

LES Cahiers DU BTP

N°140 | OCTOBRE 2021

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



P. 8

SECRETS DU DS

Accompagner
la souffrance
psychologique

P. 20

À SUIVRE

Quand le BTP
s'occupe
de ses déchets

P. 30

LA SAGA

Le « Titanic
des Pyrénées »
sort de l'oubli



LES ENTREPRISES ENTRENT DANS LE MONDE D'APRÈS

Pages 10-17



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...)

1.



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

2.



Flashez les pages affichant ce logo

3.



Cliquez sur les liens vers des informations complémentaires

**Les Cahiers
BTP**

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,
Jacques Lladères,
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 2021
ISSN : 0765-023X
CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Couverture et p.10-11 :
Halfpoint/Adobe Stock
Page 3 : Joséphine
de Rohan-Chabot
Pages 4 et p.10-11 :
Halfpoint/Adobe Stock
Pages 4 et 19 : IDA/
Agence MIMRAM/GPAA/
JOUIN MANKU
Page 5 : Sturti/iStock
Page 6 : Gregory_DUBUS/
iStock

Page 12 : Jacob Lund
Photography/The Noun Project
Page 13 : Prostock-Studio,
SolStock, FG Trade,
Filadendron
Page 15 : Pikisuperstar/Freeipk
Page 20 : Kokouu/iStock
Page 22 : Société du Grand
Paris / Gérard Rolando
Page 26 : European Union
Page 27 : Freepik
Page 28 : Ridvan_Celik/iStock
Pages 29-30 : Pepmiba/iStock



Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

**Notre syndicat
avait salué l'an
dernier cette
reconnaissance
des droits des
travailleurs
détachés,
et reste vigilant
sur ce sujet**

L'Europe sociale continue d'avancer

En 1996, l'Union européenne proposait d'encadrer le recours au « travail détaché », qui autorisait les entreprises à envoyer temporairement des salariés dans un autre pays de l'Union. En soi, le travail détaché était alors une excellente avancée, mais il exigeait d'être encadré. Toutefois, à l'heure de l'Europe du « dumping social » et des emplois à bas salaire, ce cadre a été largement dévoyé au cours des années suivantes. Le respect des règles du pays d'accueil de ces travailleurs détachés est souvent resté lettre morte, que ce soit en termes de droit du travail ou de niveau de rémunération.

Pendant des années, le détachement a été synonyme de distorsion de concurrence, de travail illégal et de fraudes en tout genre. C'était une pomme de discorde entre les États-membres, un poison à diffusion lente au sein de l'UE. Pour le secteur de la Construction, le sujet est d'autant plus sensible qu'il concentrait à lui seul, en France, 34 % des quelque 261 300 travailleurs détachés accueillis en 2019, selon les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). En 2000, ils n'étaient que 7 500.

Heureusement, cette période semble aujourd'hui derrière nous. Des pays comme la France ont été particulièrement actifs sur ce dossier, n'hésitant pas à publier plusieurs décrets pour lutter contre les fraudes et renforcer les droits des travailleurs détachés. À commencer par l'entrée en vigueur de la directive européenne de 2018, le 30 juillet 2020, qui accorde aux salariés détachés de nouveaux droits garantis. Ce nouveau texte, qui modifie en profondeur celui de 1996, pose en particulier le principe du « à travail égal, rémunération égale sur un même lieu de travail ». Les conditions du travail détaché font désormais partie intégrante du « socle européen des droits sociaux » voulu par la Commission européenne (*lire article p.26*).

La CFE-CGC BTP avait salué l'an dernier cette reconnaissance des droits des travailleurs détachés et notre syndicat reste particulièrement vigilant sur ce sujet. L'Europe sociale continue d'avancer et avec elle les droits de l'ensemble des salariés de l'Union. ■

Gérard Duez

Éditorial

- 3 L'Europe sociale continue d'avancer, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

5 INFOS DES SECTIONS

Personnels des BTP CFA et du CCCA-BTP :
l'apprentissage vaut bien nos efforts

- 6 SICMA : RE2020, l'inquiétude des filières "minérales"

- 7 Grand Est : un événement incontournable

8 LES SECRETS DU DS

L'accompagnement de la souffrance psychologique

9 PORTRAIT

Coralie Breton : la promesse de représenter
tous les métiers de l'encadrement

Actualités

19 ON EN PARLE

À Nantes, le design a un nouvel écran



20 À SUIVRE

Quand le BTP s'occupe de ses déchets

21 L'ÉTUDE DE L'APEC

La rémunération des cadres de la Construction
fait du surplace

22 FOCUS

Nouveaux retards pour le « Grand Paris Express »

Dossier

P. 10 à 17



Les entreprises entrent dans le monde d'après

Cette rentrée 2021 ne ressemble à aucune autre pour les entreprises. Entre une 4^e vague de Covid-19 qui se termine et un retour plus ou moins maîtrisé des salariés en « présentiel », c'est l'avenir de la santé au travail et du dialogue social qui se dessine.

La prévention de la santé au travail renforcée	13
Les cadres mis à rude épreuve	14
Un nouveau regard sur le télétravail	15
Les entreprises recrutent sur TikTok, Twitch ou Tinder	16
L'avis de David Muhlmann, sociologue	17

Magazine

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Encadrement : les défis des managers dans l'entreprise post-Covid

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Bruxelles adopte l'égalité de traitement pour tous les travailleurs détachés

27 DANS LES ENTREPRISES

La nouvelle mission des entreprises

28 JURIDIQUE

Indemnité de licenciement, mode d'emploi

LA SAGA DES BÂTISSEURS

- 30 Gare de Canfranc : le « Titanic des Pyrénées » sort de l'oubli

SECTION DES PERSONNELS DES BTP CFA ET DU CCCA-BTP

L'apprentissage vaut bien nos efforts

Avec une nouvelle équipe pour son bureau-conseil, la section des personnels des BTP CFA et du CCCA-BTP accélère son engagement régional et national.



Rémy Salabert
Secrétaire général
de la section

En l'espace de deux ans, l'apprentissage dans le BTP a connu d'importants changements. Avec la loi « Avenir professionnel », promulguée en 2019, la formation est devenue un marché concurrentiel. Le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics (CCCA-BTP) n'est désormais plus un « réseau », mais un organisme au service des acteurs du BTP et de l'apprentissage. Un bouleversement majeur, y compris pour notre section des personnels du réseau CCCA-BTP.

Pour les BTP CFA, le futur contrat de complémentaire santé se joue maintenant

C'est dans ce contexte que nous avons tenu, en juin dernier, notre assemblée générale électorale (AGE), en présence du président de la CFE-CGC BTP, Gérard Duez. L'occasion de renouveler et d'élargir notre bureau-conseil (*lire encadré*), dont les membres représentent davantage les centres de formation des apprentis (CFA) et leurs salariés, partout en France. C'est un véritable atout pour notre section, qui resserre ainsi ses liens avec les réalités de l'apprentis-

sage dans le BTP. En outre, grâce à cette nouvelle représentativité, nos actions régionales (CSE, accords locaux, etc.) devraient être plus efficaces.

Un enjeu de santé

Pour les salariés des BTP CFA, l'un des enjeux du moment reste le futur contrat de complémentaire santé. Un sujet essentiel qui demanderait une entente entre les centres de formation. Malheureusement, c'est en ordre dispersé que les CFA avancent. Dix d'entre eux se sont regroupés pour trouver la meilleure couverture santé possible, et ce malgré les efforts de notre section, couplés à ceux de la CFE-CGC BTP, pour une défense commune des intérêts des salariés.

L'AGE a également été l'occasion de rappeler qu'avec la crise sanitaire, la visioconférence s'est imposée à notre section. Notre bureau-conseil a su trouver un équilibre entre présentiel et distanciel. C'est, là aussi, la promesse d'une action et d'un développement syndical plus affirmés. ■

LA NOUVELLE ÉQUIPE DU BUREAU-CONSEIL

- Rémy Salabert**
Secrétaire général (Occitanie)
- Pascal Lejeune**
Secrétaire général adjoint (Grand Est)
- Benoît Aurices**
Trésorier (Nouvelle Aquitaine)
- Dominique Serres**
Trésorier adjoint (Occitanie)
- Henri Delporte**
Secrétaire (Hauts-de-France)
- Marie-Christine Lpez**
Secrétaire adjointe (Hauts-de-France)



SECTION SICMA

RE2020 : l'inquiétude monte pour les filières « minérales »

Pour les métiers des filières « minérales », la réglementation RE2020, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022, représente un grand risque.



Claude Fouchet
Président
de la section

Le BTP va connaître une petite révolution le 1^{er} janvier 2022 avec l'entrée en vigueur de la réglementation RE2020 : la Construction devra baisser d'au moins 30 % ses émissions de CO₂ d'ici 2030. Si cet objectif est nécessaire dans la lutte contre les changements climatiques, sa mise en œuvre peut faire craindre un choc économique et social.

Au sein de la CFE-CGC BTP, la sec-

tion professionnelle SICMA regroupe les métiers de l'industrie de carrières et matériaux, du négoce des matériaux de construction et des industries de fabrication des ciments et de la chaux. Autrement dit l'ensemble des filières dites « minérales » (ciment, béton, tuiles & briques, isolants minéraux). Nous fédérons des sections syndicales qui agissent au sein de groupes comme LafargeHolcim, Ciments Calcia, Egiom, Vicat, Saint-Gobain, Etex, etc. C'est donc peu dire que RE2020 nous concerne au premier chef.

Un désastre annoncé

En février dernier, notre section co-signait un courrier à l'attention

de la ministre du Travail, Élisabeth Borne. Nous lui faisons part de notre vive inquiétude concernant l'application de la réglementation RE2020. En effet, le mode de calcul des émissions de CO₂ selon le cycle de vie (ACV), imposé unilatéralement, favorisera largement les produits biosourcés. En voulant systématiser l'utilisation du bois ou des matériaux biosourcés dans la construction de bâtiments neufs, le gouvernement fait un pari dangereux.

Il ne s'agit pas ici de nier la place de la filière bois dans le Bâtiment et les Travaux publics. Mais nous mettons en garde les pouvoirs publics sur cette idée d'imposer une solution et d'interdire *de facto* aux filières minérales d'innover et d'investir pour décarboner leurs activités.

L'industrie cimentière représente 25 000 emplois directs et indirects. Celle du béton emploie quant à elle 60 000 personnes. Notre crainte est qu'en 2022, RE2020 mette en danger des milliers d'emplois. C'est d'ailleurs l'une des conclusions du rapport d'information rendu en mars 2020 par le sénateur Daniel Gremillet, qui anticipe « une décroissance de 15 % par an de l'utilisation de matériaux de construction et d'isolants d'origine minérale à compter de 2024 ».

