelle dynamique des relations sociales ». C'est en tout cas la conclusion du rapport d'étape du comité d'évaluation des ordonnances Macron, remis en décembre dernier à Muriel Pénicaud, ministre du Travail. « Dans cette première phase de mise en place des comités sociaux et économiques, remarquent les auteurs, employeurs et représentants des salariés se sont très peu saisi des possibilités offertes par les ordonnances de repenser le dialogue économique, de l'articuler avec l'agenda social et la négociation collective. »

Les indispensables accords d'entreprise

Et pour cause : les employeurs considèrent le comité social et économique (CSE) comme un moyen de simplifier le processus de négociation collective et de réduire les coûts.

Les représentants des salariés, quant à eux, analysent cette approche comme « très défensive », du fait de la réduction du nombre d'élus et des heures de délégation. « Les acteurs n'ont pas encore intégré les enjeux induits par ce nouveau cadre légal », souligne Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC. Et celui-ci de rappeler : « Nous devons garder à l'esprit que les salariés n'ont que faire de ces "guéguerres" sur le nombre d'heures de délégation ou de mandats ».

« Il s'agit de transformer la contrainte légale en opportunité »

D'ailleurs, comme le souligne un récent sondage Ipsos pour le Cevipof, le dialogue social reste « peu efficace » pour 52 % des salariés. Bien qu'en recul de 9 points en un an, 72 % des sondés estiment que

le dialogue social « ne fonctionne pas bien ». D'autant plus que les ordonnances Macron ne prévoient pas certaines dispositions de nature à favoriser une transparence de l'information dans la négociation.

Il en va ainsi pour « l'accès aux informations pertinentes et pour l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs. La co-construction de l'accord d'entreprise est nécessaire », insiste Michel Miné, titulaire de la chaire « Droit du travail et droits de la personne » au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Gilles Lécuelle remarque quant à lui que « les problèmes rencontrés dans les équipes ne sont plus traités de manière collective. C'est au cas par cas. Au final, cela risque de coûter plus cher à l'entreprise. »

Retrouver la confiance des salariés

L'efficacité des syndicats est clairement remise en cause. Sur le terrain, le constat est sans appel : 30 % des salariés disent faire confiance à leur syndicat, tandis que 70 % avouent, bien au contraire, un sentiment de défiance, confirme l'enquête du Cevipof. Face à ce nouveau défi syndical, estime Gilles Lécuelle, « il faut là encore partir des besoins de l'entreprise et permettre à ses représentants de faire remonter les problématiques de terrain, en assurant une liaison efficace avec l'instance centralisée. Il s'agit de transformer la contrainte légale en opportunité pour construire un dialogue social efficace dans l'entreprise de demain. » ■



L'absence de dynamique des relations sociales complique le dialogue.



Le groupe PRO BTP propose depuis janvier 2019 une aide financière aux aidants.

Aidants familiaux : les nouvelles mesures

Des organismes professionnels ont mis en place un congé rémunéré et développé une série de services dans l'organisation du quotidien d'un proche âgé ou en perte d'autonomie.

Les aidants familiaux l'avouent tout de go : s'occuper d'un proche âgé ou en situation de dépendance nécessite du temps, des ressources financières mais aussi un accompagnement et un soutien collectif. Si les 11 millions d'aidants en France peuvent bénéficier d'un « congé du proche aidant » depuis 2017, la loi « Adaptation de la Société au Vieillessement », en l'état, prévoit un

congé sans solde d'une durée maximum de 3 mois et renouvelable une seule fois. « Actuellement, personne ne peut profiter de ce congé parce que prendre soin d'un proche fragilisé a un coût », souligne Claudie Kulak, présidente du collectif associatif "Je t'Aide" et fondatrice de la Compagnie des Aidants.

Un nouveau congé rémunéré

Engagé depuis 2010 dans l'accompagnement des aidants, le groupe PRO BTP a décidé de lever ce frein. « Depuis le 1^{er} janvier 2019, nous proposons à nos adhérents une indemnité journalière forfaitaire comprise entre 29 et 34 euros sur une période allant de 45 à 90 jours, selon la situation du proche aidant », explique Magali Becker, responsable Action sociale en région Grand-Est chez PRO BTP.

Consciente de l'urgence, Agnès Buzyn, la ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé, début juillet, l'instauration d'un nouveau congé rémunéré pour les proches aidants en 2020. Une bonne nouvelle au regard des besoins : « Les aidants réclament de plus en plus du répit sur la durée et surtout une assistance à domicile sur une journée, une nuit, voire un week-end », souligne Magali Becker.

Des services de répit à la carte

La CFE-CGC a publié en novembre dernier un guide pour les aidants familiaux. Les professionnels de la santé multiplient les offres de répit à la carte comme « Bulle d'Air ». Inspiré du « baluchonnage » québécois, ce dispositif permet de répondre avec souplesse aux besoins de l'aidant (aide au ménage, préparation des repas, garde à domicile). Même en vacances, les aidants peuvent partir l'esprit serein avec leur proche dans les centres Vacances Répit Famille (VRF), une initiative du groupe PRO BTP, qui

Agnès Buzyn a annoncé l'instauration d'un nouveau congé rémunéré pour les proches aidants

offrent une assistance médico-sociale aux personnes dépendantes.

Soulager l'aidant familial passe également par un accompagnement personnalisé dans la recherche d'un établissement d'accueil pour le proche fragilisé avec le service Orizéa. Pour faire connaître tous ces services aux familles, l'Association française des aidants a créé les cafés des aidants sur l'ensemble du territoire. Associé à ce mouvement, PRO BTP l'a même étendu aux Ehpad. ■

INFO EXPRESS

D'après Franceinfo, le congé des proches aidants devrait bientôt être indemnisé à hauteur d'environ 40 euros net par jour



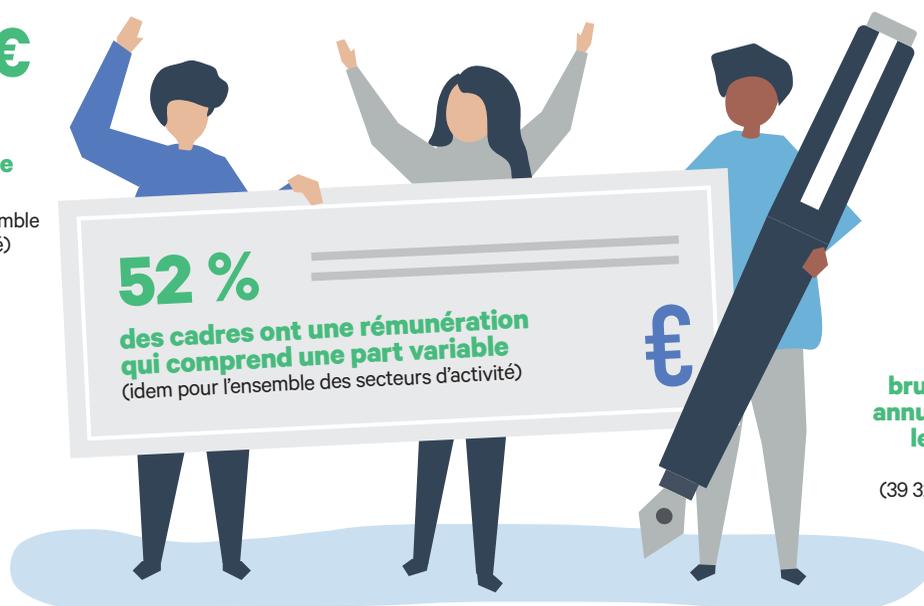
La rémunération des cadres de la Construction à la loupe

Selon la dernière enquête de l'Apec sur la situation professionnelle et la rémunération des cadres, 2018 aura été pour la Construction une année de stabilité.