Ces derniers mois, nos inquiétudes n'ont trouvé aucune réponse de la part du gouvernement. ■

LE CHIFFRE

10 %

D'après les professionnels de la Construction, la RE2020 va entraîner, à court terme, une hausse des coûts de construction des bâtiments neufs de l'ordre de 10 %



SECTION GRAND EST

Un événement incontournable

La section Grand Est CFE-CGC BTP participait à la Foire de Châlons-en-Champagne.

Une présence syndicale indispensable, hors de l'entreprise, pour accélérer le développement de la section.



Viviane Fafet
Présidente de la
section régionale

Chaque année, la Foire de Châlons-en-Champagne (Marne) réunit des milliers de visiteurs et d'exposants. En 2019, près de 270 000 visiteurs s'étaient ainsi pressés pour l'un des grands événements de la région, le rendez-vous incontournable de la rentrée pour les acteurs économiques, sociaux ou politiques. Covid-19 oblige, la foire avait été annulée en 2020

Pour la 75^e édition, finalement maintenue du 3 au 13 septembre derniers et inaugurée par le ministre de l'Agriculture, notre section Grand Est CFE-CGC BTP a répondu présente. Comme depuis de nombreuses années, nous avons animé le stand de l'Union régionale (UR) de la CFE-CGC, le temps d'une journée. Une démarche importante et ce à plus d'un titre.

Tout d'abord, la foire de Châlons est l'occasion de discuter avec des personnalités telles que Jean Rottner, président de la région Grand Est et ancien maire de Mulhouse, ou encore Alain Monpeurt, qui dirige l'UR de la CFE-CGC. En 2019, lors d'une rencontre avec Gérald Darmanin, alors ministre de l'Action et des Comptes publics, nous avons défendu les cadres sur le dossier épineux de la dégressivité des allocations chômage.

Le développement syndical « hors les murs »

Notre présence est d'autant plus importante que les centres de formation (CFA) du BTP, le CCCA-BTP, certaines entreprises de la Construction et des partenaires sociaux représentant salariés et employeurs sont actifs, eux aussi, lors de la foire. Enfin, c'est pour nos élus et responsables syndicaux le lieu idéal pour échanger avec des salariés du secteur, dans une région qui compte sur son territoire des

groupes comme Eiffage, VINCI, SPIE ou Ineo. C'est aussi cela, le « terrain ».

Au contact de ces salariés, nos élus CFE-CGC BTP promeuvent notre syndicat, son positionnement, et en profitent pour distribuer calendriers, affiches et cartes de visite. À l'instar d'Hervé Jacquot, membre de notre section et représentant BTP au sein du comité directeur régional, qui dépend de l'Union régionale de la Confédération. Son implication lors de cet événement a été précieuse.

Dans une période économique et sociale difficile, convaincre des salariés de l'utilité du syndicalisme est une démarche vitale et notre action syndicale doit se déployer, aussi, hors des murs des entreprises du BTP. ■

La présence de notre syndicat à un tel événement est essentielle



Une partie de l'équipe CFE-CGC BTP Grand Est lors de la Foire de Châlons



Blandine Fridière

Entrée chez ENGIE (ex-Suez) en 2002 comme technicienne d'étude, Blandine Fridière s'est engagée sur la voie syndicale il y a une dizaine d'années, comme adhérente de la CFE-CGC BTP, puis en tant que représentante du personnel. Elle a été par la suite secrétaire du CHSCT, devenu CSE, pendant quatre ans.

L'accompagnement de la souffrance psychologique

Alors que la crise du Covid-19 accroît encore la place des risques psychosociaux dans les entreprises, les représentants syndicaux doivent apprendre à accompagner la souffrance au travail des salariés, tout en se protégeant eux-mêmes.

1 Rester neutre et recouper les informations

Un salarié fait la démarche de venir raconter la souffrance qui est la sienne, que ce soit un syndrome d'épuisement professionnel ou un cas de harcèlement : le délégué syndical (DS) se doit d'être à l'écoute et de conseiller, sans juger, sans prendre parti. Pour cela, il lui faudra recouper ces premières informations et mener sa propre « enquête », sur le terrain, auprès d'autres salariés. Attention à ne pas citer la personne en question : le but est de comprendre les conditions de travail au sein de tel ou tel service, de déterminer si une forme de malaise s'est installée dans le quotidien de travail.

2 Parce que vous n'êtes pas juriste...

À ce stade, vous ou d'autres membres de votre section syndicale êtes les seuls à mener cette enquête informelle. Avant que la situation n'implique d'autres acteurs de l'entreprise, n'oubliez pas que le service juridique de la CFE-CGC BTP est disponible pour vous accompagner. La question des risques psychosociaux (RPS) reste un sujet complexe, qui ne dispose pas encore d'un statut juridique propre. Des termes comme « burn-out » ne sont pas encore intégrés au code du Travail. L'équipe juridique du syndicat est donc là pour vous conseiller.

3 Le référent harcèlement et le CSE

Si la souffrance psychologique est selon vous avérée, vous devez en informer le comité social et économique (CSE), ou éventuellement le « référent harcèlement » de votre entreprise, nommé par le CSE, en cas de harcèlement sexuel. Sachez également que les élus au CSE disposent d'un « droit d'alerte » sur ces questions de souffrance psychologique. Dès lors, le CSE pourra établir un cahier des charges et missionner un cabinet d'expertise sur la qualité de vie au travail (QVT) et les RPS. Le rapport que rendra l'expert est une étape importante. En fonction de ses conclusions, le CSE pourra engager le dialogue avec la direction et trouver des solutions.

4 Savoir se protéger

Durant tout ce processus d'accompagnement d'un ou plusieurs salariés en souffrance, le délégué syndical doit savoir prendre du recul. Tout l'enjeu est de ne pas trop s'impliquer émotionnellement, de garder la bonne distance face à des situations qui peuvent être particulièrement pénibles, voire confuses. Le tout en continuant d'accompagner et de conseiller la ou les personnes en difficulté. C'est l'essence même de l'engagement syndical, au service des salariés. ■

Pour demander l'accès à la Boîte à outils du syndicat :

contact@cgcstp.com

La promesse de représenter tous les métiers de l'encadrement

Élue au CSE de PRO BTP en région Ouest-Atlantique, Coralie Breton ne ménage pas ses efforts pour améliorer le dialogue social.

Pour Coralie Breton, tout est une affaire de « curiosité », « d'authenticité » et de « coups de cœur ». Globe-trotteur dans l'âme, elle se prédestinait à faire carrière dans le tourisme, après des études de commerce à Chambéry et d'ingénierie touristique à Bilbao, en Espagne. Mais la Guerre du Golfe en 1990 a freiné son élan. Dans ce contexte géopolitique incertain, elle a alors choisi de répondre à une annonce du groupe PRO BTP, qui recrutait un chef de produit à Nice pour sa filiale BTP Vacances.

« Je ne connaissais rien au secteur de la protection sociale, encore moins du BTP, confie-t-elle. Mais le directeur de BTP Vacances à cette époque, m'a immédiatement confié des missions opérationnelles et stratégiques passionnantes. Elles m'ont permis de participer au maintien de l'activité vacances dans le groupe, tout en exerçant ponctuellement mon activité à l'étranger. Il m'a fait confiance alors que j'avais tout juste 27 ans ! »

Le pari des élections 2019

Forte de cette expérience, elle rejoint le siège de PRO BTP à Paris. Et là encore, elle y fait des rencontres déterminantes, notamment avec Fabrice Millequant, qui lui transmet les rênes de son nouveau poste de responsable du marché des particuliers, à la direction commerciale de PRO BTP. Il lui fait surtout découvrir le syndicalisme à travers les valeurs de la CFE-CGC BTP. « Ce qui m'a plu, c'est son côté progressiste », souligne-t-elle. Mais elle voyage beaucoup et manque de temps pour



Coralie Breton, élue au CSE de PRO BTP en région Ouest-Atlantique

s'engager réellement. C'est bien plus tard qu'elle décide de franchir le pas.

Nommée à Nantes pour développer le marché des particuliers dans la région Ouest-Atlantique, puis pour conduire des projets transverses, Coralie a envie de « jouer collectif ».

« À Nantes, il n'y avait pas de section CFE-CGC BTP. Encouragés par notre

président, nous avons décidé avec trois autres collègues de la créer avec la promesse de représenter tous les métiers de l'encadrement. Aux élections d'octobre 2019, on a finalement fait le meilleur score de France. »

Pour être syndicaliste et représenter l'encadrement, il faut du temps et de l'écoute

Une course contre la montre

Aujourd'hui, à 45 ans, Coralie continue de se former au syndicalisme et de mener ses combats. Même si parfois, elle se dit découragée de ne pas être entendue à son niveau. « À quoi sert le dialogue social dans ce cas ? », s'interroge-t-elle. Pour bien remplir son rôle de syndicaliste et représenter vraiment l'encadrement, il faut consacrer du temps et favoriser l'écoute... Le temps est toujours difficile à trouver pour un manager, alors, nous faisons appel à nos élus pour nous remonter les éventuels points d'alerte pour lesquels nous devons faire entendre la voix des salariés. C'est avant tout pour cela qu'ils nous ont choisis... » ■

CV EXPRESS

1976 Naissance à Charenton-le-Pont (Val-de-Marne) | 2000 École de commerce à Chambéry & DESS/Master European Tourism Management | 2003 Responsable de produit chez BTP Vacances | 2006 Adhésion à la CFE-CGC BTP | 2019 Élue CSE de PRO BTP en région Ouest-Atlantique



Cette rentrée 2021 ne ressemble à aucune autre pour les entreprises. Entre une 4^e vague de Covid-19 qui se termine et un retour plus ou moins maîtrisé des salariés en « présentiel », c'est l'avenir de la santé au travail et du dialogue social qui se dessine.

LES ENTREPRISES LE MONDE

Pages 10 à 17



ENTRENT DANS D'APRÈS

Santé : la prévention
des risques renforcés

Page 13

Les cadres mis
à rude épreuve

Page 14

Un nouveau regard
sur le télétravail

Page 15

Les entreprises recrutent
sur TikTok, Twitch ou Tinder

Page 16

L'avis de David Muhlmann
(Docteur en sociologie)

Page 17



Le niveau de vigilance sur l'hygiène et la protection de la santé dans les entreprises sera désormais beaucoup plus élevé qu'avant la crise sanitaire

Les entreprises viennent de traverser une période inédite. Depuis le 16 mars 2020 et l'instauration du premier confinement, la grande majorité d'entre elles a fonctionné dans des conditions « anormales », avec des salariés à distance, des activités à l'arrêt, des précautions sanitaires strictes. Le rôle de l'entreprise comme lieu de socialisation s'est brutalement rétracté, obligeant salariés, cadres et dirigeants à s'installer dans une nouvelle relation au travail et aux autres.