Panorama de la rémunération des cadres de la Construction en 2018

48,2k€

brut de rémunération annuelle médiane (fixe et variable)
(50 000 € pour l'ensemble des secteurs d'activité)



40k€

brut de rémunération annuelle médiane pour les moins de 30 ans (fixe et variable)
(39 321 € pour l'ensemble des secteurs d'activité)



Marion Petit
Chargée d'études à la Direction Données Études et Analyses de l'Apec

RÉMUNÉRATION VARIABLE : LES CADRES DE LA CONSTRUCTION LARGEMENT CONCERNÉS

En 2018, la rémunération brute annuelle médiane des cadres de la Construction s'élève à 48,2 k€, contre 50 k€ tous secteurs confondus. Elle demeure stable dans la Construction, alors qu'elle progresse de 2 % sur l'ensemble des secteurs entre 2017 et 2018, portée par l'industrie (+2 %) et les services (+2 %).

Comme dans les autres secteurs, des disparités de rémunération existent entre les cadres de la Construction, avec une rémunération qui peut osciller entre 37 et 75 k€ dans 80 % des cas. Un cadre sur dix touche une rémunération inférieure à 37 k€ et la même proportion gagne plus de 75 k€. L'âge se révèle être le principal facteur déterminant

de la rémunération des cadres, en lien avec l'expérience et les compétences acquises.

La moitié des cadres de la Construction (52 %) a une rémunération comprenant une part variable individuelle ou collective. Cette pratique est plus fréquente dans le commerce et dans l'industrie (respectivement 66 % et 56 % des cadres). Dans la Construction, il s'agit le plus souvent d'une prime sur objectif (79 %).

Enfin, des dispositifs de rémunération variable indirecte peuvent venir compléter la rémunération des cadres de la Construction : prime d'intéressement (41 %), participation (36 %) ou encore souscription à un plan d'épargne entreprise (24 %). ■

Aéroports : la Chine s'envole

Le Monde – 29/09

« Le président chinois en personne s'est déplacé pour l'occasion : à quelques jours des 70 ans de l'établissement de la République populaire de Chine, le 1^{er} octobre, Xi Jinping a inauguré le plus grand aéroport à terminal unique du monde. Situé à 46 kilomètres au sud du centre de la capitale, l'aéroport de Daxing, le deuxième de Pékin, est l'un des derniers chefs-d'œuvre architecturaux de l'Anglo-Irakienne Zaha Hadid, décédée en 2016. (...) Derrière ce projet emblématique, plus de 200 aéroports devraient être construits en Chine d'ici à 2035. Le pays devrait alors en compter 450. »

Quand le bitume vient à manquer

Franceinfo – 28/08

« Pour les deux prochains mois, Routes de France a publié des prévisions indiquant qu'il y aurait pénurie de bitume. Avec des besoins de 600 000 tonnes, il en manquerait au moins 100 000. Résultat d'une multiplication des travaux menés par les communes pendant l'été et à la rentrée. C'est aussi le résultat de la baisse de capacités de production française. Deux gros chantiers, comme la réfection d'une piste à Orly sont assurés de continuer grâce à des contrats privilégiés avec les fournisseurs. Une réunion est organisée avec la ministre des Transports. Une de solutions : demander le report de certains projets. »

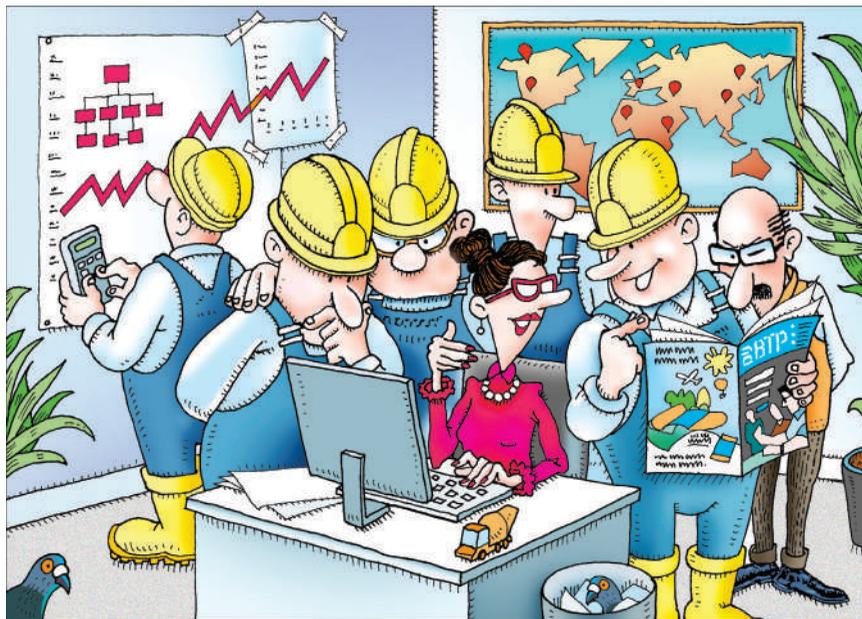


ILLUSTRATION POUR LES CAHIERS DU BTP : JPVDE

Retraite : les cadres, grands perdants

Les Échos – 28/08

« Ils [les cadres] seraient perdants en cas de maintien d'une durée minimum de cotisation pour le taux plein. Un cadre qui a commencé à travailler à 23 ans devait toucher sa retraite à taux plein à 64 ans avec la réforme prévue initialement. Si l'âge "pivot" est enterré et que l'on revient à la durée de cotisation, alors ce cadre partira à la retraite à 66 ans, soit après 43 années de cotisations. »

Des salariés dépassés

Courrier Cadres – 02/10

« Le dernier baromètre Cegos est assez inquiétant sur l'état d'esprit des salariés au regard des nouvelles technologies qui font désormais partie intégrante de leur entreprise. Près de 31 % des personnes interrogées ont le

sentiment d'être dépassées. Au-delà de ces chiffres, le spécialiste de la formation continue révèle que 51 % des salariés français craignent de voir leur emploi disparaître avec la transformation digitale. »

Organiser sa journée de travail

BFM TV – 28/09

« La flexibilité des horaires est la solution la plus répandue, sans doute car elle est la plus simple à mettre en place et ne coûte rien. Elle est proposée (ou autorisée) par 73 % des entreprises. Un salarié peut ainsi commencer sa journée plus tard s'il a un rendez-vous personnel le matin, ou les jeunes parents sont autorisés à finir plus tôt pour aller chercher leurs enfants à la crèche ou à l'école... quitte à se reposer sur leurs dossiers plus tard dans la soirée. »



@CFE-CGC (03/10)

Assurance-chômage : Le gouvernement instaure la dégressivité des allocations pour les cadres. Cette disposition est scandaleuse, inefficace et porte un coup déterminant à un système contributif, assurantiel.

@L'Opinion (19/09/19)

« Le régime unique de retraite existe dans un seul pays, la Corée du Nord! » (Bruno Chrétien, président de l'Institut de la protection sociale).

@Laurie Mahé Desportes, journaliste (17/09)

68 % des entreprises de plus de 250 salariés ont publié leur index de l'égalité F/H selon Muriel Pénicaud. Avec une note moyenne de 82/100.

@Frédéric Danel, directeur régional Pôle Emploi

L'alternance, une filière d'excellence : selon le ministère du Travail, 7 apprentis sur 10 accèdent à l'emploi six mois après la fin de leur contrat.

Quand le BTP joue la carte de la mixité

Les représentations ont la vie dure. Le Bâtiment et les Travaux publics restent perçus comme des métiers difficiles pour les femmes. Conscients du chemin qui reste à parcourir sur la voie de la mixité, les acteurs de la profession continuent à se mobiliser.



SOMMAIRE

L'enquête des <i>Cahiers du BTP</i>	20-26
Marie Poncin : « Rester soi-même »	22
Le Grand Paris au féminin	24
Infographie : les femmes dans la Construction	25
Entretien : J.-O. Hénon et A. Hillion (CCCA-BTP)	26
L'avis de Pascale Zurcher (Groupe Colas)	27

Si l'on devait dresser une liste des secteurs d'activité où la féminisation des emplois et des carrières progresse le plus, le BTP ne viendrait probablement pas en tête. Cette industrie a encore l'image d'être surtout une affaire d'hommes : le Bâtiment et les Travaux publics restent perçus comme des métiers difficiles, dont certaines tâches sont rudes, ce qui en éloignerait les femmes. Les préjugés ont décidément la vie dure.

D'après une étude réalisée par l'Institut supérieur des métiers et l'Union des entreprises de proximité (U2P), les idées reçues sur les "métiers d'hommes" et les "métiers de femmes" persistent, avec leur cortège de stéréotypes et d'obstacles culturels du genre : « *Les femmes ne sont pas assez fortes pour travailler dans notre secteur* ». Or, contrairement à l'image de cette industrie, « *la force physique n'est plus un préalable dans les métiers du Bâtiment, qui offrent des possibilités de créativité, de flexibilité et de perspectives de promotion importantes et rapides* ».

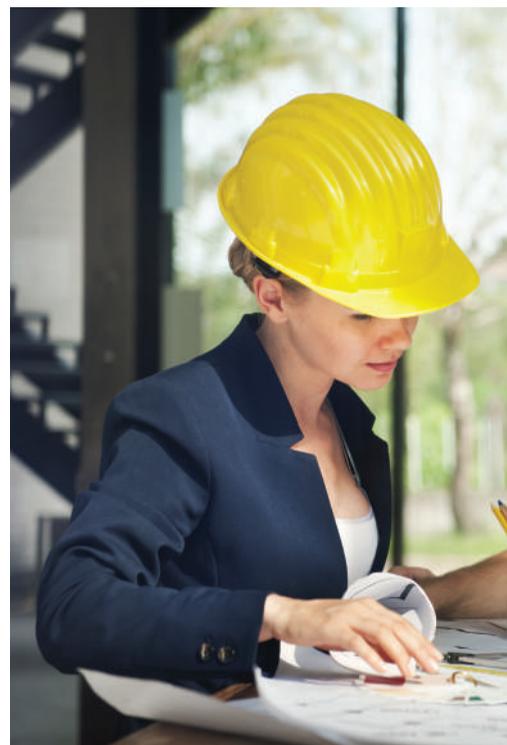
De fait, à y regarder de

plus près, cette perception d'un secteur peu ouvert à l'emploi féminin s'estompe devant la réalité des faits. Certes, selon les statistiques de l'Observatoire des métiers du BTP, les femmes ne représentaient en 2018 que 11 % des effectifs, soit un peu moins de 140 000 salariées, dont 80 % dans le Bâtiment et 20 % dans les TP. Une grande majorité de ces salariées (environ 80 %) travaillent dans le secteur administratif, tandis que les 20 % restantes se

Les acteurs de la Construction ont bien compris l'enjeu de la mixité

partagent entre les métiers de production et les fonctions techniques et d'encadrement de chantiers. On compte ainsi, par exemple, plus de 2 000 femmes peintres, 600 spécialistes de la menuiserie, 370 électriciennes et 300 maçonnes.

Conscients du chemin qui reste



à parcourir sur la voie de la mixité, les acteurs de la profession commencent à se mobiliser. Puisque la pénibilité des tâches est encore perçue comme un obstacle majeur à l'emploi des femmes, les professionnels tentent de la relativiser. « *La mécanisation des tâches, le référé-*



CONSEIL

« RESTER SOI-MÊME, NE PAS ESSAYER D'IMITER LES HOMMES »

Je passais 40 % de mon temps sur le terrain. Pour autant, je n'ai jamais senti un manque de respect à mon égard ni de discrimination par rapport à mon sexe. Au contraire, le fait d'être une femme dans un milieu d'hommes a été plus facile pour moi, parce que les gens sont très ouverts pour m'expliquer et m'apprendre. Je n'ai jamais eu de conflit avec mes collègues masculins.

Tous les ans, la direction fait un bilan sur l'égalité hommes-femmes et les négociations portent sur la feuille de route pour se mettre en conformité avec la réglementation.

Marie Poncin, élue CFE-CGC BTP au CSE du groupe Lafarge, usine de Saint-Pierre-la-Cour (Mayenne)

tation. L'objectif est d'atteindre un seuil supérieur à 75 % de l'index sur la parité homme-femme dans les entreprises de plus de 50 salariés. Au niveau Lafarge Ciments, nous sommes aujourd'hui à 66 %. Nous avons trois à cinq ans pour nous mettre à niveau.

Mon conseil aux femmes dans la Construction : rester soi-même, ne pas essayer d'imiter les hommes. Les femmes ont beaucoup à apporter au monde industriel. L'important est de savoir se défendre et ne pas hésiter à se confier au référent du CSE. ■



rencement des poids, l'adaptation des dispositifs de manutention ont transformé la plupart des postes, explique ainsi Jean-Christophe Repon, directeur de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). En outre, le besoin d'une main d'œuvre qualifiée avec le développement du tertiaire et des conditions de travail favorables donne aux femmes de vraies opportunités de carrière. »

Les groupes du BTP agissent

Quant aux obstacles psychologiques, ils sont en train de disparaître progressivement. Selon une enquête réalisée par Lesbricoleuses.fr, en partenariat avec l'Observatoire des métiers du BTP et Google Survey, 77 % des Français se disent prêts ou prêtes à faire appel à une femme pour réaliser des travaux chez eux, et ce sont les hommes qui ont le plus confiance en une femme pour réaliser leurs travaux.

Les grands groupes du secteur multiplient les initiatives. Ainsi, en mars 2018, le laboratoire Léonard, une structure du groupe VINCI, a

organisé une conférence-débat sur le thème « Être une femme dans le BTP, une mission possible ». Le but était de faire témoigner des salariées de différentes entreprises de la construction pour recueillir leur expérience. « *Le chantier est un milieu accueillant, même pour les femmes, car il y a une envie collective de faire avancer le projet*, note Alice Blouët, ingénieure d'affaires au département structures de Freyssinet International. *Mais le sexisme reste ordinaire et assumé dans beaucoup de domaines, par exemple pour prendre les congés maternités. Je sens le poids des stéréotypes du genre.* »

Deux freins identifiés

L'idée de dépasser les barrières installées sur la route des salariées a été reprise plusieurs fois durant la conférence, en insistant sur le fait que les femmes elles-mêmes sont les premières responsables de ces obstacles dressés sur leur parcours. « *J'ai identifié deux freins : le syndrome de la bonne élève et le syndrome de l'imposteur, quand la modestie devient pathologique*, explique Claire Schnoering, talent & learning director chez VINCI Construction. *Pour moi, il y a deux attitudes gagnantes : croire en soi et se donner à 100 %.* »

En 2015, SPIE a lancé « So'SPIE Ladies », une initiative visant à promouvoir l'égalité professionnelle et à favoriser la mixité des équipes. Cette année, les actions du groupe

LE CHIFFRE

77 %

des Français se disent prêts à faire appel à des femmes pour réaliser des travaux chez eux.