Alors que nous sortons progressivement de cette période et qu'une quatrième vague de Covid-19 s'éteint, deux opinions s'opposent : selon la première, cette pandémie va tout changer et accoucher d'un monde nouveau ; pour les tenants de la seconde, la pandémie n'aura été qu'une parenthèse et le retour à la « normale », c'est-à-dire à la vie d'avant, est proche. Et l'entreprise n'échappe pas à cette dualité d'opinion. La réalité pourrait bien être au milieu de ces deux perceptions extrêmes, particulièrement dans l'organisation du travail et la relation des salariés à leur entreprise.

Santé au travail **La nouvelle donne**

Il est peu de dire que la préoccupation de la santé s'est invitée dans les entreprises. Avant la pandémie, cette question n'a jamais été centrale dans les politiques de ressources humaines, en dépit des demandes répétées, dans de nombreuses entreprises, de la CFE-CGC BTP et de ses représentants syndicaux. La fusion des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les comités sociaux et économiques (CSE) en est une illustration assez claire.

Pendant la pandémie, les entreprises ont joué un rôle d'acteur de la santé publique, en instaurant des précautions sanitaires inédites qui ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Le niveau de vigilance sur l'hygiène et la protection de la santé sera désormais beaucoup plus élevé qu'avant la crise sanitaire (*lire encadré p.14*). C'est si vrai que depuis le 30 août dernier, plus de 2 millions de salariés sont dans l'obligation de détenir un pass sanitaire et qu'à défaut, ils risquent une suspension de leur contrat de travail, ce qui est une situa-

(Suite p. 14)

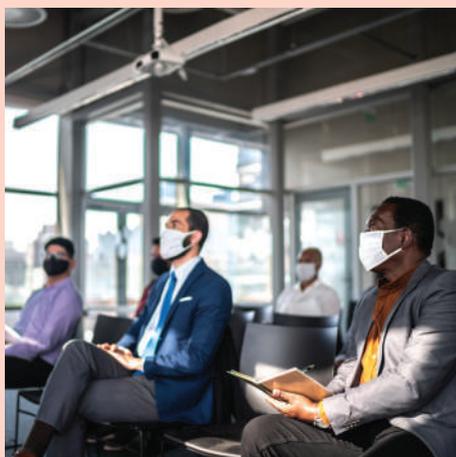
SANTÉ : LA PRÉVENTION DES RISQUES RENFORCÉE

Après plus d'un an de débats, la loi renforçant la protection de la santé au travail, promulguée le 4 août dernier, entrera en vigueur le 31 mars 2022. Elle prévoit la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, en décembre 2020. Cet accord impose « *un dialogue social sur la prévention et la santé des salariés* » au sein de l'entreprise, à travers, notamment, un meilleur suivi des salariés par la médecine du travail. Une forme de reconnaissance des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail.

C'est une bonne nouvelle pour les salariés en cette période de reprise et de retour partiel au bureau. « *Si certaines entreprises ont su traverser la crise sans encombre, d'autres ont vu leurs salariés exposés à*

un très fort risque d'épuisement ou de dépression », explique Astrid Le Fur, coach d'entreprise spécialisée dans le stress au travail.

En France, 2 millions de salariés seraient en état d'épuisement professionnel, d'après un sondage réalisé par OpinionWay pour Empreinte Humaine au printemps dernier. Conscientes de la dégradation du moral des salariés, les entreprises commencent à proposer « *un accompagnement au retour au travail, la DRH ayant pour rôle de sensibiliser managers et dirigeants à la nécessité d'une prise en charge des salariés réticents. Ce peut être par le biais de séminaires, de cellules d'écoute ou de création de moments de convivialité* », explique Astrid Le Fur dans un entretien avec la plateforme d'informations FocusRH. ■





Pour le ministère du Travail, l'obligation vaccinale dans le BTP concerne les salariés en régie, ou en contrat de longue durée, qui interviennent dans un établissement de santé, social ou médico-légal

(Suite de la p. 12)

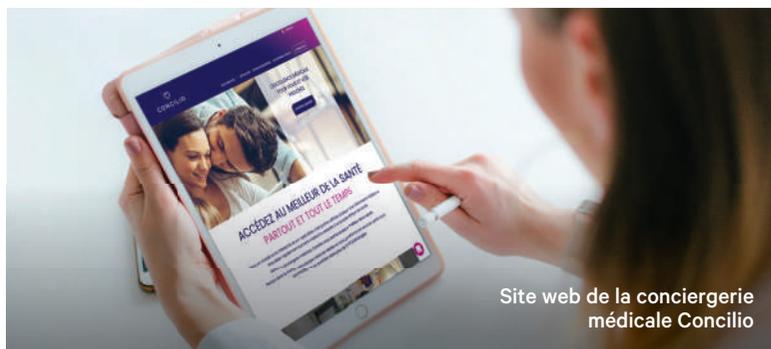
tion totalement unique sur le plan du droit. Mais cette préoccupation de la santé des salariés doit sortir de son cadre d'exception lié à la pandémie et s'inscrire désormais au cœur des politiques de ressources humaines des entreprises. Ces dernières doivent s'atteler à mettre en place des solutions pérennes d'accompagnement des salariés, dans la prévention et la protection de la santé. Un certain nombre d'entreprises de la *healthtech*, qui réunit les sociétés innovantes et les start-ups dans le domaine de la santé humaine, ont commencé d'ailleurs à proposer des offres nouvelles, comme Concilio, qui met en œuvre une « conciergerie médicale » via une plateforme web d'accompagnement à destination des entreprises

et de leurs salariés (téléconsultations, prises de rendez-vous, conseils d'une équipe médicale, etc.).

Télétravail **Gérer dans la durée**

La pandémie n'a pas créé le télétravail, mais elle en a accéléré considérablement l'usage pendant de longs mois. Désormais, les entreprises sont exonérées de toute obligation en la matière. Comme l'a rappelé récemment Élisabeth Borne, la ministre du Travail, « *c'est maintenant à la direction de l'entreprise, en discussion avec les représentants des salariés, de définir les règles en matière de télétravail* ». C'est une question complexe.

Beaucoup de salariés ont apprécié de travailler à leur domicile et souhaiteraient continuer. D'autres en ont souffert. Un certain nombre d'entreprises sont plutôt favorables à l'idée d'instaurer le télétravail sous une forme pérenne d'organisation. D'autres s'en tiennent fermement au « présentisme ». Les négociations entre les directions générales et les organisations syndicales et représentants du personnel seront donc rendues délicates par la multiplicité des situations et des attentes des salariés et par la prudence des dirigeants d'entreprise.



Site web de la conciergerie médicale Concilio

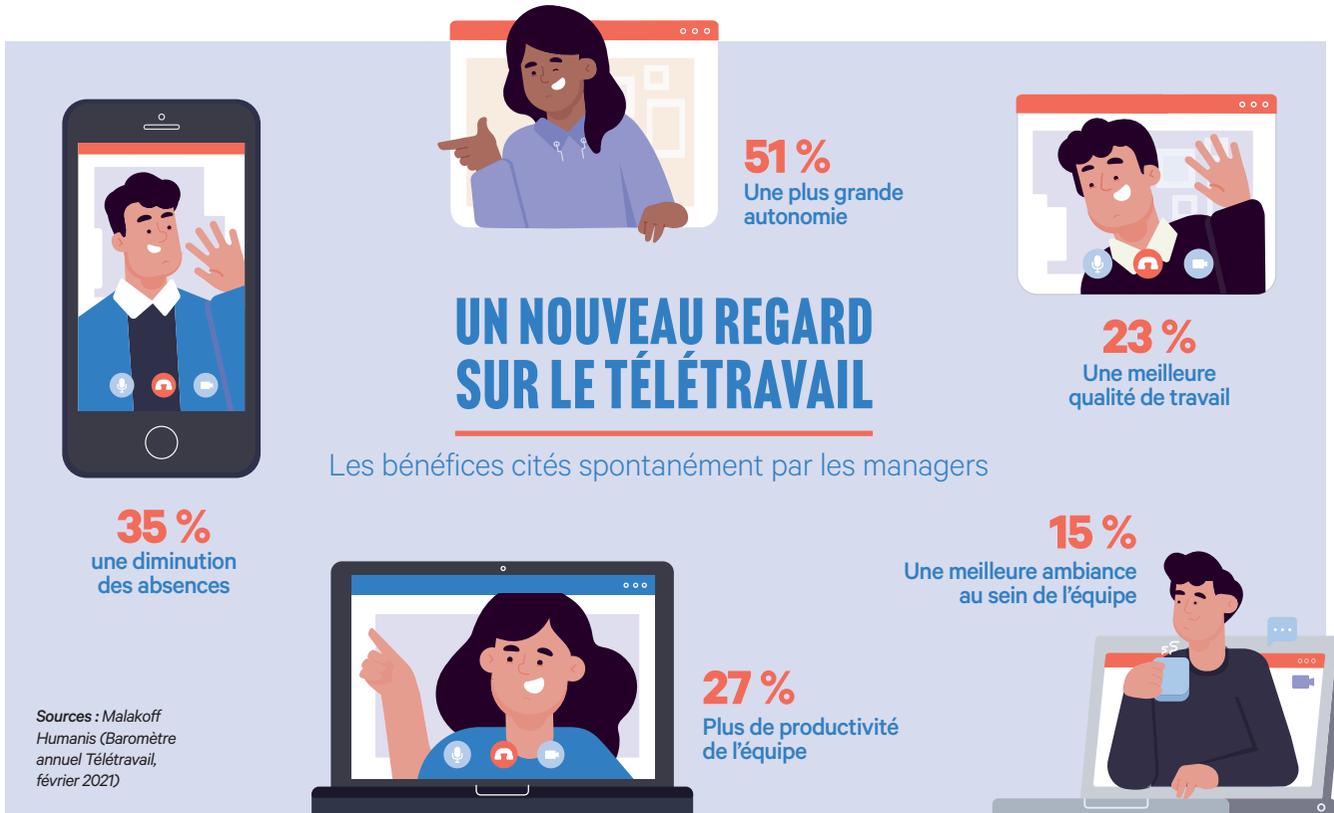
ALERTE

LES CADRES MIS À RUDE ÉPREUVE

La crise sanitaire, les confinements successifs et le télétravail contraint sont autant de facteurs qui ont mis à l'épreuve la santé mentale de plus de 40 % des salariés. La dernière enquête du groupe de protection sociale Malakoff Humanis sur « l'impact de la crise sanitaire sur l'absentéisme en entreprise et les risques psychosociaux » pointe du doigt la détresse des cadres. Les données présentées en cette rentrée 2021 montrent que le nombre de salariés en arrêt de travail a augmenté de 30 % entre janvier et mai 2021 et que la proportion d'arrêts de travail chez les managers a explosé : au mois de mai 2021, 23 % des premiers en moyenne ont déposé au moins un arrêt de travail, contre 13 % pour les seconds. Hors Covid, 19 % des arrêts maladie sont dus à des troubles psychologiques.