Céline Bretagne
Responsable QSE
chez Razel-Bec

« À tous niveaux, nous n'éprouvons pas de difficulté à nous faire accepter. Nous bénéficions exactement de la même crédibilité que les hommes pour prétendre à certains postes. C'est le CV et la compétence qui comptent et non le genre. Avant, les femmes avaient moins accès aux métiers du BTP parce qu'on en parlait peu dans les écoles. Mais depuis ces dernières années, nous prenons davantage de femmes en stage, que nous recrutons ensuite. Ces métiers leur font moins peur. »



SUR LES CHANTIERS

LE GRAND PARIS AU FÉMININ

D'après les données transmises par la Société du Grand Paris (SGP) aux *Cahiers du BTP*, à ce jour, plus de 6 300 personnes sont mobilisées sur les chantiers de génie civil du Grand Paris Express. Parmi elles, 1 264 sont en insertion. Sur ces postes, les femmes représentent 13 % des effectifs.

Pour développer la mixité et la diversité sur les chantiers, la SGP demande aux entreprises candidates aux différents marchés de présenter un dossier de responsabilité sociale des entreprises (RSE), dans lequel la politique de mixité et de diversité est analysée et questionnée lors des auditions.

Sur les questions de recrutement, l'innovation autour du *sourcing*, qui permet aux entreprises et aux acteurs locaux de cibler plus facilement les candidates grâce aux outils numériques.

Sur les chantiers, les femmes sont présentes à des postes qualifiés, non seulement sur les fonctions support, mais aussi sur des postes d'encadrement et de pilotage (directrices de projet, cheffes de chantier, cheffes d'équipe). ■

vont s'articuler autour de deux axes forts : la lutte contre les stéréotypes inconscients et la féminisation dans les métiers techniques.

Bonnes pratiques européennes

Comment attirer de nouveaux talents féminins dans les métiers du BTP ? C'est naturellement une question clé. On compte aujourd'hui moins de 30 % de femmes dans les écoles d'ingénieurs et environ 21 % dans le monde de la Construction. Or, les opportunités de carrière dans ces métiers sont nombreuses. Quel que soit le contexte économique, le Bâtiment continue à recruter environ 60 000 personnes par an pour remplacer les nombreux départs en retraite et pour faire face aux nouveaux marchés (économies d'énergie, accessibilité, etc.). Ce sont autant d'opportunités d'emplois pour les femmes.

Le CCCA-BTP, l'un des plus importants réseaux de centres de

En Europe, la promotion du BTP au féminin devient un enjeu important

formation d'apprentis en France, qui accueille 60 000 jeunes par an, s'est associé au projet européen « Women Can Build » (WCB), visant à favoriser l'accès des femmes aux métiers de la Construction et aux formations professionnelles qui y conduisent. Le projet WCB a pour objectif de « bonnes pratiques » au sein de l'Union européenne et pourra être transposé à d'autres pays et institutions. En désignant les entreprises, les centres de formation, les formateurs et les étudiants/travailleurs comme des promoteurs actifs de l'égalité des genres, WCB espère contribuer au défi de la mixité.

(Suite p.26)





LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION AU FÉMININ

11 %
DE FEMMES
DANS LE BTP

12,3 %
de femmes
dans le Bâtiment
(8,6 % en 2000)

8 %
de femmes
dans les Travaux publics



Sources : FFB, FNTF, Observatoire des métiers du BTP

CONSEIL Mélanie Lehoux, présidente de la start-up IBAT BTP

« SUR LES CHANTIERS, J'AI PRIVILÉGIÉ UN MANAGEMENT PLUS MATERNEL EN CRÉANT UN LIEN DE CONFIANCE »

Pour moi, c'est un non-sujet. Ingénieur en bâtiment, j'ai commencé à travailler dans le secteur du BTP en 2007. Depuis, je n'ai rencontré aucun problème du fait que je suis une femme. D'ailleurs, je ne me suis jamais posé cette question. Je me suis simplement intégrée dans cet environnement. Travailler en tant que femme dans le BTP, c'est apporter sa connaissance technique et ses compétences dans cette culture particulière, fondée sur l'entraide et l'esprit d'équipe.

Sur les chantiers, j'ai privilégié un management plus maternel en créant un lien de confiance avec mes équipes, notamment en prenant soin d'améliorer leurs conditions de travail. C'est une approche plus humaine. Le succès d'un chantier tient essentiellement à une équipe qui s'entend bien.

Aujourd'hui, au sein de ma start-up, je respecte la parité hommes-femmes dans mon équipe. Pour moi, l'important est avant tout de ne créer aucun frein à l'intégration des femmes dans un métier, quel qu'il soit. ■

(Suite de la p.24)

La réalité qui remonte du terrain est que la féminisation des métiers du BTP est bien acceptée de tous, comme le montrent les témoignages recueillis par *Les Cahiers du BTP*. À l'exemple de celui de Céline Bretagne, responsable QSE chez Razel-Bec, dans la région PACA : « À tous niveaux, nous n'éprouvons pas de difficulté à nous faire accepter. Nous bénéficions exactement de la même crédibilité que les hommes pour prétendre à certains postes. C'est le CV et la compétence qui comptent et non le genre. J'ai pu constater une certaine évolution ces dernières années :

la part des femmes a augmenté dans l'agence, les derniers recrutements ont été des femmes. » Elle ajoute : « Avant, les femmes avaient moins

Les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans ce mouvement

accès aux métiers du BTP parce qu'on en parlait peu dans les écoles. Mais, nous prenons davantage de femmes en stage, que nous recrutons ensuite. Ces métiers leur font moins peur. »

Le mouvement est en marche et toute la filière doit y contribuer : les institutions de formation, des centres d'apprentissage jusqu'aux écoles d'ingénieurs ; les entreprises, qui doivent s'efforcer de recruter plus de femmes mais aussi leur assurer des évolutions de carrière motivantes ; les organisations syndicales, qui ont leur rôle à jouer dans la promotion des femmes dans les métiers du BTP. « Les femmes ont beaucoup à apporter au monde industriel, l'important est de rester soi-même et de ne pas essayer d'imiter les hommes », conclut Marie Poncin, élue CFE-CGC BTP au sein du groupe Lafarge. ■

ENTRETIEN

« LA NOUVELLE GÉNÉRATION NE FAIT PLUS AUTANT DE DIFFÉRENCE DE GENRE »

Quelles sont les avancées en matière de parité homme-femme dans le BTP ?

Jacques-Olivier Hénon et Agnès Hillion : Dans les métiers du BTP, les femmes représentent environ 11 % des actifs. Elles occupent, pour 40 % d'entre elles, des postes de niveau supérieur et sont présentes à hauteur de 2 % seulement aux postes d'ouvrières et d'employées.

Dans les CFA du BTP de notre réseau, cette tendance est à peine plus élevée : le nombre de jeunes filles en apprentissage dès l'âge de 16 ans s'élève à 3 % sur un effectif global de 55 000 apprentis en formation de premier niveau (CAP, brevet professionnel, bac professionnel, mention complémentaire et titre du ministère de l'Emploi).

Dans ces formations, peu de jeunes filles sont attirées par les métiers de gros œuvre, en maçonnerie, en béton armé. Elles choisissent plutôt les filières de la peinture, des finitions et de la menuiserie. Lors de la dernière WorldSkills Competition, en Russie, une apprentie, Mathilde Mortier, des CFA d'Hesdigneul-lès-Boulogne



Jacques-Olivier Hénon

Directeur des Politiques de formation et de l'Innovation pédagogique au CCCA-BTP.



Agnès Hillion

Chargée de mission Internationalisation des compétences au CCCA-BTP

et Dieppe, a ainsi remporté la médaille de bronze en peinture et décoration.

Quelles sont les actions mises en œuvre par le CCCA-BTP pour sensibiliser les femmes aux métiers du BTP ?

Pour pallier le manque d'informations des jeunes publics féminins sur les métiers du BTP, nous privilégions les actions ciblées sur le terrain. C'est à ce niveau-là que nous pouvons les sensibiliser et gommer ce décalage entre leur perception des métiers du BTP et la réalité.

En revanche, nous refusons de proposer des formations dédiées uniquement au public féminin. Pour les nouvelles générations de jeunes filles, c'est avant tout l'égalité des genres qui prime : à poste égal doit correspondre un salaire égal.

En outre, cette nouvelle génération, les filles comme les garçons, ne fait plus autant de différence de genre. Ils revendiquent aujourd'hui leurs codes sur le plan vestimentaire sur les chantiers comme en apprentissage. ■

« Développer la mixité et la diversité comme leviers de performance »

Les Cahiers du BTP : Comment voulez-vous changer le regard sur vos métiers et attirer plus de femmes chez Colas ?

Pascale Zurcher : Dans notre secteur à forte tradition masculine, nous souffrons d'un vivier trop faible en matière de recrutement de jeunes diplômées, principalement par méconnaissance de nos métiers. Même si le nombre de femmes augmente chaque année dans les écoles d'ingénieurs, elles ne représentent encore que 27 à 28 %, selon les écoles. Par ailleurs, lorsque les femmes s'orientent vers le BTP, elles sont davantage attirées par les métiers d'ingénierie et du Bâtiment.

« Aujourd'hui, les femmes représentent 22 % de l'encadrement, contre 20 % il y a deux ans. La dynamique est enclenchée. »

Dans le cadre du plan d'action du groupe Colas « Attirer-recruter-fidéliser », notre premier objectif vise à renforcer l'attractivité de nos métiers. Pour attirer de nouveaux talents, nous envoyons des binômes d'ambassadeurs femmes-hommes dans les écoles d'ingénieurs. Ils y présentent les opportunités de carrière dans un groupe de 58 000 collaborateurs, présent dans 50 pays. Nous sommes également partenaires de l'association « Elles bougent », qui intervient auprès



PASCALE ZURCHER

Directrice adjointe Diversité et Communication RH du groupe Colas

des lycéennes pour les inviter à rejoindre des filières scientifiques et techniques. Ces filières offrent des métiers qui font appel à la technicité et à l'innovation, et permettent la réalisation de projets concrets et humains, en lien avec les riverains, les partenaires et les collectivités locales.

Comment Colas va-t-il atteindre son objectif de 30 % de femmes au sein du groupe ?

Aujourd'hui, les femmes représentent 11 % des effectifs du groupe et 22 % de l'encadrement, contre 20 % il y a deux ans. La

dynamique est enclenchée. Les femmes affichent moins leur ambition face à une opportunité de carrière. Nous avons lancé il y a deux ans un programme d'accompagnement dédié au développement de leur leadership. Ce programme, étendu cette année à l'international, met l'accent sur la confiance et l'assertivité : durant une semaine, elles apprennent à oser. Le retour d'expérience s'avère très positif.

Quelle est votre stratégie en faveur de la diversité et de la mixité femmes-hommes ?

Nous sommes convaincus depuis des années qu'il faut développer la mixité et la diversité comme leviers de performance dans l'entreprise. Le second aspect de notre plan d'action nous a conduits à nous pencher sur l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Nous avons mis en œuvre une démarche de mentoring. Pendant un an, les participantes bénéficient des conseils d'un mentor, qui va les épauler dans leurs choix de carrière, leur apporter son expérience en matière de management et leur ouvrir son réseau.

Aujourd'hui, ces mentors, volontaires et formés, sont à 95 %, des hommes. Le dispositif, en plus de valoriser les femmes dans leur parcours professionnel, favorise la mixité. Les mentors découvrent à cette occasion ce qu'est le quotidien d'une femme manager. Nous luttons aussi contre le sexisme ordinaire, via une campagne mondiale fondée sur des dessins humoristiques. ■

Comment encadrer l'émergence des nou

Le développement des nouvelles formes d'emploi, porté par les technologies, est une clé pour comprendre l'avenir du travail. L'économiste et le syndicaliste analysent ce phénomène majeur et s'inquiètent de ses possibles conséquences.

Les Cahiers du BTP : Quelles sont aujourd'hui les nouvelles formes de travail en France ?

Gilbert Cette : Avant toute chose, il faut reconnaître que le progrès technique ne constitue pas une menace pour l'emploi. Il favorise plutôt une nouvelle dynamique : certains emplois disparaissent et d'autres se créent. Pour autant, nous assistons à des mutations susceptibles de transformer les formes d'emploi. Les progrès technologiques permettent le développement de plateformes numériques qui mettent en relation le prestataire (chauffeur VTC, livreur...) et le

donneur d'ordre. Actuellement, les emplois liés à l'activité des plateformes ne représentent que 1 % de l'emploi en France. Néanmoins, ce phénomène encore marginal porte en lui une partie de l'avenir du travail qui ne peut laisser indifférent.

Jean-Louis Farou : Le développement des nouvelles formes d'emploi qu'évoque Gilbert Cette marque le début d'une nouvelle ère dans laquelle le travailleur est soumis aux injonctions de ses commanditaires sans pouvoir intervenir sur leurs exigences. La mondialisation ne cesse de renforcer

les pressions concurrentielles, qui existaient déjà entre les entreprises au niveau national. En conséquence, les exigences des employeurs, sur fond d'insécurité en matière d'emploi, créent un environnement où les personnes se montrent plus conciliantes à l'égard des conditions de travail. Dans ce contexte, les acquis sociaux se fragilisent et s'érodent plus facilement. Un travailleur indépendant qui multiplie ses emplois pour gagner sa vie sera d'autant plus fragilisé qu'il sera corvéable à merci.

Quelles sont les conséquences de cette « ubérisation » du travail ?

GC : Les indépendants se voient imposer par ces plateformes des niveaux très élevés de subordination, comparables à celles de nombreux salariés. Ce sont elles qui fixent les conditions de travail d'une course ou d'une tâche, et qui déterminent les rémunérations et souvent le temps de travail. Elles ont aussi, pour la plupart, un pouvoir de contrôle et de sanction à l'égard du prestataire. Bien souvent, cette forme de subordination du travail aboutit à des inégalités importantes entre les salariés et les indépendants : ces derniers connaissent une forte subordination, mais moins de droits que les salariés. Nous ne pouvons pas accepter un tel déséquilibre.

Tous les acteurs ont intérêt à réduire, voire éviter ces inégalités. Les recours des prestataires auprès des prud'hommes sont fréquents pour



Économiste, professeur associé à l'Université d'Aix-Marseille, Gilbert Cette est spécialisé dans l'étude du marché du travail, des temps de travail et de la productivité.



velles formes de travail

demander une requalification en salarié. Et des mouvements sociaux agitent l'activité des plateformes. Ces contestations pourraient brider le développement des activités correspondantes, au détriment de tous.

JLF : Je suis convaincu que cette ubérisation du travail crée une véritable fracture dans les rapports sociaux. Si cette forme de travail dynamise l'économie, elle engendre en contrepartie une désocialisation de l'individu, qui se caractérise par un plus grand isolement au sein de son environnement professionnel. À la différence du salarié, qui peut s'informer sur ses droits au sein de l'entreprise, notamment auprès des instances représentatives du personnel, le travailleur indépendant a plus de difficultés à se fédérer pour défendre ses intérêts. Pour s'informer, il devra avoir la plupart du temps une démarche active, contrairement à ceux qui reçoivent l'information au sein des entreprises.