Cela devrait inciter les entreprises à accorder une attention plus grande aux troubles psychosociaux que pourraient éventuellement développer leurs salariés, après presque deux ans de tensions liées à la pandémie, aux périodes de confinement et aux nouvelles attentes quant au rôle des cadres dans les entreprises.

Il s'agit certes de faire la preuve de ses compétences, mais aussi de démontrer un « savoir-être » dans les fonctions d'encadrement, qui demande une forte implication personnelle et un investissement de tous les instants. Tout le monde n'est pas toujours dans les dispositions psychologiques nécessaires pour être en mesure de s'investir de cette façon, ce qui peut entraîner un mal-être au travail et le développement de troubles de santé. ■



En réalité, la distanciation du salarié par rapport à son lieu habituel de travail n'a rien d'anodin. Il implique des modes de gestion humaine différents et cette responsabilité est largement celle des salariés de l'encadrement (*lire encadré p.14*). Diriger et animer une équipe à distance suppose de laisser aux collaborateurs une certaine liberté d'action, donc de ne pas tout contrôler. Pour autant, il faut des règles claires en termes de communication, de gestion du temps de travail et du temps personnel.

Le télétravail ne doit pas amoindrir la force collective d'une équipe ou d'une entreprise. Dans les négociations à venir, il faudra donc trouver un équilibre entre les aspirations à davantage de liberté et de responsabilité manifestées par les salariés, et en particulier les plus jeunes, et la productivité de l'entreprise et sa capacité à fédérer les talents au service d'un objectif commun.

Délocalisations Vigilance obligatoire

Les organisations syndicales resteront vigilantes sur un point crucial, celui des délocalisations. Un certain nombre d'exemples

montrent déjà que des entreprises profitent du télétravail pour externaliser différentes tâches hors de France. « Avec le développement du télétravail, les salariés comme les CSE qui les représentent, s'inquiètent des risques de délocalisation du travail dans d'autres pays, prévient déjà Gilles Lecuelle, Secrétaire national au dialogue social de la CFE-CGC. Les entreprises s'inscrivant dans une logique de réduction des coûts pourraient être tentées de délocaliser certains postes de travail, comme elles le font déjà pour les centres de recherche. »

Et Gilles Lecuelle de poursuivre : « Les CSE vont devoir faire preuve d'une grande vigilance sur tous ces sujets. D'autant plus que pendant la crise sanitaire, ils ont vu leur pouvoir s'amoindrir avec les "ordonnances Macron", qui permettent au chef d'entreprise de prendre une décision sans avoir besoin de consulter le CSE. »

Relationnel Réinventer demain

Quel que soit le taux de télétravail dans les entreprises à l'avenir, une remise en cause des formes traditionnelles de l'organisation des tâches sur le lieu de travail et de la qualité de vie au travail semble inéluc-

« Il faut rétablir la proximité relationnelle d'avant la crise, où il était simple de consulter un collaborateur ou un membre du CSE pour résoudre un problème »



Gilles Lecuelle
Secrétaire national
CFE-CGC



Diriger et animer une équipe à distance suppose de laisser aux collaborateurs une certaine liberté d'action, avec des règles claires édictées au sein de l'entreprise

table. Il faut lutter contre cet *office blues* qui peut gagner certains salariés lorsqu'ils doivent reprendre la vie au bureau « comme avant », avec les mêmes frustrations et insatisfactions. Car finalement, à quoi bon venir au bureau pour passer sa journée à écrire des mails ou à y répondre ?

Pour anticiper ce spleen, le temps passé au bureau doit s'incarner dans une expérience nouvelle, plus riche, plus interactive, plus créative. De même, il est important de restaurer le dialogue social dans les entreprises, qui a été souvent interrompu par le confinement et le recours au télétravail. « *Il faut rétablir la proximité relationnelle d'avant la crise, où il était simple de consulter un collaborateur ou un membre du CSE dans le bureau d'à côté ou à la machine à café pour résoudre un problème* », dit encore Gilles Lecuelle. Le Secrétaire national au dialogue social de

la CFE-CGC insiste d'ailleurs sur la nécessité de « *réinventer le relationnel de demain* », afin que les organisations syndicales et les représentants du personnel conservent la confiance des salariés dans cette période de remise en cause de l'organisation du travail. « *Il faudrait que les syndicats obtiennent le droit de pouvoir communiquer sur les messageries de l'entreprise, ce que nous réclamons à Élisabeth Borne* », conclut-il.

La sortie de la crise sanitaire marque donc le début d'un processus de transformation des entreprises que beaucoup d'entre elles n'ont pas encore mis en œuvre et qui présente certes des opportunités pour les salariés, mais aussi un certain nombre de risques. Le fait que la négociation est renvoyée aux entreprises implique de la part des organisations syndicales et des représentants du personnel une mobilisation de tous les instants. ■

INSOLITE

LES ENTREPRISES RECRUTENT SUR TIKTOK, TWITCH OU TINDER

Depuis la crise sanitaire, tout a changé en matière de recrutement. Les directions des ressources humaines ne se contentent plus du traditionnel curriculum vitae pour dénicher ces profils dotés de qualités comportementales, appelées aussi *soft skills* (« compétences douces »). Désormais, pour trouver des candidats capables de prendre des initiatives, d'être autonomes et créatifs, nombre de recruteurs se tournent vers des réseaux sociaux connus pour leurs contenus courts et ludiques, tel que TikTok, mais aussi les plateformes de streaming comme Twitch ou, plus étonnant, l'application de rencontres Tinder.

La SNCF, System U, Leroy Merlin ou la brigade de Sapeurs-Pompiers de Paris, notamment, font appel à ces plateformes. L'objectif : lancer des campagnes vidéo attractives, adaptées aux codes et à l'univers de ces réseaux sociaux, pour toucher les publics potentiellement intéressés. La SNCF explique ainsi avoir trouvé par le biais de ces réseaux des électriciens ou des mécaniciens, des métiers marqués par une pénurie de main d'œuvre sur le marché. « *Sur des postes en pénurie de candidats, ils vont de moins en moins s'attacher au diplôme et à l'école, confirme Laura Furioli, senior manager au cabinet de recrutement Robert Half. À l'inverse, les CV vidéo se démocratisent. Les recruteurs apprécient, car ils peuvent analyser la communication verbale et non-verbale des personnes qui postulent.* » ■



1,5 million de vues cumulées, 200 000 likes et 1 600 commentaires positifs pour la campagne de recrutement de la SNCF sur TikTok

« La plus grande autonomie accordée aux salariés peut devenir une “colonisation mentale” »

Les Cahiers du BTP : Comment les entreprises peuvent-elles accompagner le retour des salariés ?

David Muhlmann : Les entreprises doivent faire face à trois enjeux majeurs : d'abord remobiliser des salariés que les managers ont dû gérer à distance pendant des mois ; ensuite, recréer les collectifs de travail ; et enfin, parvenir à « réenrichir » les relations sociales au sein de l'entreprise, car le télétravail appauvrit les modes de communication et d'interaction.

La collégialité des prises de décision par un contact direct, nécessaire entre cadres et salariés, dans la conduite d'un projet par exemple, ne peut être réductible à de simples échanges par mails et par visioconférences. Il manque ces rencontres informelles « à la machine à café » ou au détour d'un couloir, pour s'assurer d'un bon niveau de dialogue et de coopération au travail.

Pourquoi les compétences comportementales deviennent-elles si importantes ?

Dans la nouvelle organisation qui se dessine, l'entreprise crée de nouveaux standards de performance et de comportement, tout en accordant davantage d'autonomie et plus de responsabilité aux salariés. C'est ce que j'appelle « l'ambivalence fondamentale » du management actuel. L'enjeu de l'organisation n'est plus seulement d'évaluer le travail du salarié dans une logique de *command and control*, la bonne exécution des process, comme il y a 40 ans, mais surtout ses compétences comportementales et son savoir-être. On attend des salariés de la proactivité, de la capacité d'innovation et de leadership dans la conduite d'une équipe ou d'un projet.

Mais cette plus grande autonomie accordée peut devenir une contrainte. C'est ce que j'appelle dans mon dernier essai* la « colonisation mentale » : elle s'étend par une ruminant permanente sur le travail de la



journée, par des appels après le dîner ou un dernier mail à envoyer avant de se coucher... Désormais, pour les cadres notamment, la mobilisation subjective est devenue la ressource essentielle de la performance.

Quels sont les risques psychosociaux liés à ces nouvelles formes de management ?

La pression s'exerce désormais sur les individus, et plus seulement sur le travail accompli, ce qui peut générer un malaise, voire des troubles psychosociaux parmi les salariés, y compris chez les plus hauts cadres dirigeants. Ils peuvent se sentir fragilisés et pour certains risquer le *burn-out*.

L'engagement subjectif implique par ailleurs de moins en moins de temps pour soi. Autrement dit, le « droit à la déconnexion » est plus compliqué à gérer. On constate aujourd'hui une inversion de la pyramide sociale : il y a 70 ans, ce sont surtout les ouvriers qui souffraient de ce manque de temps, les classes supérieures, elles, pouvaient bénéficier d'une certaine oisiveté. Aujourd'hui, avec ce nouveau modèle de management, ce sont essentiellement les cadres et dirigeants qui sont connectés en permanence au travail par les nouvelles technologies. ■

« La pression s'exerce désormais sur les individus, et plus seulement sur le travail accompli »



* *Capitalisme et colonisation mentale* (Presses Universitaires de France, 2021)

NOUVEAU SITE
PRÉVENTIONBTP.fr

“ PARCE QUE
J’AI POUR
MISSION
D’ANIMER
LA PRÉVENTION
EN ENTREPRISE ”

Mon réflexe, c'est preventionbtp.fr et ma réponse est trouvée : sûre, rapide et adaptée aux spécificités de mon métier. Pour animer la prévention et sensibiliser les équipes je profite des ressources et des nombreux outils que je peux facilement transmettre.
Avec preventionbtp.fr, on gagne tous à être mieux protégés.