Que préconisez-vous pour remédier à ce déséquilibre ?

GC : Depuis 2016, la loi El Khomri permet aux indépendants de bénéficier de certains droits. La loi d'orientation des mobilités (LOM), qui doit être adoptée à l'automne, va inciter ces plateformes à élaborer des chartes sociales concernant leurs prestataires et leurs droits. Mais ce premier pas est trop timide et ces chartes seront d'ailleurs encore unilatérales et non négociées. Des seuils d'activité à partir desquels des droits seraient accordés aux prestataires (en termes de protection sociale, de durée maximale du travail, de rémunération minimale, de recours en cas de décon-



Il est possible
que nous assistions
dans l'avenir
à la naissance
d'une nouvelle forme
de syndicalisme

JEAN-LOUIS FAROU

Membre du bureau de la section régionale CFE-CGC BTP Nouvelle Aquitaine, ancien président de la section Aquitaine, Jean-Louis Farou a accompli une partie de sa carrière à l'international.

nexion...) pourraient être définis par l'État. Ces seuils représenteraient un socle réglementaire, qui resterait supplétif vis-à-vis de normes conventionnelles négociées au sein de l'entreprise ou de la branche. Cela encouragerait les acteurs de ces plateformes à la négociation.

JLF : La loi LOM va encore faire la part belle à ces plateformes, qui sont loin de s'engager dans la négociation sur l'instauration de minima sociaux. Aujourd'hui, cette conscience du collectif est encore à construire pour les travailleurs indépendants. Il faut rencontrer des problématiques plus aiguës pour atteindre la limite élastique où les difficultés individuelles se cristallisent en luttes collectives. Au-delà de ces points de rupture, les réactions risquent d'être de plus en plus radi-

cales. Plus les pressions exercées par ces plateformes seront fortes dans les champs d'activité concernés, plus on verra les corps professionnels se fédérer pour tenter de réduire les inégalités. Il est possible que nous assistions dans l'avenir à la naissance d'une nouvelle forme de syndicalisme. ■

À LIRE



Gilbert Cette et Jacques Barthélémy repensent le droit du travail, à la fois global et protecteur, et des statuts tels que le salariat à l'heure de « l'ubérisation » de nos économies.

Travailler au XXI^e siècle - L'ubérisation de l'économie ? (Odile Jacob, 2017).



L'Europe et l'indemnisation du chômage

Dans un continent très disparate, organiser une convergence entre les modèles sociaux prendra sans doute beaucoup de temps. Premier chantier : une assurance-chômage européenne.

Les chemins menant à l'Europe sociale sont encore loin d'être défrichés. Le paysage social de l'Union européenne se caractérise par une grande hétérogénéité des systèmes de protection et d'indemnisation.

L'une des idées en débat est la création d'une assurance-chômage européenne, qui s'ajouterait aux dispositifs en place dans chaque pays. C'est une initiative défendue notamment par Xavier Ragot, économiste, directeur de recherches au CNRS et président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE),

Les divergences les plus fortes concernent les durées d'indemnisation et les taux de dégressivité

qui, dans une tribune publiée par le journal *Le Monde*, écrit : « Il s'agit de construire un niveau européen d'assurance-chômage, en plus des niveaux nationaux qui resteront hétérogènes (...) »

Ce système aiderait les pays en cas de crise et aiderait à préserver l'intégrité de la zone euro en élargissant l'espace des solidarités. »

Une convergence difficile à réaliser

Un tel système serait particulièrement utile à l'heure où un certain nombre de pays, dont la France, s'engagent vers des règles plus strictes en matière d'indemnisation du chômage. Un tableau comparatif des systèmes d'indemnisation dans les pays de l'Union européenne, établi par l'Unedic en 2019, montre d'ailleurs que la France n'est pas le pays le plus généreux d'Europe en la matière. Le taux de remplacement (la part de salaire qu'un chômeur conserve une fois au chômage) est en France de 62 % du salaire en moyenne, alors qu'il atteint 90 % au Danemark, 75 % en Italie et aux Pays-Bas, 65 % en Belgique. En Allemagne, ce taux est comparable à celui de la France.

Les divergences les plus fortes concernent en fait les durées d'indemnisation et les taux de dégressivité pratiqués. Selon sa situation, un chô-

meur allemand est indemnisé entre 6 et 24 mois, un chômeur anglais, 182 jours, un chômeur italien, 6 à 9 mois. La France se situe dans le haut de la fourchette (entre 180 et 730 jours pour les moins de 53 ans), mais les nouvelles dispositions vont durcir les conditions d'accès à l'indemnisation à partir du 1^{er} novembre : il faudra avoir travaillé six mois au cours des deux dernières années, au lieu de quatre.

On voit la difficulté d'organiser cette convergence en Europe, puisque cela nécessite de trancher une question complexe : où placer la barre entre les mieux et les moins disant ? ■

À SAVOIR

Pour financer une « assurance-chômage européenne », l'économiste Xavier Ragot propose une contribution des États membres, en y affectant par exemple une part de la TVA.

La solidarité, nouveau levier de croissance pour les entreprises

L'expérience collective autour d'un projet solidaire représente désormais un moyen efficace pour les entreprises de fédérer, recruter et fidéliser leurs salariés.

Mécénat d'entreprise, arrondi sur salaire, dons de jours de congé, distribution alimentaires... Les actions solidaires s'imposent de plus en plus dans les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Contraintes par la réglementation, ces dernières ont néanmoins compris tout l'enjeu de mobiliser les collaborateurs autour de sujets sociétaux et environnementaux qui favorisent l'esprit d'équipe.

Car un collaborateur engagé est un salarié responsable et surtout plus épanoui dans son travail. « *Sa fierté est multipliée par deux* », affirme Charlotte Dekoker, la déléguée générale de l'association Admical, qui vient de publier son baromètre 2018 du mécénat d'entreprise en France.

Donner du sens à leur travail

Si le baromètre d'Admical confirme la montée en puissance du mécénat, à la fois en termes de dons (un budget compris entre 3 et 3,6 milliards d'euros en 2017) qu'en nombre d'entreprises mécènes (82 000 environ, soit un taux de 9 % en 2017), il fait état éga-

lement du développement du mécénat de compétences à la disposition d'associations. Une véritable preuve de la volonté des salariés de s'engager et de donner du sens à leur travail. Ces actions, de surcroît, permettent aux entreprises de bénéficier d'une exonération fiscale depuis la loi Aillagon de 2003. D'ailleurs, relève l'enquête, 69 % des entreprises mécènes estiment que leur budget consacré au mécénat restera stable et 16 % confirment qu'il augmentera dans les années à venir.

Les valeurs humanistes et d'entraide sont recherchées et même affichées à l'extérieur de l'entreprise

En apportant une dimension participative dans le choix des causes à soutenir, l'entreprise sensibilise davantage les collaborateurs aux valeurs qu'elle défend dans son engagement. Les premiers secteurs béné-

ficiaries du mécénat demeurent le social, la culture et l'éducation. « *Les valeurs humanistes et d'entraide sont recherchées, et même affichées, à l'extérieur de l'entreprise par des dirigeants qui œuvrent pour fédérer leurs équipes autour de projets solidaires*, expliquent Christelle Chauzal-Larguier, maître de conférences en sciences de gestion à l'Université Clermont Auvergne, et Sébastien Rouquette, directeur du laboratoire de recherche Communication et sociétés, dans leur ouvrage *La solidarité : une affaire d'entreprise ?* (Presses universitaires Blaise Pascal, 2018). *Les initiatives se multiplient, faisant jouer un rôle majeur aux salariés, parfois eux-mêmes initiateurs de ces démarches solidaires.* »

Attirer les jeunes talents

Cette démarche est d'autant plus pertinente pour les entreprises qu'elle peut permettre d'attirer les jeunes talents, sensibles à la sincérité de leurs valeurs. Même les TPE et PME y viennent. Entre 2010 et 2016, leur engagement solidaire a presque triplé, souligne le baromètre. Pour les salariés en quête de bien-être, ces actions solidaires sont aussi l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de leurs missions auprès des associations concernées. « *Nos chantiers solidaires ont comme socle commun de privilégier l'immersion collective au sein d'une association locale, sur un temps plutôt court avec une volonté que ce moment soit une impulsion à relier et inspirer* », remarque la Scop Ça Me Regarde, à l'origine des « RTT solidaires ». ■



Ghosting : lorsque le salarié disparaît (volontairement)

Face à l'absence imprévue au poste de travail, quelles solutions s'offrent à l'employeur ?