OPPBTP

preventionbtp.fr





EN CHIFFRES

1 200 milliards \$

Aux États-Unis, le « New Deal » pour la reconstruction d'infrastructures, proposé par l'administration du président Joe Biden, devrait représenter 1 200 milliards de dollars (1 000 milliards d'euros) sur les 3 500 que comptera un plan d'aide massif nommé « Build Back Better » (Reconstruire en mieux).

70 %

Dans un sondage OpinionWay pour le moteur de recherche d'emploi Indeed, 70 % des cadres interrogés estiment que la pandémie a donné plus de « sens » au rôle de manager dans les entreprises.

60 000 emplois

D'après la Fédération française du Bâtiment (FFB), le secteur devrait créer près de 60 000 postes de plus cette année, comparé à 2019 (salariés, intérim en équivalent-emploi à temps plein). Une bonne surprise, alors que la FFB prévoit un recul de l'activité de l'ordre de 5,6 % par rapport à 2019.



©IDA - AGENCE MIMRAM/GPAA, JOUIN MANKU

L'école de design s'installe sur l'Île de Nantes

À Nantes, le design a un nouvel écran

Fondée en 1988, l'École de design Nantes Atlantique s'installera en 2022 au cœur de l'Île de Nantes.

L'École de design Nantes Atlantique a fait sa rentrée 2021 dans ses locaux du campus technologique d'Atlanpole La Chantrerie, au nord de la ville. Il s'agissait de la dernière rentrée avant le déménagement de l'école sur l'Île de Nantes en septembre 2022. Les quelque 1 500 étudiants découvriront un bâtiment flambant neuf, dessiné par les agences d'architectes Marc Mimram et GPAA, ainsi que par l'agence de design Jouin Manku.

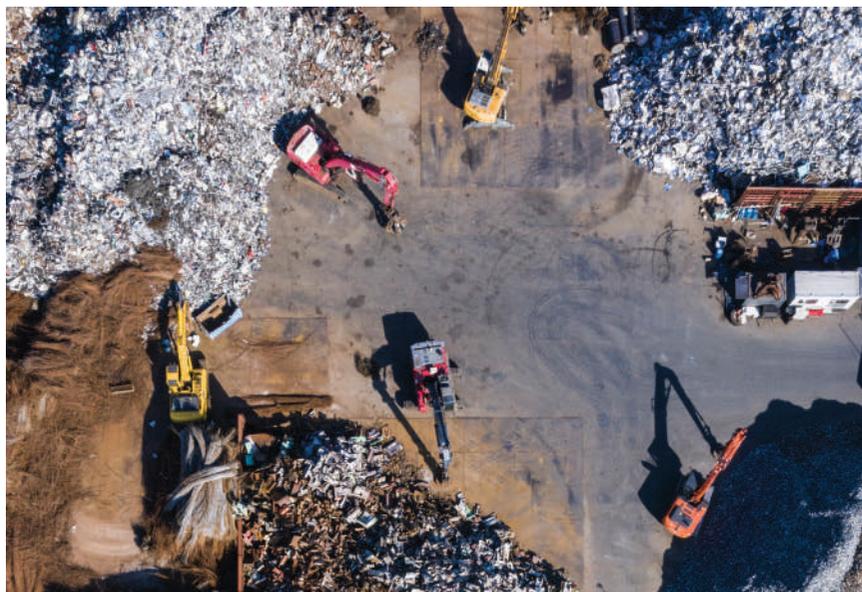
L'école comptera un bâtiment principal de 11 500 m² et un immeuble tertiaire de 4 600 m². Le tout avec un parti pris architectural qui devrait lui conférer sa singularité, dans un secteur de la Prairie-au-Duc qui accueille déjà l'École nationale d'Architecture, l'École des Beaux-Arts ou encore la French Tech Nantes. La future réalisation comptera trois parties : un « socle » transparent, ouvert sur la ville ; un corps de bâti-

ment aux courbes arrondies ; une toiture ouverte. Dans sa conception, l'école a logiquement bénéficié d'un mariage entre architecture et « pensée design ».

L'Île de Nantes, une évidence

La décision d'installer l'école sur l'Île de Nantes, qui incarne le mieux la transformation de la ville ces 30 dernières années, ne doit rien au hasard. Comme l'expliquait en 2019 Christian Guellerin, le directeur général de l'école, « *le design est encore à la recherche d'une reconnaissance en France* ». L'île était donc une localisation toute trouvée.

Le projet, d'un coût de 46 millions d'euros, est porté par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Nantes Saint-Nazaire, Nantes Métropole, le Conseil Régional des Pays de la Loire. Quant à la maîtrise d'ouvrage, elle est assurée par ADIM Ouest, une filiale de VINCI Construction, depuis le lancement du chantier en 2019. ■



Quand le BTP s'occupe de ses déchets

Les acteurs de la Construction s'organisent en filière pour lutter contre les dépôts sauvages et augmenter le recyclage des déchets du bâtiment.

Valobat : c'est le nom de la nouvelle filière de recyclage des déchets du Bâtiment qui sera lancée en janvier 2022.

Sous l'impulsion du groupe Saint-Gobain, pas moins de 26 acteurs de la Construction, représentant 50 % du marché, ont décidé d'unir leurs forces en juillet dernier pour créer cet éco-organisme. Sa mission : lutter contre les dépôts sauvages et accélérer le recyclage des « produits et matériaux de construction du bâtiment », en facilitant la reprise sans frais des déchets triés du secteur du Bâtiment et en améliorant le maillage territorial des points de collecte.

Le futur éco-organisme Valobat doit obtenir l'agrément de la filière de Responsabilité élargie du producteur (REP), étendue au secteur du Bâtiment, à partir du 1^{er} janvier 2022. Le cahier des charges pour les

éco-organismes est attendu pour cet automne. Elle s'inscrit dans le cadre de la loi Anti-Gaspillage pour une économie circulaire (AGEC), adoptée par l'Assemblée nationale le 30 janvier 2020.

Les débuts de la filière

À travers cette démarche, la nouvelle organisation espère couvrir l'ensemble des produits et matériaux utilisés par le secteur (métaux de construction, métaux des équipements, bois, menuiseries, etc.). Pour l'heure, elle regroupe essentiellement des fabricants de produits et de matériaux destinés au second œuvre, qui génèrent 20 % des déchets. Actuellement, ce sont les déchets inertes qui représentent 80 % des volumes du secteur et qui sont les mieux valorisés, à hauteur de 69 %, avance l'Agence de la transi-

tion écologique (Ademe), tandis que les déchets de second œuvre (20 %) ne sont encore valorisés qu'à hauteur de 26 %.

L'enjeu est donc de taille : le BTP produit 240 millions de tonnes de déchets par an, dont 46 pour le Bâtiment, estime l'Ademe, qui évalue le coût de traitement des déchets du Bâtiment à près de 2,7 milliards d'euros par an.

Sensibiliser les maîtres d'ouvrage

Partant de ce constat, « *il faudra accompagner l'évolution des pratiques des acteurs de la filière, en mettant l'accent sur la collecte séparée, le réemploi et l'éco-conception, en sensibilisant les maîtres d'ouvrage* », explique Hervé de Maistre, détaché de Saint-Gobain et porteur du projet dans un entretien avec Batirama.

La filière Valobat doit lutter contre les dépôts sauvages et accélérer le recyclage des matériaux de construction

Mais pour que Valobat puisse « *être réellement utile à la profession* », le nouvel éco-organisme doit encore séduire d'autres grands acteurs du BTP. Or, à ce stade, la partie est loin d'être gagnée. L'Union nationale des industries de carrières et des matériaux de construction (Unicem), qui réunit les principaux acteurs de la profession, a notamment fait savoir qu'elle souhaitait créer son propre éco-organisme pour traiter les déchets inertes issus de leurs matériaux. « *C'est l'État qui décidera du périmètre d'agrément et de l'activité ouvert aux uns et aux autres* », insiste Hervé de Maistre avant de conclure : « *Un seul organisme serait pourtant plus simple à gérer* ». ■



La rémunération des cadres de la Construction fait du surplace

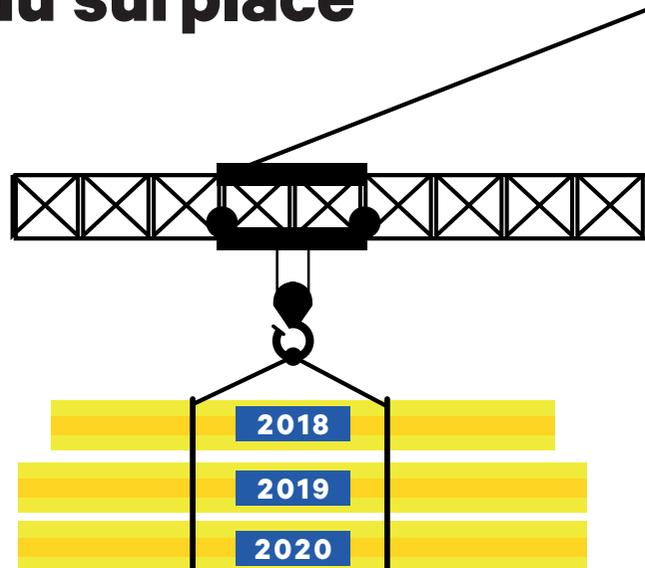
Sans surprise, 2020 aura été atone concernant la rémunération des cadres. Une année « blanche », alors que les grands groupes du BTP retrouvent tout juste une activité équivalente à celle de 2019.

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE MÉDIANE DES CADRES DE LA CONSTRUCTION
(FIXE + VARIABLE)

48 200 €

50 000 €

50 000 €



0%

Entre 2019 et 2020, la rémunération annuelle des cadres de la Construction a stagné

Source : Apec
(enquête rémunération des cadres 2021)

LES RAISONS D'UNE ANNÉE « BLANCHE »



Christophe Lenzi
Chef de Projet études à la direction données, études et analyses de l'Apec

C'est un coup d'arrêt attendu. Le niveau de rémunération des cadres de la Construction est demeuré stable en 2020 (voir infographie), après une progression de 4 % en 2019.

Ce coup d'arrêt est avant tout lié à la crise sanitaire et à la récession qui s'en est suivie, aussi brutale qu'inédite. Si l'intervention massive de la puissance publique (prêts garantis par l'État, aides sectorielles, mesures de chômage partiel...) a limité les plans de licenciements massifs, les acteurs de la Construction, face à cette contraction inédite de leur activité, n'ont eu d'autres recours que de geler les salaires, notamment ceux de leurs cadres.

Mais cette stabilité salariale recèle un autre mécanisme, psychologique cette fois : l'attitude des cadres en cette période de Covid. En effet, ces derniers ont remis *sine die* leurs projets de mobilité externe, en attente d'un contexte sanitaire et économique plus favorable. Or, ces changements d'entreprise s'accompagnent souvent d'une meilleure rémunération. La contraction du volume de recrutements cadres (-15 % dans la Construction en 2020) a donc pu également jouer sur cette stagnation salariale. Le retour de niveaux d'activité équivalents, voire supérieurs à ceux d'avant la crise, pourrait inciter les entreprises à retrouver les chemins de la valorisation salariale et des embauches. ■



Nouveaux retards pour les chantiers « Grand Paris Express »

Avec la crise sanitaire, la Société du Grand Paris confirme les retards de plusieurs chantiers du super métro d'Île-de-France, à commencer par l'emblématique tronçon de la ligne 16.

Depuis trois mois, la Société du Grand Paris (SGP), l'organisme public en charge de la construction du « Grand Paris Express », est entrée dans une nouvelle phase du projet : les chantiers ont démarré sur la totalité des lignes de métro. Les douze tunneliers sont tous à la manœuvre pour creuser les quatre nouvelles lignes de métro automatique, numérotées de 15 à 18, ainsi que les prolongements de la ligne 14. Lancé à la fin des années 2000, ce vaste chantier permettra de relier sur plus de 200 kilomètres des dizaines de communes de banlieue, les centres de recherche du plateau de Saclay ou encore les deux aéroports parisiens de Roissy et d'Orly. « On a tout commencé et on finira tout », assure Jean-François Monteils, le nouveau président de la SGP nommé en mars par le gouvernement, insatisfait de l'état d'avancement de certaines lignes.

Plus de deux ans de retard

La crise sanitaire n'a rien arrangé : « Arrêt des chantiers, puis redémarrage à faible cadence, désorganisation des chantiers, impossibilité de retrouver un rythme de croisière avec des conséquences pouvant aller jusqu'à plusieurs mois », explique la SGP, qui table désormais sur une mise en service progressive des nouvelles lignes entre 2025 et 2030.

Ainsi, le tronçon très attendu pour les Jeux Olympiques de 2024 de la ligne 16 entre Saint-Denis-Pleyel et Clichy-Montfermeil est reporté au second semestre 2026. « L'honnêteté oblige à dire qu'il n'y a pas que la

crise pandémique », reconnaît Jean-François Monteils dans une interview à l'AFP.

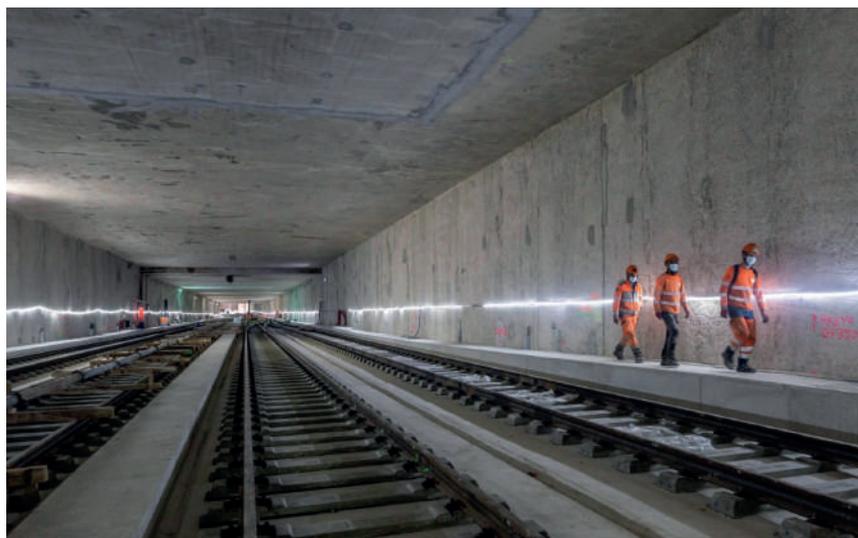
Sur cette première partie de la ligne 16, la SGP a dû surmonter nombre d'incidents : outre le désamiantage du site du dépôt d'Aulnay-sous-Bois, la mobilisation plus difficile pendant le grand confinement du printemps 2020 des techniciens venus d'Allemagne pour s'occuper des tunneliers conçus et fabriqués par le groupe allemand Herrenknecht a entraîné un décalage supplémentaire de 4 mois. L'enquête sur le décès accidentel d'un ouvrier à Noël a aussi immobilisé un tunnelier pendant

« On a tout commencé et on finira tout », assure le nouveau président de la SGP

six mois. Également affectée par ces incidents, l'amorce de la ligne 17 jusqu'à l'aéroport du Bourget, qui devait desservir le village des médias des J.O., ne pourra être inaugurée qu'au second semestre 2026.

Pas de dérapage financier

Finalement, seuls les prolongements de la ligne 14 reliant le village olympique à Pleyel à l'aéroport d'Orly et au Stade de France devraient être livrés dans les temps au printemps 2024. Tout comme la ligne 18 qui reliera d'ici à 2027 Orly au grand pôle de recherche française du plateau de Saclay. Concernant le coût de ce gigantesque chantier, le président de SGP estime ne pas devoir « remettre en cause significativement les évaluations validées par la Cour des comptes en décembre 2017 ». En 2012, la Cour évaluait le coût de ce « chantier du siècle » à 35,08 milliards d'euros. ■



CAMILLE
CHARPENTIERE
BOIS

MAMADOU
MAÇON

DIMITRI
INSTALLATEUR
THERMIQUE

VALENTIN
ÉLECTRICIEN

ALEXIS
CHARPENTIER
MÉTALLIQUE

ALICE
PEINTRE
DÉCORATRICE

SOULEYMANE
COUVREUR

YOHAN
TRAVAUX
PUBLICS

ANTONIN
PLÂTRIER-
PLAQUISTE

VIOLETTE
SERRURIÈRE-
MÉTALLIÈRE

QUENTIN
INSTALLATEUR
SANITAIRE

ANTOINE
CHARPENTIER
BOIS

LA CONSTRUCTION

Demain s'invente avec nous



#PassionConstruction

La construction, c'est plus de 30 métiers!

Fais ton choix sur laconstruction.fr

CCCA-BTP / ARTISTES PRESANTEE / GUSTAV PHOTO / THIBAUT BARBERIS / ISTOCK / MARIANNE CHANALAC / GUSTAV



Une campagne organisée par le CCCA-BTP,
mobilisé avec les professionnels de la construction.





ENCADREMENT

Les défis des managers dans l'entreprise post-Covid

Arnaud Collery, fondateur de la plateforme de développement personnel Humanava, et Édouard Corral, délégué syndical central chez Razel-Bec (groupe Fayat), partagent leur vision du futur management en entreprise.

Les Cahiers du BTP : Quelle est votre conception du bien-être en entreprise ? Y-a-t-il urgence à recréer du lien social ?

Arnaud Collery : Il y a sept ans, lorsque je suis devenu *Chief Happiness Officer* [responsable du bonheur au travail] dans un incubateur de startups en Afrique du Sud, j'ai pu consta-

ter l'impact quasi-immédiat que pouvait avoir la prise en compte du capital humain sur le bien-être au travail.

Cette notion recouvre tous les fondamentaux liés à l'humain, comme le respect et l'écoute active de l'autre, mais aussi ce besoin d'empathie de la part de la hiérarchie à l'égard des salariés. Ce nouveau management fait

appel aux *soft skills* telles que l'intelligence émotionnelle, mais aussi au « leadership conscient », la connaissance de soi pour être capable d'insuffler une dynamique positive au sein de l'équipe. En revanche, les grandes entreprises commencent tout juste à s'y intéresser. Elles ont compris qu'il fallait prendre ce tournant pour répondre aux aspirations des nouvelles générations, qui ne veulent plus entendre parler de plan de carrière, mais plutôt de flexibilité et d'autonomie, en accord avec leurs propres valeurs.

Au-delà de l'*happy washing*, des discours de façade, les entreprises doivent réellement faire preuve d'humanité pour instaurer cette confiance avec leurs salariés qui, à mon sens, est indispensable pour améliorer le lien social au sein de l'entreprise.

Édouard Corral : Dans un groupe familial comme Fayat, le top management fonctionne encore « à l'ancienne », selon un mode fondé avant tout sur le contrôle des salariés. Lors du premier confinement, en mars-avril 2020, par exemple, la direction du groupe a décidé unilatéralement d'imposer le chômage partiel à tous les cadres administratifs qui demandaient pourtant la mise en télétravail. Du jour au lendemain, nous nous sommes retrouvés avec un salaire



Arnaud Collery est le fondateur de la plateforme [humanava.com](https://www.humanava.com), spécialisée dans le développement personnel et le bien-être au travail. Il a donné des conférences à Harvard ou pour La Cité du Vin (Bordeaux), Cartier, Chanel, Vivatech et France Digitale. Il est l'auteur de *Mister Happiness* (Larousse, 2018).

amputé de 30 %, sans aucune compensation de la part de l'entreprise pour maintenir nos salaires.

Ce manque de dialogue, y compris avec les représentants syndicaux, a rompu la confiance des salariés avec la direction du groupe. Ils se sont sentis abandonnés par le top management. Autant dire que le chemin sera long pour recréer du lien social dans l'entreprise.

Le bien-être au travail, à mon sens, passe par la reconnaissance des attentes des salariés à travers une implication collective des managers et des collaborateurs pour rétablir ce lien de confiance et le dialogue social dans l'entreprise.

Comment l'encadrement peut-il accompagner ce mouvement sur le terrain ?

AC : Depuis que j'ai lancé la plateforme en ligne Humanava sur ces questions de développement personnel et de bien-être au travail, les demandes de formations affluent, tant pour les managers que pour les salariés eux-mêmes. Désormais, nombre d'entreprises nous demandent de donner des cours particuliers sur l'empathie aux managers, pour leur permettre de mieux appréhender les vulnérabilités de chacun et la diversité des profils.

D'ailleurs, on parle désormais de *coach manager*. L'objectif est de permettre au salarié de se sentir à sa place dans l'entreprise pour donner le meilleur de lui-même au travail.