Le licenciement semble être la plus sûre et la plus probable réponse.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Pas un mot. Pas une explication. Aucune justification. Le salarié a disparu. Il n'est plus qu'un fantôme, un *ghost* en anglais. Que doit faire l'employeur ? En première intention, sans doute, tenter de le joindre et d'obtenir des informations sur sa situation et les raisons de son absence à son poste de travail. Mais si le salarié reste injoignable ou n'apporte aucune réponse aux légitimes questionnements de son employeur, que faire ?

L'étape suivante est de le mettre en demeure de reprendre son emploi dans les plus brefs délais, sous la menace d'une sanction disciplinaire. De cette formalité, l'employeur pressé peut cependant se dispenser. Le fait d'être absent sans raison et sans justification de son poste de travail constitue, en soi, une faute disciplinaire justifiant un licenciement. Mais à l'inverse, rien n'interdit à l'employeur de rester passif.

L'erreur de la rupture du contrat

Le salarié ne travaillant pas ne perçoit pas de salaire et, pour l'essen-



Le ghosting est un phénomène de plus en plus fréquent.

tiel de ses droits, son ancienneté est suspendue pendant la période d'absence. En revanche, il reste dans les effectifs de l'entreprise. Se posera par ailleurs, le plus souvent, la question de son remplacement, par nature temporaire, puisqu'il peut revenir à tout moment. Un CDD à terme imprécis semble pouvoir faire l'affaire.

Sans doute, la manière la plus simple de régler le problème est de se situer sur le terrain de la rupture du contrat. Il est, à ce stade, une erreur grossière à ne pas commettre pour l'employeur, celle de prendre acte de la démission du salarié. La tentation est forte pourtant et beaucoup d'entreprises y cèdent. Si le salarié ne

se présente plus sur son lieu de travail et ne répond pas aux multiples relances de l'employeur, c'est qu'il ne souhaite plus travailler dans l'entreprise. CQFD. Or, la démission ne se présume jamais !

Même « fantôme », le salarié fait toujours partie des effectifs de l'entreprise

Si l'employeur a choisi de s'engager dans la voie sans issue de la rupture du contrat, il devra en payer le prix. Car la rupture sera analysée en un licenciement sans cause

ntairement) de l'entreprise

réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences financières que cela comporte. Et peu importe que la convention collective (de branche, d'entreprise, etc) applicable ou le contrat individuel de travail dispose que l'absence injustifiée du salarié pendant plusieurs jours habilite l'employeur à le considérer comme démissionnaire. Semblables clauses conventionnelles ou contractuelles ne produisent aucun effet juridique.

La voie du licenciement

Pour éviter de se retrouver dans une impasse juridique, l'employeur a tout intérêt à licencier le salarié pour faute grave. Cela dépend des faits de la cause, car les juges considèrent généralement que l'abandon de poste relève d'une telle qualification, quelles que soient les circonstances (exemple : l'employeur apprend que le salarié a développé une importante activité personnelle dans le même secteur d'activité).

C'est là, à n'en pas douter, la démarche la plus sûre. L'employeur devra toutefois respecter la procédure légale de licenciement et donc convoquer le salarié à un entretien préalable, peu importe que le salarié ne s'y rende pas. Son absence ne paralyse en rien la suite de la procédure et l'envoi de la lettre de rupture.

Dernier point : le gouvernement a récemment déclaré, faisant réponse à la question posée par un sénateur, qu'il n'avait nulle intention d'instituer un mode de rupture qui consisterait à ce que l'employeur « prenne acte » de l'abandon de poste du salarié et qui lui ferait perdre son droit à l'assurance-chômage. Moralité ? Pour chasser les fantômes, pas besoin d'exorcisme, un licenciement suffit. ■

VOS QUESTIONS

Je viens de démissionner. L'employeur m'informe de la résiliation du prêt qu'il m'avait accordé. En a-t-il le droit ?

Absolument pas. Et même si une clause insérée dans votre contrat de prêt prévoit le remboursement immédiat des sommes prêtées en cas de rupture du contrat de travail. En effet, une telle clause est tout simplement abusive (Civ. 1^{ère}, 5 juin 2019).

Je dispose, à titre d'avantage en nature, d'un véhicule électrique. Comment cet avantage sera-t-il évalué en vue du calcul des cotisations sociales ?

Un arrêté du 21 mai 2019 vient encourager le recours au véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (ne sont donc pas concernées les voitures hybrides). Pour ces véhicules, mis à disposition entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2022, les dépenses prises en compte pour évaluer l'avantage en nature ne tiendront pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour recharger le véhicule. De plus, elles seront évaluées après un abattement de 50 %, dans la limite de 1 800 euros par an. Par ailleurs, si l'employeur met à disposition une borne de recharge, l'avantage en nature pour un usage privé sera évalué à partir d'un montant nul.

Lors de mes entretiens en vue de ma rupture conventionnelle, l'employeur était assisté alors que j'étais seul. Puis-je demander l'annulation de cette rupture ?

La règle est simple : l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature d'une convention de rupture n'entraîne la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien. Contrainte ou pression qu'il revient au salarié de démontrer... ce qui s'avérera souvent très difficile (Soc. 5 juin 2019).

L'employeur doit-il reclasser un apprenti déclaré inapte par le médecin du travail ?

Non. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu de reclasser l'apprenti ni de reprendre le versement du salaire dans le mois suivant la visite de reprise (Soc. 9 juin 2019).

D'ailleurs, pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, l'article L 6222-18 du code du Travail, dans sa rédaction issue de la loi du 5 septembre 2018, exclut expressément une telle obligation de reclassement.



Ces canaux qui ont fait la France et ses paysages

La France tient fermement son rang au sein des grands pays concepteurs de canaux. Elle a mené au cours des derniers siècles des projets remarquables par leur ambition et leur pertinence.

Comment développer le commerce entre provinces, combattre les disettes et garantir la paix dans le royaume ? En creusant des canaux. Cette stratégie fut longtemps celle de la France de l'Ancien régime, qui fut pionnière dans la construction de canaux. Sully, surintendant des finances de Henri IV, est à l'origine du canal de Briare, reliant les bassins de la Seine et de la Loire, premier canal moderne français. Les travaux commencèrent en juin 1605 et durèrent près de 40 ans, avant que Richelieu ne l'emprunte pour la première fois en septembre 1642. Entre 6 000 et 12 000 ouvriers travaillèrent sur le chantier. Cet ouvrage devait signer l'entrée de la France au sein des grands pays concepteurs de canaux.

Sans aucun doute, le « grand œuvre » des XVII^e et XVIII^e siècles demeure le canal du Languedoc, première dénomination du canal du Midi. Son creusement fut probablement le plus grand chantier de Travaux

Le creusement du canal du Midi fut probablement le plus grand chantier de TP du XVII^e siècle

publics du XVII^e siècle et l'une des plus ambitieuses opérations d'aménagement du territoire de l'histoire de l'Ancien Régime. L'idée de relier l'Atlantique et la Méditerranée par un lien fluvial était très ancienne

(Auguste, Néron, Charlemagne y avaient pensé), car cela aurait permis aux navires d'éviter le contournement de la péninsule ibérique et le délicat détroit de Gibraltar.

Le canal du Midi, premier PPP

Un premier projet est présenté en 1539 par Nicolas Bachelier, puis d'autres voient le jour en 1598 et en 1617, mais butent tous sur le même problème : l'alimentation en eau d'un tel canal, qui suppose la mise en place d'un vaste et complexe système de dérivation des eaux des Pyrénées. En 1662, Pierre-Paul Riquet, un perceuteur de la gabelle en Languedoc, propose un canal à bief de partage (il doit franchir une hauteur entre deux vallées), alimenté en son point le plus haut par



Le canal du Midi. Son creusement fut le plus grand chantier de Travaux publics du XVII^e siècle.

les eaux de la Montagne Noire, au moyen de barrages-réservoirs.

Le tracé relie Toulouse, en aval de la Garonne, à Béziers. Louis XIV autorise le lancement des travaux en 1666 et ils ne seront terminés qu'en décembre 1682. Ce projet est remarquable aussi par son financement, puisqu'il préfigure à sa manière les partenariats public-privé (PPP) : 40 % du coût des travaux seront avancés par le Roi, 40 % par la province et 20 % par Riquet lui-même, qui en deviendra propriétaire, moyennant le paiement d'une redevance annuelle.

Devant l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique

D'autres grands projets de canaux naîtront au XIX^e siècle comme le canal du Rhône au Rhin (aujourd'hui Liaison Rhin-Rhône), essentiel pour relier les ports du nord de l'Europe et ceux de la Méditerranée, et notamment Rotterdam et Marseille. Entre 1815 et 1860, la France va quadrupler son réseau de voies navigables, notamment dans le nord et l'est du pays, là où commencent à se développer les activités minières et sidé-

rurgiques. Le mouvement s'accélère encore dans la première moitié du XX^e siècle, puis après la Seconde Guerre mondiale avec la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), puis de l'Union européenne.

La France possède le réseau fluvial le plus important d'Europe, avec 8 500 km de voies navigables

Aujourd'hui, la France compte 8 500 km de voies navigables, qui constituent le réseau le plus important d'Europe, devant celui de l'Allemagne (7 300 km), des Pays-Bas (5 000 km) ou de la Belgique (1 540 km). Après avoir été longtemps délaissé, le transport fluvial fait aujourd'hui l'objet d'un regain d'intérêt, car il contribue à diminuer le trafic de poids-lourds sur les grands axes et donc à la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre dans le secteur des transports. En 2018, plus de 50 millions de tonnes

de marchandises ont été transportées sur nos fleuves et nos canaux. Il s'agit essentiellement de minéraux bruts, de matériaux de construction et de produits agroalimentaires. Une douzaine de ports ont manipulé plus de 1 million de tonnes de fret en 2018, les plus actifs étant ceux de Rouen et du Havre.

L'esprit des grands bâtisseurs de canaux

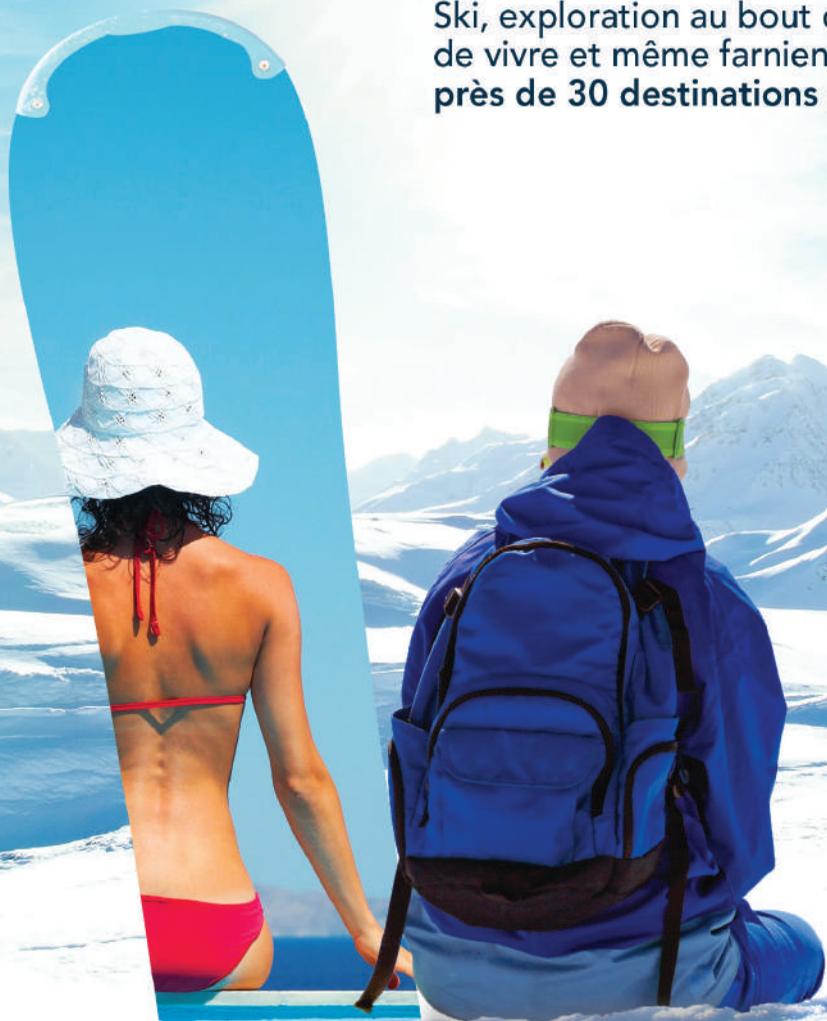
Par ailleurs, le tourisme fluvial se porte très bien, avec plus de 11 millions de passagers en 2017. Ce qui explique la renaissance d'un certain nombre de grands projets, tel le canal Seine-Nord Europe. Maillon essentiel du trafic fluvial entre le bassin de la Seine et l'Europe du nord, son tracé de plus de 100 km reliera Compiègne au canal Dunkerque-Escaut, un projet estimé à 4,5 milliards d'euros, qui sera financé à 40 % par des fonds européens.

Ainsi, l'esprit des grands bâtisseurs de canaux perdure. Car ni le train, ni l'automobile ne renverront jamais l'image qu'inspire aujourd'hui le bateau fluvial, symbole de découverte paisible des paysages. ■

NOUVEAU
CATALOGUE HIVER

ET VOUS, quel hiver PRÉFÉREZ-VOUS ?

Ski, exploration au bout du monde, douceur de vivre et même farniente. Un choix de près de 30 destinations pour vos vacances.



POUR DÉCOUVRIR
TOUTES NOS DESTINATIONS
ET RÉSERVER

☎ 01 57 63 66 72

🖥 probtp.com/vacances

🏠 en agence Conseil



PRO BTP

BTP VOYAGES Société par actions simplifiée au capital de 1 100 000 €, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n°IM 075140071

Siège social : 2 rue Rosenwald 75015 PARIS – SIREN 803 763 028 - RCS PARIS – Garant : BNP PARIBAS – Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS

BTP VACANCES Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 – Siège social : 2 rue Rosenwald 75015 PARIS – SIREN 438 576 886

PRO BTP ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966 • VACP 0137 V20 - 08/2019 - © AdobeStock