EC : Les managers intermédiaires peinent souvent à se faire entendre auprès du comité de direction. Pourtant, les attentes des salariés sont fortes, tout particulièrement sur l'aménagement du temps de travail et de fin de carrière. Depuis longtemps, par exemple, chez Razel-Bec, nous réclamons deux jours de télétravail par mois, mais le top management reste sourd à nos revendications. Ce



Le bien-être au travail passe par la reconnaissance des attentes des salariés

ÉDOUARD CORRAL



Salarié depuis 19 ans chez Razel-Bec (Groupe Fayat), après un passage dans l'aérien puis au sein de Bouygues Bâtiment, Édouard Corral est depuis 15 ans adhérent à la CFE-CGC BTP. Il a créé la section syndicale dans l'entreprise en 2011. Il est délégué syndical central et élu au CSE.

n'est pas faute d'essayer de faire passer nos messages pour faire avancer le dialogue social : la qualité de vie au travail est un sujet central dans l'entreprise. Les seules avancées que nous ayons obtenues ces derniers mois portent sur des accords d'entreprises, comme l'obligation de négocier sur l'égalité homme-femme au niveau de l'entreprise.

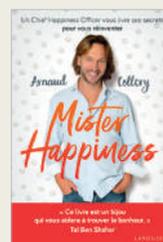
La crise du Covid-19 va-t-elle induire un réel changement d'état d'esprit dans le management ?

AC : Sans aucun doute. La crise sanitaire a accéléré le mouvement du bien-être en entreprise. D'autant plus que toutes les enquêtes montrent clairement ce besoin de changement : aujourd'hui, 40 % des Français souffriraient de troubles psychosociaux. Être réfractaire à cette révolution, c'est prendre le risque de perdre ses salariés de moins de 30 ans, qui ne montrent plus aucun attachement à l'entreprise, et de constater une baisse de motivation des générations suivantes dans leur travail.

EC : La crise du Covid-19 n'a fait que renforcer ce mode de management pyramidal dans les entreprises. Les managers intermédiaires sont bien conscients que ce type d'organisation, trop rigide, bloque toute évolution possible du management.

Quoi qu'il en soit, les grosses entreprises vont devoir changer si elles veulent limiter les départs de collaborateurs insatisfaits du fait d'une faible écoute de leurs attentes. ■

À LIRE



Arnaud Coltery mêle dans ce livre anecdotes et outils de développement personnel au service des salarié(e)s. Une feuille de route pour trouver l'épanouissement dans le travail.

Mister Happiness (Larousse, 2018)

Bruxelles avance sur le dossier du travail détaché

Attachée à sa promesse d'un « socle européen des droits sociaux », la Commission européenne a pris à bras-le-corps la question du travail détaché.

Pendant le « grand confinement » lié au Covid-19, au printemps 2020, la Commission européenne avait appelé les Vingt-Sept à faire preuve de souplesse pour faciliter la mobilité des travailleurs détachés en Europe. Elle n'en a pas oublié pour autant le volet social. La transposition au 30 juillet 2020 de la directive européenne, promulguée en 1996 et révisée en 2018, sur le détachement de travailleurs dans chaque État membre en est un marqueur fort.

Ce nouveau dispositif, vivement encouragé par la France, permet de renforcer la protection des travailleurs détachés, conformément au plan d'action de la Commission en faveur de la création d'un « socle européen des droits sociaux ». Désormais, le principe d'égalité de traitement (« à travail égal, rémunération égale sur un même lieu de travail ») s'applique aux 1,9 million de travail-

L'égalité de traitement (travail égal, rémunération égale sur un même lieu de travail) s'applique aux 1,9 million de travailleurs détachés en Europe

leurs détachés en Europe. Ainsi, pour éviter toute concurrence déloyale, un salarié détaché bénéficie des règles de rémunération identiques à celles applicables aux travailleurs locaux de l'État membre d'accueil.

Le BTP, premier concerné

Dans le même esprit, la création d'un statut de travailleur détaché de longue durée impose un cadre plus strict, dès lors que la durée du détachement excède 12 mois. Enfin, les obligations des employeurs des entreprises étrangères détachant

des salariés sur un chantier dans un autre État membre sont également renforcées. Tout comme le « devoir de vigilance » et la « responsabilité financière solidaire » des donneurs d'ordre.

Pour la France « la législation nationale du détachement offre désormais un cadre juridique solide visant à garantir les droits des salariés et à combattre la fraude », confirme le ministère du Travail. Particulièrement concerné, le secteur du BTP a employé à lui seul 34 % des quelque 261 300 salariés détachés au moins une fois en France en 2019. D'ailleurs, depuis la transposition du texte européen en droit français par une ordonnance du 20 février 2019, les inspections se sont intensifiées en 2020, avec 240 000 interventions, dont 12 700 en rapport avec le détachement de travailleurs.

« Le cadre actuel reste toutefois à compléter et des améliorations à apporter, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle européenne », précise néanmoins le gouvernement français, qui compte bien œuvrer, dans le cadre de sa présidence de l'UE au premier semestre 2022, à la révision des règles communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale. « Ce qui facilitera la connaissance des flux et renforcera la capacité de contrôle », souligne-t-il. Emmanuel Macron l'a en outre assuré lors du dernier sommet de Porto début mai : la France jouera pleinement son rôle pour permettre cette convergence sociale par le haut en Europe. ■



Emmanuel Macron, le 9 mai dernier, pour le lancement de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, à Strasbourg



Les entreprises en quête de sens

Assurer la santé, la qualité de vie et le développement humain dans l'entreprise devient un levier d'attractivité auprès des investisseurs et des salariés en quête de sens.

Depuis plusieurs années, la recherche du profit n'est pas suffisante et les entreprises doivent tendre vers le *business for good*. La « déclaration de performance extra-financière des entreprises », principal outil comptable de cette révolution de l'impact positif, s'étend désormais aux implications sociales, environnementales, sociétales de l'entreprise, ainsi qu'à son mode de gouvernance. Elle est même devenue facteur d'attraction pour des investisseurs et des salariés en quête de sens.

Apparue aux États-Unis au début du XX^e siècle, l'idée d'évaluer les données autres que la simple solvabilité d'une entreprise a fait son chemin en France depuis les années 1990, notamment avec la création de Vigeo, l'agence internationale de recherche et services Environnement, Social et Gouvernance (ESG) fondée en 2002

par Nicole Notat. En France, la loi PACTE du 22 mai 2019 a désormais consacré le principe d'« entreprise à mission », visant à intégrer la prise en compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux d'une entreprise.

Le capital immatériel

« Il convient de sortir de l'unique prisme financier et de sa logique aussi court-termiste que mortifère pour considérer le capital immatériel et prendre en compte la vraie richesse de l'entreprise et de son écosystème ».

L'idée d'évaluer les données autres que la simple solvabilité d'une entreprise a fait son chemin depuis les années 1990

affirme Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du secteur Économie, Industrie, Numérique et Logement.

Ainsi, la santé, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont aujourd'hui des critères essentiels pour mesurer la performance des entreprises. Mais au vu des nombreuses méthodologies de classification et labels pour identifier les projets d'investissement responsables et durables, il peut être difficile pour une entreprise de faire la preuve de son engagement vertueux. « Créer un compartiment au sein de la comptabilité publique, qui placerait en dehors des lois du marché les dépenses afférentes à la santé et à la transition écologique, est une première étape », propose Raphaëlle Bertholon.

Des indicateurs communs en Europe

Pour contribuer à donner plus de cohérence à ce nouvel écosystème, la Commission européenne a ainsi présenté, en avril dernier, son projet de révision de la Non-Financial Reporting Directive (NFRD), adoptée en 2014. Dans sa nouvelle mouture, intitulée « Directive sur les rapports de durabilité des entreprises », Bruxelles entend ainsi déterminer les indicateurs communs à toutes les entreprises dans le cadre d'un « acte délégué », afin de faciliter la comparaison des données communiquées par les entreprises sur leurs données extra-financière. Si ce nouveau dispositif est vivement encouragé par le gouvernement français, sa mise en place attendra. Pour celles et ceux qui souhaitent accéder aux notations extra-financières de certaines entreprises, il n'existe pas d'applications ou de sites web dédiés. Il leur faudra croiser les sources d'information, que ce soient les médias, des réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, etc.) ou encore l'institut Great Place to Work. ■

Indemnité de licenciement, mode

Contrairement à la démission, le licenciement ouvre le droit à des indemnités. Encore faut-il en connaître les conditions. Vade-mecum.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

L'indemnité de licenciement doit être versée au salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable et sauf en cas d'une rupture du contrat pour faute grave ou lourde. Si la faute, grave ou lourde, est commise en cours de préavis, elle justifie son interruption immédiate, mais ne fait en aucun cas perdre au salarié son indemnité de licenciement (Cass. soc. 11 sept. 2019). La même solution s'applique si la faute commise avant le licenciement n'a été découverte, postérieurement, qu'au cours du préavis.

Soulignons encore que rien n'interdit à l'employeur de verser une indemnité de licenciement au salarié ayant commis une faute grave



ou une faute lourde. Attention toutefois : l'ancienneté du salarié nécessaire pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement se détermine au moment de l'envoi de la lettre de licenciement, mais pour en calculer le montant, l'ancienneté du salarié s'apprécie à la date d'expiration de son préavis (et cela même en cas de dispense à l'initiative de l'employeur).

Le montant légal de l'indemnité de licenciement, relativement modeste, est calculé par années de service dans l'entreprise et ne peut pas être

inférieure à 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans. Ce montant est doublé pour les salariés licenciés pour une inaptitude professionnelle.

Un montant à négocier

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. L'assiette de calcul de l'indemnité minimale légale est égale à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement. Il s'agit en l'état de la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, on prend en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement, soit 1/3 des

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être intégré au contrat de travail, après négociations

d'emploi

3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification, annuelle ou exceptionnelle, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au *pro rata temporis*.

Très souvent, les conventions collectives prévoient, principalement pour les cadres, un mode de calcul bien plus favorable que celui fixé par le code du Travail. Il faut cependant prendre garde : si l'accord d'entreprise retient un mode de calcul différent de celui fixé au niveau de la branche, c'est celui stipulé par le texte négocié au niveau de l'entreprise qui s'appliquera... même s'il est moins favorable pour le travailleur (« ordonnances Macron »).

Des exonérations fiscales

La branche n'est plus vraiment la « loi de la profession ». Mais le montant de l'indemnité de licenciement peut également être l'objet d'une clause particulière du contrat de travail du salarié. Tout est alors affaire de négociation. A priori, il n'y a pas de limites. Cependant, lorsque l'indemnité de licenciement est fixée par le contrat de travail à un montant manifestement excessif, le juge peut estimer qu'elle représente pour partie une pénalité susceptible d'être réduite (article 1231-5 du code civil). Il faut savoir n'être pas trop gourmand.

Si l'indemnité de licenciement doit, en principe, être versée en même temps que le dernier salaire, elle n'en a pas la même nature. Elle est exonérée, dans certaines limites des cotisations de Sécurité sociale et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations, de CSG et de CRDS et d'impôt sur le revenu. L'indemnité de licenciement prévue par la loi, ou un accord de

VOS QUESTIONS

Le CSE peut-il désigner valablement un expert pour risque grave même si cette désignation ne figure pas « noir sur blanc » à l'ordre du jour de la réunion de l'instance ?

Oui, à condition que l'expertise soit en lien nécessaire avec l'un des points inscrits à l'ordre du jour. Par exemple, la désignation de l'expert « risque grave » est valable dès lors que l'ordre du jour fait explicite référence à des risques psychosociaux et à leur niveau de gravité (Cass. soc. 27 mai 2021).

J'ai été licencié pour faute grave. Mon contrat de travail prévoit un préavis de 3 mois en cas de licenciement. Mon employeur refuse cependant de me l'accorder. En a-t-il le droit ?

En principe, le licenciement pour faute grave n'ouvre pas droit à préavis ou à indemnité compensatrice de préavis. Et la solution est exactement la même si votre contrat de travail mentionne un préavis en cas de licenciement, sans autre précision sur le motif de la rupture (Cass. soc. 21 juin 2021).

Je suis en arrêt maladie. Mon employeur vient cependant de me convoquer à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Ne puis-je pas exiger le report de l'entretien ?

Vous pouvez évidemment solliciter un report de la part de votre employeur. En revanche, vous ne pouvez pas lui imposer d'y procéder. S'il vous le refuse, vous pourrez tout juste lui en faire grief devant le juge prud'homal, dans l'hypothèse où l'entretien aurait été fixé à un moment précis, comme la date d'une opération chirurgicale. Un rendez-vous pour lequel l'employeur n'ignore rien de votre impossibilité de vous y rendre.

branche, est ainsi exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS dans la limite d'un montant égal à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 82 272 € en 2021. Cette exonération ne fonctionne néanmoins que si le montant de l'indemnité versée n'excède pas 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 411 360 € en 2021.

Enfin, sur le plan fiscal, lorsqu'elles n'excèdent pas le montant prévu par la convention collective de branche ou, à défaut, par la loi, les indemnités de licenciement sont exonérées en totalité d'impôt sur le revenu !

Dans les autres cas (ex : une indemnité supérieure prévue par le contrat de travail), l'indemnité est exonérée dans la limite d'un montant égal à 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, à hauteur du plus élevé des seuils suivants : le montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Soit la moitié du montant total de l'indemnité versée ou deux fois le montant du salaire annuel brut perçu par le salarié l'année civile précédant la rupture du contrat. Vite, à vos calculettes ! ■

GARE DE CANFR

Le « Titanic des Pyrénées » sort

C'est l'histoire de Canfranc, la plus grande gare fantôme du monde, construite au XX^e siècle pour relier la France et l'Espagne. L'histoire d'une chute et d'une renaissance.

Les Pyrénées n'existent plus ! » En ce 18 juillet 1928, Alphonse XIII, roi d'Espagne, a la fibre lyrique face au président de la République française, Gaston Doumergue. Les deux hommes sont en plein cœur des Pyrénées, où ils inaugurent de façon solennelle la nouvelle gare internationale de Canfranc, sur le versant espagnol de la frontière entre les deux pays. Pour la première fois dans l'histoire des deux pays, les Pyrénées ne sont plus infranchissables : une ligne de chemin de fer relie désormais les villes de Pau et de Saragosse par le col du Somport, l'aboutissement de projets lancés des décennies auparavant. La construction de la voie ferrée, qui traverse la vallée d'Aspe, et du tunnel de près de 8 kilomètres au Somport est probablement l'un des chantiers ferroviaires les plus impressionnants des « années folles ». Le projet était censé contribuer au commerce international entre le sud et le nord de l'Europe.

Pour construire la gare, les Espagnols ne lésinent pas sur les moyens. Sur le site de Canfranc, les



architectes et ingénieurs imaginent, à 1 200 mètres d'altitude, un long bâtiment de près de 250 mètres de long, d'une taille comparable à la gare Saint-Lazare à Paris, doté d'un hall monumental de style art déco.

1970, l'année de la chute

Plantée au milieu des montagnes, Canfranc ambitionne d'être l'une des plus grandes gares internationales d'Europe. Il n'y manque que des voyageurs, qui ne se pressent

pas dans les couloirs de céramique blanche de la gare.... Il y a une bonne raison à ce manque d'enthousiasme : pour relier Pau à Saragosse, distante de 310 kilomètres, il faut une journée entière de voyage, car l'écartement des voies en France et en Espagne n'est pas le même. Arrivés à Canfranc, les voyageurs doivent changer de train et subir de longues vérifications douanières.

Puis les événements politiques s'en mêlent. En novembre 1936, le



ANC de l'oubli



tunnel est muré par les franquistes. Le trafic reprend en 1940 et connaît une spectaculaire embellie avec des transports de convois de minerais de fer et de tungstène espagnols vers l'Allemagne nazie, et des transits d'or dans le sens inverse. De nombreux échanges de marchandises transitent alors par Canfranc entre l'Espagne et le Portugal, des pays « neutres », et l'Europe occupée.

Après la Seconde Guerre mondiale, le tunnel est d'abord à nouveau

muré par les autorités espagnoles, avant d'être rouvert en 1948. Le trafic des passagers à Canfranc est des plus modestes, une cinquantaine de personnes par jour, pour un trafic de fret limité. Puis, le 22 mars 1970, un train chargé de maïs espagnol déraile côté français et entraîne la destruction d'un pont, ce qui coupe de facto la ligne. Privé du trafic français, Canfranc périclète, se dégrade, au point qu'on ne parle plus d'elle que comme le « Titanic des Pyrénées ». Elle reste une curiosité touristique, l'une des ruines industrielles les plus impressionnantes d'Europe, avec son hall désert, ses trains et ses quais abandonnés.

Il faut attendre le début des années 2000 pour que Canfranc sorte de l'oubli. L'heure est alors aux projets européens, au désenclavement des régions frontalières, et l'idée de reconstruire la ligne de chemin de fer revient sur la table.

Côté espagnol, on regarde d'un autre œil l'architecture singulière de Canfranc. Et en attendant que le projet de reconstruction de la ligne ferroviaire entre la France et l'Espagne n'aboutisse, la gare de Canfranc va se muer en un site touristique de luxe. La Communauté autonome d'Aragon a annoncé un investissement de 14 millions d'euros pour transformer l'ancienne gare en hôtel de luxe, qui sera exploité par le groupe majorquin Barceló, deuxième opérateur espagnol d'hôtellerie, et dont l'ouverture est prévue en 2022. Le hall grandiose de l'ancienne gare sera naturellement préservé. Une nouvelle gare a été construite, inaugurée en avril 2021, mais qui ne dessert que

le trafic espagnol. L'idée est de faire de Canfranc un nouvel objet touristique dans une région déjà assez fréquentée par les touristes espagnols et français. Mais l'objectif avoué de la Communauté autonome d'Aragon est de relancer la liaison ferroviaire avec la France d'ici 2025.

Une gare désaffectée aux milliers de visiteurs

La région espagnole compte investir 50 millions d'euros dans la rénovation de plus de 80 km de voies pour les adapter au trafic international. Côté français, la situation est plus complexe. Il faut reconstruire une partie de la ligne, détruite lors de l'accident de 1970. Le montant des travaux est estimé entre 300 et 400 millions d'euros. Un premier tronçon entre Oloron et Bedous s'est ouvert en 2016, après 100 millions d'euros d'investissement.

La Commission européenne serait prête à financer 50 à 55 % du projet, car elle est attachée aux projets transfrontaliers de transport, d'autant que le trafic routier de poids-lourds qui transite par le tunnel du Somport, tout proche de Canfranc, est très intense. Il n'est donc pas impossible qu'à une échéance encore incertaine, des trains roulent à nouveau entre l'Espagne et la France en plein cœur des Pyrénées.

Alors qu'on la croyait vouée aux oubliettes de l'histoire, la gare de Canfranc revient en pleine lumière. Un signe ne trompe pas : elle n'a jamais reçu autant de visiteurs depuis qu'elle est désaffectée : 250 000 personnes circulent chaque année dans ses travées. ■

L'objectif de la Communauté autonome
d'Aragon est de relancer la liaison ferroviaire
avec la France d'ici 2025

Repartez... Revivez !

Cet hiver, découvrez l'ensemble de nos destinations et de nombreuses nouveautés pour repartir à l'aventure, revivre de grands moments en famille et faire le plein de souvenirs !

LES  DU
CONTRAT
santé

GRATUIT⁽¹⁾
POUR LES MOINS
DE 15 ANS
SUR NOS DESTINATIONS
EN FRANCE

99€⁽¹⁾
PAR ADULTE
POUR LES JEUNES PARENTS

FLASHEZ,
RÉSERVEZ !



**POUR DÉCOUVRIR
TOUS NOS SÉJOURS ET RÉSERVER,
RENDEZ-VOUS :**

 **vacances.probtp.com**

Simulateur de tarif en ligne.
Visites virtuelles disponibles.

 **01 57 63 66 72**

 **en agence Conseil**



**PRO BTP
VACANCES®**



Voyagez tranquille avec notre assurance⁽²⁾ Covid-19.
Protocole sanitaire respecté dans l'ensemble de nos destinations.

(1) Offre valable pour les séjours souscrits par les adhérents à un contrat de complémentaire santé collective ou individuel (artisans ou retraités) ... de BTP Prévoyance, SAF BTP IARD (artisans) et PRODIGÉO Assurances (contrats Planet'Santé et autres contrats «Adhérents à la gamme standard»). Voir l'ensemble des conditions sur vacances.probtp.com
(2) Voir l'ensemble des conditions sur vacances.probtp.com/informations-coronavirus.html ou auprès d'un conseiller.

BTP VACANCES Association régie par la loi du 1er juillet 1901, 7 rue du Regard, 75006 PARIS. Immatriculée au Registre des opérateurs de voyages et de séjours n° IM075120013.

Garant : APST, 15 avenue Carnot, 75017 PARIS. Assureur : ALLIANZ IARD, 87 rue de Richelieu 75002 PARIS.

BTP VOYAGES Société par Actions simplifiée au Capital de 1 100 000 € - SIREN : 803 763 028 - Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - immatriculée au Registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM 075140071 - Garant : APST 15 Avenue Carnot 75017 Paris Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS

