

LES Cahiers DU BTP

N°138 | AVRIL 2021

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



LES NOUVELLES DU SYNDICAT

Un projet
d'insertion d'un
nouveau genre

P. 7

FOCUS

Notre-Dame de Paris
ou l'excellence
des bâtisseurs

P. 22

LES DIALOGUES

Mieux protéger
les salariés
en souffrance

P. 24

Logement

Il est temps de réinvestir

Dossier
p. 10 à 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

**CFE
CGC
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

2^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 :

Xavier Popy/REA

Page 3 : Joséphine

de Rohan-Chabot

Pages 4 et 10-11 :

Laurent Grandguillot / REA

Pages 4 et 19 : Femern AS

Page 7 : Katarzyna

Bialasiewicz / iStock

Page 13 : Aleksandar

Georgiev / iStock

Page 15 : Macrovector / Freepik

Page 16 : Rafael Garcia

Suarez / Flickr

Page 17 : USH, Marwen Farhat

Pages 17 et 21 :

pch.vector / Freepik

Page 20 : lamontak

590623 / iStock

Page 22 : Agnieszka

Gaul / Shutterstock

Page 24 : Pascal Ito

Page 27 : pikisuperstar /

Freepik

Page 28 : fizkes / iStock

Pages 30-31 : Léon & Lévy /
Roger-Viollet



Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

Covid, année 2 : les salariés en première ligne

Avons-nous véritablement changé de monde ? Sommes-nous désormais en l'an II d'un nouveau calendrier qui s'est ouvert en mars 2020 ? En l'espace de douze mois, la pandémie de Covid-19 aurait accéléré les « mutations » des entreprises et deux acronymes en disent long sur ces bouleversements : APLD, pour Activité partielle de longue durée, et APC, l'Accord de performance collective.

Ces dispositifs, mis en place par l'État, doivent retarder les faillites en cascade, au même titre que le fonds de garantie et les prêts garantis par l'État. Loin d'être des marqueurs d'innovation ou d'entreprises qui interrogent leur « raison d'être » et l'avenir de leurs salariés, l'APLD et l'APC sont des barrages qui pourraient bien cacher la vague qui vient. Celle qui ne pourra être retenue par les ruptures conventionnelles collectives. Cette France des licenciements que nous craignons tant.

Ces aides étatiques, nous en avons conscience, n'empêcheront pas de nombreuses entreprises d'entamer des procédures de restructurations qui ne seront ni « performantes », ni « conventionnelles ». C'est la raison pour laquelle en cette période troublée, alors que la reprise économique n'est pas attendue avant plusieurs mois, nos représentants, nos élus et l'ensemble des adhérents de la CFE-CGC BTP sont indispensables pour les salariés et le dialogue social.

Car j'ai la conviction que nous ne vivons pas l'an II d'une nouvelle ère, mais bien le prolongement d'une société « post-industrielle », dans laquelle une grande partie des risques incombe aux employés, comme l'explique l'économiste Daniel Cohen. C'est le rôle d'un syndicat comme le nôtre de s'adapter à ces chocs et ces changements. ■

Gérard Duez

**Nous vivons
le prolongement
d'une société
"post-industrielle"
dans laquelle une
grande partie des
risques incombent
aux employés**



HOMMAGE

La section régionale Occitanie ainsi que l'ensemble des équipes du Syndicat national saluent la mémoire d'Emmanuel Cespedes, qui nous a quittés en février. Emmanuel était un homme de dialogue et d'engagement. Conducteur de travaux chez VINCI, il comptait 61 années de militantisme et de défense des droits des salariés et des apprentis. Il avait présidé avec succès au destin de plusieurs sections et organismes paritaires de la Construction.

Éditorial

- 3 Covid, année 2 : les salariés en première ligne

Les nouvelles du syndicat

CFE-CGC BTP

- 5 Six bonnes raisons d'adhérer

INFOS DES SECTIONS

- 6 Île-de-France : l'APAS-BTP en grand danger
Auvergne-Rhône-Alpes : statu quo pour les salaires TP
7 Engie Axima : un projet novateur d'insertion professionnelle

8 LES SECRETS DU DS

CSE virtuel, négociations bien réelles

9 PORTRAIT

Marceline Nabédé : observer, écouter et comprendre

Actualités

19 ON EN PARLE

Un nouveau tunnel sous-marin pour l'Europe



20 À SUIVRE

Les acteurs du BTP anticipent une année difficile

21 L'ÉTUDE DE L'APEC

Emploi cadre : bilan catastrophique pour la Construction en 2020

22 FOCUS

Notre-Dame de Paris, une vitrine de l'excellence des nouveaux bâtisseurs

23 REVUE DE PRESSE

Dossier

P. 10 à 17



Logement

Il est temps de réinvestir

Le logement vit une crise « historique », avec une baisse massive des permis de construire et des mises en chantier. Une relance de la construction en neuf et la rénovation énergétique des bâtiments sont vivement souhaitées par le secteur.

Un réinvestissement majeur s'impose	10-16
Les « passoires thermiques » en question	12
Nantes métropole et la précarité énergétique	14
Des chiffres hors norme	15
Crise sanitaire et inégalités sociales	16
L'avis de Marianne Louis (USH)	17

Magazine

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Comment mieux protéger les salariés en souffrance

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le salaire minimum européen fait débat

27 DANS LES ENTREPRISES

L'actionnariat salarié a le vent en poupe

28 JURIDIQUE

Savoir réagir à une proposition de mutation géographique

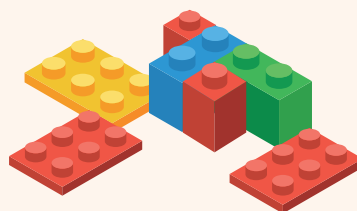
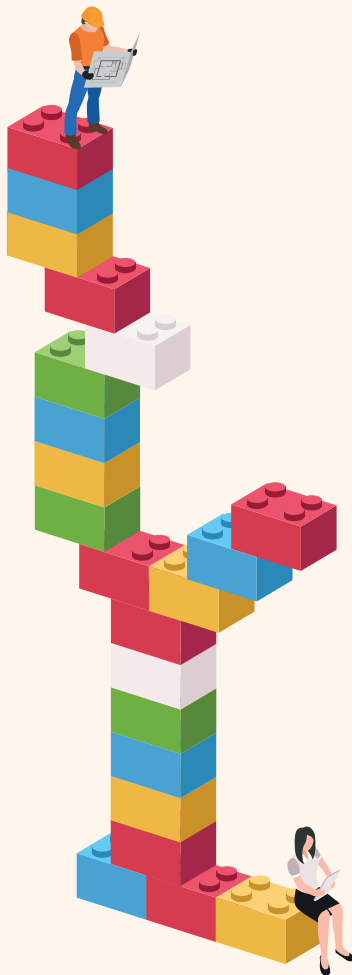
30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Orsay : le destin chahuté d'un palais de l'Empire et de la République



SIX BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CFE-CGC BTP

La raison d'être de la CFE-CGC BTP, c'est la défense des salariés de l'encadrement du BTP et des activités connexes. Une mission plus que jamais nécessaire dans les entreprises.



1 Adhérer
au 1^{er} syndicat national de l'encadrement du BTP

4 Profiter
d'un service juridique qui répond aux questions relatives au droit du travail

2 Se former
à l'exercice du dialogue social et disposer de stages et de tutoriels de développement personnel

5 S'informer
grâce à nos supports de communication (*Les Cahiers du BTP*, la Boîte à outils, notre site web)

3 Appartenir
à un réseau et être acteur de la vie sociale de son entreprise ou de son groupe

6 Déduire
66 % de sa cotisation sous forme de crédit d'impôt

DERNIÈRES NOUVELLES

Michèle Grosset, administrateur d'Eiffage



C'est avec fierté que notre syndicat salue la nomination de Michèle Grosset au conseil d'administration d'Eiffage.

Après trente ans au sein du groupe, elle devient ainsi administrateur représentant les salariés et rejoint un conseil composé de 11 personnalités, parmi lesquelles Benoît de Ruffray, l'actuel PDG d'Eiffage, et Jean-François Roverato, le fondateur du n°3 de la Construction en France. Michèle Grosset reste vice-présidente TAM de la CFE-CGC BTP.

Autoroutes : négociations sur les proches aidants

Les partenaires sociaux de la branche Autoroutes négocient actuellement un accord sur les « proches aidants ». Très inspirée par le *Guide des aidants familiaux* de la Confédération, la section Autoroutes de la CFE-CGC BTP, représentée par Jacques Lladères, Mireille Baret et Patrick Fabregas, a fait une série de propositions originales. Parmi elles, la création d'un congé proches aidants pour la branche, supérieur aux limites légales, ou encore une plateforme d'accompagnement dédié aux salariés de la branche concernés. La prochaine négociation se tiendra en mai.



AUVERGNE- RHÔNES-ALPES

Salaires TP : le statu quo

Les négociations sur les salaires ETAM des Travaux publics dans la région n'ont toujours pas abouti.



Raoul Ferreira
Vice-président
de la section

La région Auvergne-Rhône-Alpes représente à elle seule 13,30 % de l'activité Travaux publics (TP) en France et 12,9 % des effectifs nationaux Bâtiment et TP. Durement touchés par la crise, les TP ont vu leur chiffre d'affaires chuter de 15 % dans la région.

Dans cet environnement hors norme, les partenaires sociaux, dont la section régionale CFE-CGC BTP, se sont réunis en décembre et janvier pour négocier le barème 2021 des minima ETAM Bâtiment et TP. Notre syndicat demandait la revalorisation des salaires de 1 %, en raison des efforts des salariés dans cette crise, ainsi qu'une convergence des grilles de salaires ETAM entre Auvergne et Rhône-Alpes.

Après de nombreux débats, les organisations patronales ont consenti à une revalorisation de 0,5 % dans le Bâtiment et à la « convergence » dans ce secteur. Malheureusement, côté TP, la Fédération régionale des Travaux publics a joué la carte du statu quo. Si une réunion de "revoyure" est prévue pour juillet, notre syndicat ne peut comprendre une telle décision pour les TP et dénonce une situation injuste qui va nuire à l'attractivité de leurs métiers. ■

ÎLE-DE-FRANCE

L'APAS-BTP Île-de-France en danger

L'association APAS-BTP traverse depuis 2016 une période compliquée, qui met en péril sa gestion paritaire.



Jean Gaudin
Président
de la section

Créée en 1946, l'Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux publics de la Région parisienne (APAS-BTP) propose aux salariés du secteur un certain nombre de prestations sociales. Elle est financée par une cotisation des entreprises adhérentes de 0,4 % de leur masse salariale.

En 2016, suivant des conseils peu avisés d'un cabinet juridique et sur l'insistance d'une organisation d'employeurs, l'APAS-BTP avait décidé de céder la propriété de son patrimoine immobilier à une nouvelle association paritaire, BTP OS Patrimoine, censée partager de surcroît la gestion de ce patrimoine avec l'association. La CFE-CGC BTP avait refusé de valider cette opération à "double détente", vouée selon elle à l'échec. Et de fait, ce schéma s'est révélé inefficace et stérile. Rien de positif ne fut engagé et encore moins réalisé. En 2018, un retour à la situation antérieure était décidé par les Conseils d'administration.

2021, année décisive

En 2019, les collèges employeurs et salariés, agissant de façon paritaire, se sont attelés à la tâche. Mais, dès la restitution du patrimoine à l'APAS-

BTP, en janvier 2020, la Fédération française du Bâtiment (FFB) Grand Paris IDF a engagé une concertation pour réformer dans l'urgence la gouvernance de l'association. Cette "concertation" était en réalité une attaque en règle contre le paritarisme, doublée d'une menace de cessation du versement des cotisations en 2021 en cas de refus des organisations salariales.

L'avenir de l'association paritaire se joue actuellement

Face à cette menace, les administrateurs du collège salariés ont réagi avec fermeté et nos représentants ont dialogué avec les autres fédérations d'employeurs, largement en désaccord sur l'évolution envisagée. Les modifications de statuts proposées ont finalement été rejetées en décembre dernier, lors d'une assemblée générale extraordinaire du conseil d'administration.

Depuis le début de l'année, les fédérations du BTP en Île-de-France négocient pour sortir l'APAS-BTP de l'ornière et engager des réformes nécessaires, dans le respect du paritarisme. Nos représentants en sont régulièrement informés et essaient de trouver une issue satisfaisante pour tous. L'avenir de l'association, dont le rôle social est indiscutable, va se jouer dans les prochains mois. ■



ENGIE AXIMA

Un projet novateur d'insertion professionnelle

Pendant trois ans, un projet a été mené pour permettre à une personne sourde d'intégrer les équipes d'Engie Solutions. L'expérience pourrait être dupliquée.



Raphaëlle Tupin
Membre de la section

En février dernier, la Secrétaire d'État aux Personnes handicapées, Sophie Cluzel, rappelait l'évidence : « Actuellement 3,8 % de personnes handicapées travaillent dans les entreprises, mais cela fait 30 ans qu'on doit être à 6 % ». Car sur les 2,9 millions de personnes en situation de handicap en âge de travailler, seulement un million ont un emploi.

L'insertion d'une personne handicapée demande l'implication des salariés et des employeurs. La passivité n'est pas de mise. Pour faire avancer les choses au sein d'Engie Solutions, le « Projet d'embauche de personnes sourdes » (PEPS) a été lancé en 2017 avec le soutien de la section CFE-CGC BTP. En France, 80 % de la communauté sourde est au chômage. PEPS a été pensé pour intégrer une personne sourde à l'entreprise et pour changer le regard des équipes, au sein des bureaux d'études en génie climatique, et de nos dirigeants sur le handicap.

Pendant près de trois ans, ce projet participatif a mobilisé des dizaines de personnes autour d'un futur dessinateur en bureau d'étude. De l'As-



L'apprentissage de la langue des signes était l'un des piliers du projet

sociation de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) à Pôle Emploi, il a fallu pourvoir au financement de formations et créer une émulation autour du projet.

Lauréat des « Trophées de l'innovation »

La surdité est un handicap qui ne demande pas d'infrastructures, à la différence des personnes en fauteuil roulant, mais qui exige que tout le monde partage la même langue. Celle des signes, tout d'abord, pour convaincre une jeune personne de se lancer dans l'aventure en lui donnant l'envie d'apprendre ce métier de dessinateur. La langue d'un logiciel ensuite, pour former ce futur professionnel à un nouveau métier, avant son arrivée chez Engie.

Le « Projet d'embauche de personnes sourdes » ouvre une voie au sein d'Engie Solutions

Pour cela, nous avons noué plusieurs partenariats, que ce soit avec l'Institut national de jeunes sourds (INJS), avec les équipes pédagogiques d'un centre de formation professionnalisante en milieu entendant, avec des professeurs de niveau BTS d'une école entendant ou avec le centre de formation du lycée La Martinière Monplaisir, près de Lyon. Enfin, une initiation à la langue des signes a également été proposée aux salariés entendants et volontaires au sein d'Engie Solutions. Durant toutes ces années, la communauté sourde nous a soutenus, en proposant entre autres de nouveaux signes pour ce métier de dessinateur 2D/3D en génie climatique.

Bien que la pandémie de Covid-19 ait entravé cette première expérience, PEPS ouvre une voie en lançant une véritable dynamique et le projet a été lauréat 2020 des « Trophées de l'Innovation » d'Engie. Finalement, cette aventure permet de comprendre qu'un tel projet doit s'adapter à la personne handicapée et que tout le monde sort enrichi de cette rencontre. ■



Bertrand Brunie

Délégué syndical central (DSC) de la section ASF (groupe VINCI), Bertrand Brunie est adhérent de la CFE-CGC BTP depuis ses débuts dans l'entreprise en 2004. Chef de district ou encore responsable commercial au fil des ans, cet ingénieur Travaux publics-Génie civil est devenu DSC en juillet 2020.

CSE virtuel, négociations bien réelles

Avec la crise de la Covid-19 et les distances physiques, les réunions de comités sociaux et économiques (CSE) en visioconférence sont devenues la norme. Elles demandent une certaine agilité aux représentants syndicaux.

1 Plus que jamais, préparer les réunions

Virtuelle ou non, une réunion en CSE ne s'improvise pas. Pour préparer le terrain, il vous sera indispensable de discuter au sein de votre section de l'ordre du jour ou des heures de délégation dont vous disposez. Selon l'état du dialogue social, vous pourrez également vous coordonner avec les autres organisations syndicales (OS).

Mais ce que la pandémie de Covid-19 a engendré, c'est le recours à des outils digitaux jusqu'alors peu utilisés, à l'instar des sondages virtuels. Si vous disposez d'un tel logiciel, organiser un sondage autour d'un thème que vous souhaitez appuyer en CSE, puis en diffuser les résultats, même si votre panel n'est pas représentatif, peut donner du poids à vos arguments le jour J et confirmera le lien des délégués CFE-CGC BTP avec les salariés.

2 Maîtriser les aspects techniques

Quelle que soit la solution de visioconférence utilisée lors du CSE à distance (Zoom, WebEx, Teams, etc.), certains usages sont désormais connus. Au-delà d'une bonne connexion Internet, pensez à couper votre micro pendant les débats et à vous déconnecter en fin de session. Afin de nourrir des échanges informels entre les représentants CFE-CGC BTP, vous

pourrez vous envoyer des messages en direct. Mais attention à ne pas vous emmêler les pinceaux en postant par inadvertance un message privé à l'ensemble des participants sur l'application de visioconférence. Les SMS ou une messagerie privée seraient plus prudents...

3 L'art de la négociation à distance

Si les premières minutes d'une réunion CSE à distance peuvent déstabiliser, très vite, avec l'aide d'un modérateur qui équilibre les temps de parole, les comportements et le rôle de chaque participant reviennent à "la normale". Dès lors, pour tenir votre position de négociateur ès-visioconférences, privilégiez une prise de parole concise, en faisant si nécessaire la synthèse des précédentes interventions. Pensez à allumer votre caméra lors de votre discours, cela permet de fixer l'attention des participants.

4 La voix de l'encadrement

Avec la normalisation des réunions CSE à distance, les autres OS ont parfois vite fait d'oublier les salariés de l'encadrement et de privilégier un type de négociation rude. Il s'agit donc pour les représentants CFE-CGC BTP de continuer à faire entendre la voix de l'encadrement et à promouvoir un dialogue social apaisé. ■

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

contact@cgcstp.com

Observer, écouter et comprendre

Docteur en sociologie et en anthropologie, Marceline Nabédé s'implique dans toutes actions qu'elle mène pour faire avancer le dialogue dans l'entreprise.

Par temps de Covid-19, à la Société Auxiliaire des Distributions d'Eau (SADE), une filiale du groupe Veolia, Marceline Nabédé a fort à faire comme chef du département Sécurité, qualité, environnement (SQE) et superviseur-support aux opérations à la direction de la Performance. Elle enchaîne les réunions pour conseiller et accompagner les entités du groupe dans la mise en œuvre d'actions visant à améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés, ainsi que la qualité et l'environnement.

J'aime le débat et venir en aide aux personnes que je soutiens

Ce qu'elle préfère par-dessus tout, « c'est aller sur le terrain, au contact », pour « observer, écouter et comprendre » afin d'adapter son message en fonction du profil de la personne qu'elle rencontre. Tout en souplesse, mais avec méthode et objectivité, cette sociologue et anthropologue se plaît à explorer la nature humaine pour amener un groupe d'individus vers un échange constructif. « J'y ajoute ma patte, concède Marceline. J'aime le débat et venir en aide aux personnes que je soutiens. »

Force de propositions

C'est ainsi que Marceline s'est intéressée progressivement aux activités du comité d'entreprise (CE) du siège



Marceline Nabédé, chef du département Sécurité, qualité et environnement de la SADE

de la SADE avant d'adhérer, en 2019, à la CFE-CGC BTP et d'être élue délégué titulaire au sein du comité social et économique (CSE) nouvellement créé. Puis, sur les recommandations et conseils de Michel Parsekian, lui-même adhérent depuis 1968, la CFE-CGC BTP nomme Marceline délégué syndical central de l'entreprise. « J'ai choisi ce syndicat parce qu'il est ouvert au dialogue et force de propositions », explique-t-elle. Surtout, il

défend mes valeurs comme l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise. »

Des valeurs et des convictions

Femme de conviction, elle l'a toujours été. Étudiante déjà, elle militait à Lomé, au Togo, son pays natal, en faveur du droit des femmes, avant de venir à Paris décrocher son doctorat en sociologie et en anthropologie à la Sorbonne. À 30 ans seulement, cette jeune boursière a été choisie par le Centre national de recherches scientifiques (CNRS) pour réaliser une étude ethno-juridique sur la « justice divine » chez les Kabyè, l'ethnie majoritaire au nord du Togo. Un projet de deux ans qui a fait l'objet d'un documentaire présenté au Musée de l'Homme de Paris en mai 1998.

Aujourd'hui, à 60 ans, Marceline n'a rien perdu de son opiniâtreté. « Je ne lâche jamais. Quand on vient de mon pays, il faut se battre, confie-t-elle. Combiner une vie d'étudiante et de mère d'un nourrisson vous oblige à réussir et à garder le cap. D'ailleurs, le jour où j'ai soutenu ma thèse, mon fils était présent et lorsqu'il a entendu que j'étais docteur en anthropologie et sociologie, il m'a dit : "Tu ne m'em mèneras plus chez le médecin maintenant que tu es un docteur". Il avait 5 ans et je lui ai répondu en riant : "Oui." » ■

CV EXPRESS

1961 Naissance à Ayengré (Togo) | **1996** Docteur en anthropologie et sociologie comparées, chercheur au CNRS | **1998** Intérimaire à la SADE | **2003** Assistante qualité et environnement à la SADE | **2019** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **2021** Chef du département SQE

*Chantiers en cours pour
la construction d'un quartier
d'habitation, dans le cluster
urbain de Paris-Saclay (Essonne)*

Logement

Il est temps de ré



investir



En 2020, le logement a vécu une crise « historique », avec une baisse massive des permis de construire et des mises en chantier. Une relance de la construction de logements neufs et la rénovation énergétique des bâtiments sont les solutions pour sortir d'une crise dont les enjeux sont majeurs pour l'ensemble de la filière.

Pages 10-16

Un réinvestissement majeur s'impose

Page 12

Des « passoires thermiques » parmi les petites surfaces

Page 14

Nantes Métropole : freiner la précarité énergétique

Page 15

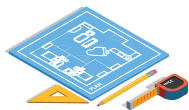
Logements : des chiffres hors norme

Page 16

Crise sanitaire et inégalités sociales

Page 17

L'avis de Marianne Louis (USH)



En 2021, les permis de construire pourraient reculer de 9,1 % sur un an et seuls 328 000 logements pourraient être démarrés

¹ Les conditions de logement en France (Insee, édition 2017)

² L'inconfort thermique est la situation des ménages ayant déclaré avoir souffert au moins 24 heures du froid au cours de l'hiver précédant l'enquête, pour des raisons financières, pour cause d'installation insuffisante ou en panne, ou d'une coupure de la fourniture d'énergie.

La France est-elle en train de connaître une nouvelle crise du logement ? C'est bien possible. Même si la gestion de la crise sanitaire a fait passer la question du logement au second plan, les deux sujets sont en partie liés. La pandémie a fait apparaître au grand jour les profondes inégalités en termes de logement dont souffre notre pays.

Le rapport de la Fondation Abbé Pierre de janvier 2021 révèle que 4 millions de Français sont « mal logés » et que 12 millions d'autres sont fragilisés par rapport au logement. Près de 4 millions de personnes vivent en situation de surpeuplement de leur logement, 2 millions sont privées de confort, plus de 4 millions souffrent du froid. Ces données confirment le rapport de l'Insee sur le logement de 2017¹, qui révélait que 1,6 million de ménages étaient en situation d'inconfort thermique² et 3,8 millions de ménages en situation de précarité énergétique. Quant au nombre de résidences principales considérées comme des « passoires thermiques », il a été estimé récemment à 4,8 millions de logements par le ministère de la Transition énergétique. D'autres sources évaluent à 7 ou 8 millions le nombre de logements très énergivores. Le défi à relever est donc double : il faut construire davantage de logements

et il est urgent d'investir massivement dans la rénovation énergétique des logements anciens.

Construction de logements : la panne

La FFB évoque une crise « historique » : en 2020, les permis de construire ont chuté de 14,7 % (après -2,9 % en 2019 et -6,6 % en 2018), soit 381 800 autorisations, contre une moyenne de long terme de 423 151 unités. Les mises en chantier reculent également pour la troisième année consécutive, à hauteur de 6,8 %, soit 376 900 logements commencés.

Pour 2021, les permis de construire pourraient de nouveau reculer, à hauteur de 9,1 % sur un an, et seuls 328 000 logements pourraient être démarrés (-12,5 %), contre près de 410 000 unités en 2019. Les professionnels expliquent cette chute par une combinaison de facteurs : des conditions d'accès au crédit resserrées pour les ménages modestes souhaitant accéder à la propriété, suite aux recommandations récentes du Haut conseil de stabilité financière (HCSF) ; les conséquences des premières mesures liées à la lutte contre l'artificialisation des sols, qui sont d'ailleurs inscrites dans la loi Climat, ce qui réduit l'offre de terrains constructibles ; et surtout, les surcoût engendrés par les nouvelles réglementations et notamment la RE2020, qui impose de nouvelles performances énergétiques aux logements neufs.

LE CONSTAT

DE NOMBREUSES « PASSOIRES THERMIQUES » PARMIS LES PETITES SURFACES

A lors que la location d'un logement de classe énergétique de catégorie G sera interdite à compter du 1^{er} janvier 2023, les petites surfaces seraient les plus énergivores. Selon la start-up Flatlooker, 35,2 % des studios étudiés présentent une étiquette supérieure à E, contre 22,3 % pour les 2 pièces, 6,1 % pour les 3 pièces et 8,3 % pour les 4 pièces et plus. Enfin, selon l'année de construction, seul le parc immobilier construit après les années 1990 compte très peu de passoires thermiques, en raison de l'intégration de critères de performance énergétique dès la construction. ■

La RE2020 divise la Construction

Cette nouvelle réglementation, qui devrait entrer en vigueur cette année, vise à diminuer par trois la consommation d'énergie des nouvelles constructions par rapport à la norme antérieure. Surtout, elle établit une norme nouvelle, celle de la maison à énergie positive, qui doit produire davantage d'énergie qu'elle n'en consomme. Elle doit donc recourir au maximum aux sources d'énergie gratuites et réduire drastiquement ses besoins en sources extérieures. Le seuil de consommation d'énergie est donc abaissé à 0 kWh par m² et par an, y compris les appareils ménagers et électroménagers.

Dire que la RE2020 fait l'unanimité dans le monde de la Construction serait exagéré. Sa mise en œuvre a d'ailleurs été décalée de janvier à juillet 2021. Cette norme limite de



façon drastique les émissions de gaz à effet de serre des bâtiments, ce qui exclut quasiment le gaz comme source d'énergie et à plus forte raison le fuel, au profit notamment du chauffage par granulés de bois, mais surtout de l'électricité. Et c'est précisément l'un des sujets de polémique, s'agissant notamment du contenu carbone du chauffage électrique. Ceux qui critiquent cet élément de la RE2020 soutiennent que l'on fait la part trop belle à l'électricité en ne lui imposant pas de critères de décarbonation assez stricts.

Une relance de la construction de logements est-elle possible ? Il est encore trop tôt pour répondre à cette question. Mais le gouvernement semble prendre enfin la mesure du problème. La ministre déléguée au Logement, Emmanuelle Wargon, a fixé un objectif de construction de 250 000 logements sociaux au cours des deux prochaines années, un plan en partie financé par l'État, ce dernier demandant un effort significatif aux organismes HLM.

Le défi de la rénovation énergétique

En France, le Bâtiment représente 44 % de la consommation finale d'énergie et cette part ne cesse de progresser depuis 2000. Le chauffage, premier poste de consommation

énergétique dans le Bâtiment, utilise un mix plus carboné que les autres postes (50 % de gaz et produits pétroliers, pour 32 % d'électricité). Or l'isolation d'un bâtiment moyen (pas particulièrement énergivore) peut permettre de réduire la facture de chauffage jusqu'à 90 % et la consommation énergétique de 70 %. Et si les mêmes exigences d'efficacité énergétique étaient appliquées à l'ensemble du parc immobilier (ancien et neuf), l'économie potentielle de consommation d'énergie en Europe dépasserait les 500 millions de tonnes d'équivalent pétrole.

En 2017, la France s'est donnée pour objectif de rénover 500 000 logements par an. Selon diverses estimations, le nombre de logements rénovés entre 2016 et 2018 atteint au mieux 300 000. Ce sont les bailleurs sociaux qui, pour l'instant, se montrent les plus volontaires, avec un rythme d'environ 110 000 logements rénovés par an, selon les chiffres de L'Union sociale pour l'habitat (*lire « L'avis de... » p.17*), qui rassemble les organismes HLM français. L'obstacle majeur est naturellement le coût de ces opérations : cette même Union sociale pour l'habitat estime que la rénovation énergétique représente entre 20 et 80 % du coût de rénovation d'un logement, estimé entre 46 et 50 000 euros par unité.



LE CHIFFRE

4,8 millions

Le ministère de la Transition énergétique estime que 4,8 millions de logements sont des « passoires thermiques »

³ Les certificats d'économie d'énergie (CEE) sont un mécanisme par lequel les énergéticiens sont amenés à financer les travaux d'économie d'énergie dans le bâtiment en collectant des certificats de travaux ou, à défaut, payent des pénalités. Ce système, qui a donné lieu à certains abus, vient d'être corrigé dans le cadre des mesures du plan de relance.

Des solutions pour relancer le Logement

Comment passer à la vitesse supérieure ? Première solution : la taxe carbone, qui revient à augmenter le prix de l'énergie carbonée, donc du chauffage (il représente 70 % de la consommation finale d'énergie d'un bâtiment), ce qui risque d'aggraver la précarité énergétique.

La deuxième solution est la réglementation et c'est une voie que le gouvernement souhaite emprunter grâce à la RE2020, avec le risque, mentionné plus haut, d'augmenter le coût de de la construction.

Troisième solution : mettre en place des aides financières aux ménages afin qu'ils entreprennent des travaux de rénovation énergétique. En 2018, le gouvernement a mis en œuvre une nouvelle « feuille de route », afin de faire de la rénovation énergétique des bâtiments « une priorité nationale ». Et ce moyennant 14 milliards d'euros de soutien

public et en primes sur la durée du quinquennat, complétés par 5 milliards d'euros de certificats d'économie d'énergie³ directement utilisés pour financer des travaux de rénovation énergétique.

L'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (Anah) dispose d'une enveloppe de 1,2 milliard d'euros pour venir en aide aux foyers modestes. Des financements sont aussi fléchés vers les bailleurs sociaux et vers l'amélioration des performances des bâtiments d'État. Le montant total des aides publiques pour la rénovation énergétique a atteint 4,5 milliards d'euros en 2018 et 3,8 milliards en 2019. Mais il faut garder en tête les enjeux financiers globaux de la rénovation : rénover 500 000 logements par an représente un investissement compris entre 10 et 15 milliards d'euros. Dans cette équation, sur les 6,7 millions de logements que compte

(Suite p. 16)

RETOUR D'EXPÉRIENCE

NANTES MÉTROPOLE : TOUS ENSEMBLE POUR FREINER LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE

Travailleurs sociaux, associations, communes, acteurs locaux, tous se mobilisent pour freiner la précarité énergétique dans leur territoire. À Nantes Métropole, comme dans 40 autres collectivités locales en France qui ont adhéré au dispositif national Service local d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (Slime), c'est le même mot d'ordre : « *Repérer, diagnostiquer, conseiller, accompagner* » les ménages les plus modestes en situation de précarité énergétique.

Au-delà des visites à domicile gratuites et confidentielles, les chargés de visite les orientent vers les bons acteurs-relais pour obtenir des aides au logement, des conseils juridiques et un accompagnement dans le financement de travaux de rénovation énergétique.

« Depuis sa mise en œuvre en 2019 à Nantes Métropole, ce dispositif a permis à

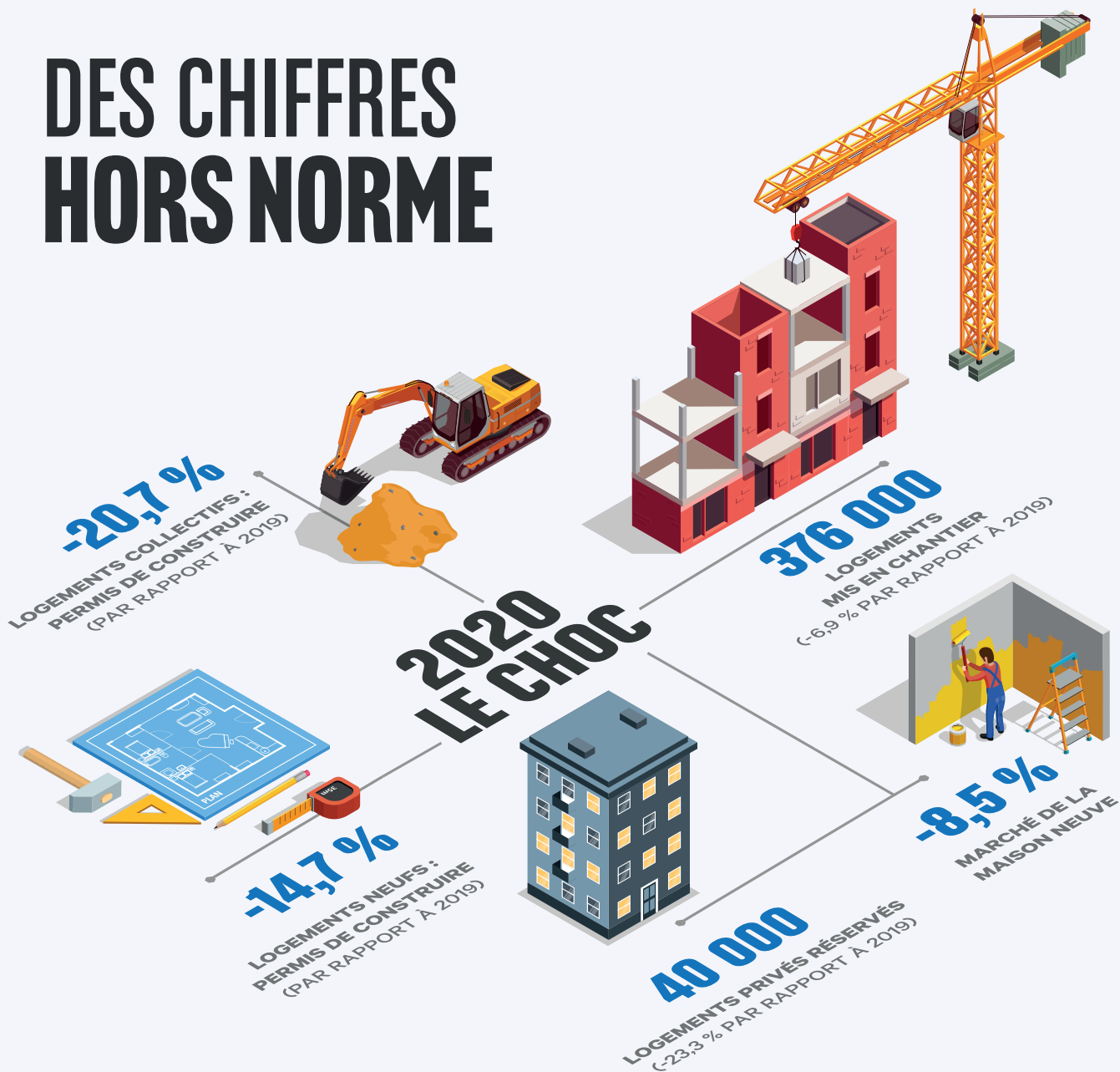
près de 500 ménages de bénéficier de ces visites pour sortir de la précarité énergétique », souligne Sarah Dherbomez, coordinatrice du Slime pour Nantes Métropole. Et pour gagner en efficacité, précise-t-elle, « nous travaillons à la création d'un guichet unique, qui centralisera le repérage des ménages fragiles touchés par la précarité énergétique, mais travaillera aussi au renforcement de nos partenariats avec les bailleurs sociaux, notamment pour aller plus loin dans la mise en œuvre de solutions lorsqu'il s'agit de bâti. »

Avec le Slime, insiste Sarah Dherbomez, « les ménages se sentent mieux informés pour agir sur leur habitat, leurs factures et leur mode de consommation énergétique. On les aide à se réapproprier leur logement. » Au niveau national, ce sont 42 000 ménages qui ont bénéficié de ce dispositif entre 2013 et 2019. ■



SARAH DHERBOMEZ
Coordinatrice du Slime pour Nantes Métropole

DES CHIFFRES HORS NORME



Sources : FFB, Cecim, Anah, ministère de la Transition écologique, FPI.

2021, CRAINTES & ESPOIRS (Prévisions)



La Convention citoyenne pour le climat a proposé de rendre obligatoire la rénovation énergétique des bâtiments à l'horizon 2040.



Rénover 500 000 logements par an représente un investissement compris entre 10 et 15 milliards d'euros.

(Suite de la p. 14)

le parc locatif privé, plus de 3 millions sont considérés comme énergivores.

La Convention citoyenne pour le climat, qui s'est naturellement penchée sur la rénovation énergétique des bâtiments, a proposé de rendre celle-ci obligatoire à l'horizon 2040 (avec changement des chaudières au fuel d'ici à 2030 et interdiction des baux, dans certaines conditions, à partir de 2024), de réduire le recours au chauffage et à la climatisation dans les logements et les bâtiments tertiaires (température maximale à 19° en hiver, climatisation seulement au-delà de 30°).

Les enjeux climatiques

La Convention évoque le chiffre de 20 millions de logements à rénover de façon obligatoire d'ici à 2040. Cela voudrait dire que l'on devrait rénover un million de logements par an au cours de ces vingt prochaines années, alors

que nous n'en sommes aujourd'hui qu'à environ 300 000. Quant à l'obligation de rénover, elle est difficile à imposer. Le projet de loi pour le climat est d'ailleurs très prudent sur l'introduction de cette obligation.

Qu'il s'agisse de la relance de la construction de logements neufs ou de la rénovation énergétique des bâtiments, les enjeux sont très importants pour l'ensemble de la filière BTP, en termes économiques, technologiques et d'emplois. De toute évidence, un réinvestissement majeur de l'État s'impose, mais aussi une mobilisation de l'ensemble des acteurs financiers.

L'enjeu est triple : faire en sorte que chaque foyer bénéficie d'un logement confortable ; répondre aux défis de la réduction de la consommation énergétique des bâtiments ; assurer à l'ensemble des acteurs de la construction une meilleure visibilité pour leurs activités. ■

L'ÉTUDE

CRISE SANITAIRE ET INÉGALITÉS SOCIALES



soit pas plus de 18 m² par personne pour celles et ceux qui vivent à plusieurs dans le même logement », rapporte l'Institut pour la recherche en santé publique (Iresp), dans une récente étude sur les conséquences des inégalités sociales pendant le « grand » confinement.

Ce surpeuplement et cette promiscuité concernent 27 % des ménages dits « complexes », autrement dit composés de plusieurs générations d'adultes. Les différences sociales sont très marquées, souligne l'Iresp. « *On compte 19 % de logements surpeuplés chez les ouvriers non qualifiés, contre 11 % chez les cadres. Certaines professions dites essentielles dans le contexte de la pandémie ont des taux de surpeuplement élevés : personnel de nettoyage (21 %), aide à domicile (18 %), ouvriers salariés du Bâtiment (20 %).* »

Autre constat de l'étude, « *50 % des cadres ont pratiqué exclusivement le télétravail pendant le confinement, contre 1 % seulement du monde ouvrier.* » ■

Depuis le début de la crise sanitaire, la question du logement est au cœur des préoccupations dans le débat public. Les effets du premier confinement et la généralisation du télétravail ont affecté la qualité de vie des personnes vivant dans des espaces restreints.

« *Plus d'une personne sur dix (14 % des femmes et des hommes) a vécu le confinement dans un logement surpeuplé,*

Logement social : « Sauvons la programmation de logements en 2021 »

Les Cahiers du BTP : Quelle est votre analyse de la politique du logement social en France ?

Marianne Louis : Le gouvernement a négligé le logement social et, plus globalement, le secteur du logement depuis quatre ans. Ce manque de volonté publique s'est traduit par des orientations budgétaires à la baisse et par l'annonce d'une réduction des aides personnalisées au logement (APL) pour 2018 de plus d'un milliard d'euros, baisse qui a dû être compensée par les bailleurs sociaux, que l'on a contraints à baisser les loyers.

Le constat est sans appel : les demandes d'agrément sont passées de 124 226 en 2016, à 87 000 en 2020. Pourtant, l'investissement immobilier porte sur le très long terme. En temps de crise, le secteur du logement social est comme un paquebot traversant l'orage, qui arrive toujours à bon port. Avec 4,5 millions de locataires, il dégage 20 milliards d'euro de recettes par an et investit près de 17 milliards. Surtout, ce secteur permet de créer des emplois localement dans les territoires.

L'objectif du gouvernement de construire plus de 250 000 logements sociaux en deux ans vous paraît-il réalisable ?

Cette annonce va dans le bon sens. Nous travaillons de concert avec Action Logement pour mieux financer nos opérations immobilières en 2021 et 2022. Mais il existe d'autres blocages.

À cet aspect budgétaire s'ajoutent la hausse des coûts de production de logement, mais aussi l'accumulation de nouvelles normes qui alourdissent ces coûts. De surcroît, nous assistons à un ralentissement des livraisons, du fait de l'arrêt des chantiers pendant le grand confinement de mars 2020.

Dans ce contexte, nous réclamons une pause dans l'application de nouvelles normes et la mobilisation des territoires pour programmer plus de logements sociaux. 2021 doit être l'année du rebond !

Comment inciter les maires à construire plus de logements sociaux ?

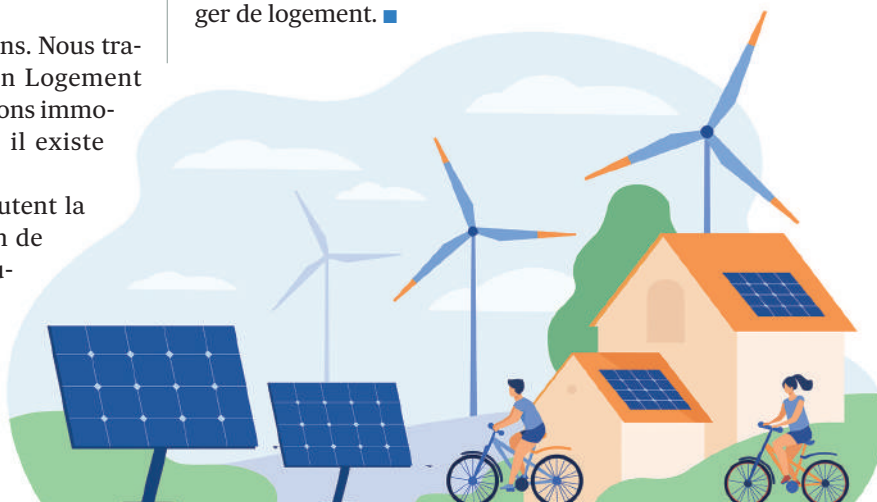
Actuellement, les situations sont très différentes selon les territoires. Des métropoles comme Lyon, Nantes, Strasbourg ou Grenoble affichent une politique volontariste en la matière. Mais les préjugés sur le développement de HLM restent forts. Pourtant, il faut bien loger les personnes à revenus modestes près de leur lieu de travail. Pendant la crise sanitaire, les habitants étaient plutôt satisfaits d'avoir des éboueurs pour nettoyer les rues et des aides-soignantes pour s'occuper des malades.

Nous mettons l'accent sur la pédagogie pour lever les tabous. C'est une course de vitesse pour sauver la programmation de logements en 2021, car nous sommes loin du compte : 1,6 million de demandeurs sociaux attendent de pouvoir entrer dans le logement social et 500 000 locataires actuels ont besoin de changer de logement. ■



MARIANNE LOUIS
Directrice générale
de l'Union sociale
pour l'habitat (USH)

« Nous réclamons une pause dans l'application de nouvelles normes et la mobilisation des territoires pour programmer plus de logements sociaux »





Une réponse immédiate à vos questions sécurité et prévention grâce à nos **experts OPPBTP**



Accédez à plus de 1000 questions/réponses sur vos sujets de prévention



Chattez en direct avec les experts en prévention du BTP



Échangez par téléphone avec une équipe d'experts en prévention de l'OPPBTP

Rendez-vous sur preventionbtp.fr





EN CHIFFRES

62 %

Le recours massif au télétravail en période de Covid-19 accentue les inégalités femmes-hommes. D'après une enquête du Boston Consulting Group réalisée avec Ipsos, 62 % des salariées du secteur privé interrogées disposent d'un « espace isolé » pour travailler à domicile, contre 71 % pour les hommes.

200 000 personnes

Selon un rapport remis en janvier au gouvernement par Robin Rivaton et Bernard Michel, « l'industrialisation de la filière de construction française » représenterait un besoin de recrutement de 200 000 personnes par an.

25 %

Le prix du Douglas, cette essence de bois résineux, a augmenté de 25 % en un an. De plus en plus utilisé dans la Construction, le Douglas est très demandé en Europe et la France représente le premier producteur européen.



Le colossal chantier du tunnel de Femern devrait être achevé à l'horizon 2030

Un nouveau tunnel sous-marin pour l'Europe

Le chantier du tunnel immergé de Femern, long de 18 km, vient de débuter. Il reliera d'ici neuf ans le Danemark et l'Allemagne.

Le Danemark est comme un pont entre l'Europe continentale et la Scandinavie. À l'ouest, le pays aux 450 îles a une frontière terrestre avec l'Allemagne par l'entremise de la presqu'île du Jutland. À l'est, sur le détroit de l'Øresund, un pont de 7 845 mètres relie depuis plus de vingt ans Copenhague à la ville suédoise de Malmö et l'ouvrage d'art relevait, à l'époque, d'une prouesse technologique. C'est dans cet esprit d'innovation que le nouveau projet architectural qui anime le Danemark a été lancé.

Un ouvrage unique au monde

Depuis le 1^{er} janvier, les équipes d'un consortium européen mené par VINCI Construction ont démarré l'immense chantier du tunnel immergé de Femern (ou Fehmarnbelt en allemand), long de 18 km, qui doit relier d'ici fin 2029, sous la mer Baltique, les îles danoises de Lolland-Falster à la région allemande

du Schleswig-Holstein.

L'ouvrage sera le tunnel routier, ferroviaire et immergé le plus long au monde. Il faudra 7 minutes aux usagers du train pour rallier les deux pays et 10 minutes aux automobilistes (contre une heure de ferry actuellement ou un contournement de 160 km en voiture). Sébastien Bliaut, directeur du secteur Europe du Nord de VINCI Construction, a récemment déclaré que les équipes chargées de la construction du tunnel allaient « acheminer 89 caissons préfabriqués de plusieurs dizaines de milliers de tonnes en mer », pour les installer à 40 m de profondeur.

Quatre fois plus long que celui de l'Øresund, le tunnel de Femern est un projet au budget estimé à 8 milliards d'euros, financé intégralement par le Danemark et l'Union européenne. Mais il faudra encore attendre pour revivre des images aussi fortes que celles du tunnel sous la Manche. C'était le 1^{er} décembre 1990. ■

Les acteurs du BTP anticipent une année difficile

Face à l'incertitude des premiers effets du plan France Relance, les entreprises jouent la prudence en matière de création d'emploi.

Si l'activité repart à la hausse dans de nombreux secteurs, l'incertitude des entreprises reste forte quant aux perspectives d'un retour rapide à la normale. Dans ce contexte persistant de crise sanitaire et économique, elles préfèrent jouer la prudence. D'après les estimations du ministère du Travail publiées en début d'année, le bilan est déjà lourd : 804 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été initiés entre mars 2020 - au tout début de la crise de la Covid-19 - et janvier 2021, contre 428 l'an dernier à pareille époque. Sur la même période, il a recensé 84 130 ruptures de contrat de travail, soit près de trois fois plus par rapport à 2019 (30 562).

Les suites des « ordonnances Macron »

Au-delà des secteurs fortement touchés par la crise sanitaire comme la restauration ou le tourisme, ce sont aussi les services aux entreprises

« Si la plupart des grands groupes privilégient les PSE, les petites entreprises préfèrent les accords de rupture conventionnelle individuelle »

et la Construction qui réduisent la voilure. Comme le souligne Patrick Bihoreau, secrétaire général CFE-CGC du syndicat national des Cadres et des techniciens de la publicité et de la promotion (SNCTPP) : « Si la plupart des grands groupes privilégient les plans de sauvegarde de l'emploi, les petites entreprises préfèrent les accords de rupture conventionnelle individuelle issus des ordonnances Macron de 2017, parce qu'ils n'impliquent aucune négociation avec les délégués du personnel et que les indem-

nités sont réduites au minimum ».

Julien, responsable qualité, sécurité et environnement (QSE) d'une entreprise dans le BTP, peut en témoigner : il s'est vu imposer une rupture "conventionnelle" suivie d'un licenciement suite à un arrêt longue maladie. « Sans discussions préalables, lors de ma reprise thérapeutique à temps partiel dans l'entreprise, mon employeur m'a jugé inapte pour ce poste, sachant qu'il avait besoin d'un temps plein et qu'il m'avait déjà remplacé », explique cet ancien délégué du personnel (DP) CFE-CGC, qui dénonce ce genre de pratiques. Une tendance qui, dit-il, « s'accélère depuis la crise sanitaire dans les entreprises pour contraindre certains salariés, notamment les moins qualifiés, à partir plus rapidement ». En outre, prévient la Banque de France, ce sont encore 800 000 emplois qui devraient être détruits cette année.

En attendant France Relance

Dans le Bâtiment, notamment, « la hausse globale d'activité d'un peu plus de 11 % en volume prévue en 2021 ne permettra pas de compenser l'effondrement de 2020 », s'inquiète Olivier Salleron, président de la Fédération française du Bâtiment (FFB). Il importe donc que les premiers effets du plan France Relance se fassent sentir pour soutenir la création d'emploi.

La Fédération nationale des Travaux publics (FNTP) s'est engagée à recruter 50 000 personnes sur les deux prochaines années et la FFB promet de renouveler son plan « 15 000 bâtisseurs » à travers l'embauche de jeunes et de demandeurs d'emploi issus des quartiers en difficulté. « Mais, pour ça, il faut de l'activité », tempère Bruno Cavné, président de la FNTP, avant de conclure : « Il faut engager rapidement les sommes annoncées pour le plan de relance, que les collectivités locales lancent des appels d'offres - ce qu'elles n'ont pas fait l'an dernier ». ■



Dans le Bâtiment et les Travaux publics, les fédérations patronales attendent le plan de relance



Un bilan 2020 catastrophique pour la Construction

2020 restera une *annus horribilis* pour l'emploi des cadres dans la Construction, selon les dernières études de l'Apec.

Les recruteurs ont réduit drastiquement les embauches

Évolution 2019/2020 du nombre d'offres d'emploi cadre dans la Construction



Source : Offres d'emploi cadre de la Construction publiées sur apec.fr

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TOUJOURS TRÈS INCERTAIN



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

Le secteur de la Construction a connu une année 2020 très contrastée. Le 1^{er} semestre a été dominé par des pertes d'activité dues au premier confinement, mais le rebond économique du 3^e trimestre a permis de retrouver quelques couleurs. Pour autant, la richesse produite en 2020 par la Construction s'est fortement érodée (-14 %), quand l'ensemble de l'économie baissait de 9 % environ.

Les professionnels du secteur ont été également contraints de réduire la voilure en matière de recrutements de cadres, avec des offres publiées sur apec.fr qui ont chuté de 26 % (-29 % pour l'ensemble des secteurs). Ce recul est particulièrement impor-

tant dans les Hauts-de-France (-37 %) et en Île-de-France (-32 %).

L'année 2021 demeure très incertaine, compte tenu de l'évolution de la pandémie qui continue de semer le trouble parmi les acteurs économiques. Si la campagne massive de vaccination laisse entrevoir une porte de sortie, beaucoup d'entreprises, fragilisées ou prudentes, ont remis *sine die* leurs projets d'investissement.

Cette faible propension à investir pourrait avoir des répercussions importantes sur le secteur de la Construction, tant sur son niveau d'activité que pour ses recrutements. L'année 2021 n'aura rien d'un long fleuve tranquille. ■



L'objectif d'une fin de restauration en 2024 est maintenu

Notre-Dame de Paris, vitrine de l'excellence des nouveaux bâtisseurs

Deux ans après l'incendie qui a ravagé la cathédrale, tous les corps de métiers sont à la manœuvre pour restaurer à l'identique ce joyau de l'art gothique, des charpentiers aux tailleurs de pierre.

Malgré les contraintes sanitaires liées à la pandémie de la Covid-19 et la présence de plomb provoquée par les fumées de l'incendie sur le site, le chantier de Notre-Dame de Paris avance bien. Comme prévu, les travaux de restauration de la cathédrale, durement touchée par un terrible incendie le 15 avril 2019, débiteront cet été.

Depuis le démontage, fin novembre 2020, des 40 000 pièces de l'échafaudage calciné qui menaçait la structure d'effondrement, ce sont plus de 400 artisans qui s'activent sur le chantier. Charpentiers, tailleurs de pierre, maîtres verriers, maçons, sculpteurs, serruriers et facteurs d'orgue ont été sélectionnés parmi les meilleurs ouvriers de France pour reconstruire

à l'identique la cathédrale Notre-Dame et sa flèche emblématique.

À ce stade, les travaux de sécurisation intérieure des cinq voûtes en pierre fragilisées par l'incendie ont commencé, grâce à l'installation de vingt-trois cintres en bois réalisés sur mesure à Jarny, en Meurthe-et-Moselle, dans les bureaux d'études de l'entreprise Le Bras Frères. « Nous combinons des savoir-faire traditionnels avec des techniques contem-

Depuis novembre 2020, ce sont plus de 400 artisans qui s'activent sur le chantier de Notre-Dame de Paris

poraines », explique son président, Julien Le Bras.

Comme les artisans du XII^e siècle

Tout aussi délicat, le travail d'identification, de tri et de reproduction des pierres endommagées de l'édifice est orchestré par les archéologues. Si le métier « s'est modernisé avec la robotisation », constate Guillaume Levet, tailleur de pierres, sur le fond, les méthodes de travail n'ont pas changé : « On essaie même de remettre les traces d'outil de la manière similaire à l'artisan du XII^e siècle ».

Sur le chantier-même, des échafaudages s'élèvent à plus de 40 m de haut dans le chœur et les transepts nord et sud, tandis qu'un « parapluie » constitué de bâches en PVC et de poutres en aluminium recouvre la croisée des transepts. Ces installations vont notamment permettre aux chercheurs d'ausculter les parois internes de l'édifice qui, jusqu'ici, étaient difficiles d'accès. « Ce sera un terrain d'exploration incroyable pour les historiens et les chercheurs, qui vont pouvoir venir constater et topographier les découvertes, faire des relevés numériques des chapiteaux, s'approcher des vitraux », se réjouit Jonathan Truillet, conservateur en chef du patrimoine.

Achever la restauration en 2024

Mais les délais sont serrés. « À la mi-2021, la consolidation et la sécurisation des lieux seront terminées », pour permettre « le lancement des opérations de reconstruction à proprement parler », expliquait le général Jean-Louis Georgelin, en charge de la reconstruction de Notre-Dame au quotidien *La Croix*, en décembre dernier. Et celui-ci d'ajouter : « Nous maintenons l'objectif fixé par le président de la République : achever la restauration de Notre-Dame pour 2024 ». Pour célébrer l'événement, un *Te deum* sera chanté en Notre-Dame en avril 2024. ■



REVUE DE PRESSE

Travaux publics : les priorités des élus

Le Journal du Dimanche – 28/02
« Interrogés sur leurs priorités en matière de travaux publics depuis la crise sanitaire par l'institut Odoxa pour le groupe de BTP NGE, les élus citent en premier lieu – à 46 % – l'entretien de leur voirie. Une priorité fréquemment intégrée dans des programmes plus larges de rénovation urbaine. Arrive en deuxième position la mixité des usages. »

Un château qui en cache un autre

Le Monde – 27/02
« Dans un an, le château de Villers-Cotterêts, dans l'Aisne, commencera une nouvelle vie en devenant la Cité internationale de la langue française voulue par Emmanuel Macron. (...) Avant que ne commence une intense campagne de restauration qui réunira plus de 600 compagnons et ouvriers, les cours et abords du château ont été investis par l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) pour

des fouilles. (...) La plus sympathique découverte de ces fouilles ne concerne cependant pas la forteresse du Moyen Âge mais bien le logis royal dans la cour duquel a été retrouvé le jeu de paume de François I^{er}, le plus ancien à avoir fait l'objet d'une fouille en France. »

Un nouveau salon pour le BTP

Le Moniteur – 19/02
« Il y avait déjà Nordbat à Lille et Artibat à Rennes, il y aura désormais MeetingBATP à Colmar (Haut-Rhin). La filière du Bâtiment et des Travaux publics de l'Est crée, sous ce nom, un salon de la profession (...) Prévue initialement les 5 et 6 février, la manifestation a été reprogrammée les 4 et 5 juin prochains avec l'espoir de pouvoir la maintenir, dans le respect des gestes barrières. »

Agirc-Arrco plongent dans le rouge

Challenges – 18/03
« Comme ceux de la Sécurité sociale, les comptes des retraites

complémentaires des salariés du privé (Agirc-Arrco) ont plongé dans le rouge vif sous le choc de la crise sanitaire. Selon les chiffres dévoilés le 16 mars, le trou a atteint 6 milliards d'euros en 2020, sur 83 milliards de pensions versées, surtout à cause de l'effondrement des cotisations sociales dû au chômage partiel et aux délais de paiement accordés aux entreprises en difficulté. »

Le patron des patrons veut discuter

Le Monde – 18/02
« Le président du Medef a envoyé une lettre aux leaders des principales organisations d'employeurs et de salariés afin "d'engager ensemble un chantier sur une série de sujets concrets". Dans ce courrier, il exprime son souhait d'ouvrir une réflexion collective (...) Pour François Hommeril, de la CFE-CGC : "Les occasions ne sont pas si fréquentes de montrer l'efficacité des partenaires sociaux pour stabiliser et faire progresser la société". »



@CFE-CGC (17/03)

Covid-19 : le télétravail n'a pas impacté la productivité et l'engagement des cadres... La CFE-CGC appelle à encadrer le télétravail via un accord d'entreprise pour veiller à la santé des salariés.

@Elisa Rojas, avocate (16/03)

Votre boss ne sera jamais votre ami.e. Aussi engagé.e soit-il ou elle, la cause qu'il ou elle défend n'est pas plus « grande » que le respect de vos droits et en premier lieu celui de travailler dans un environnement serein.

@CFE-CGC (08/03)

Les femmes touchent 19,2 % de salaires de moins que les hommes. Les cadres sont les plus discriminées.

@Corse Matin (18/02)

Emploi : le "pilier" du tourisme vacille, celui du BTP résiste

@Préfet de l'Yonne (12/02)

Henri Prévost, préfet de l'Yonne, a signé une convention permettant aux salariés et artisans du BTP de se restaurer dans le respect des règles sanitaires au sein des restaurants signataires

SANTÉ

Comment mieux protéger les salariés en souffrance

Marielle Dumortier, médecin du travail, et Michel Delannoy, vice-président cadres de la CFE-CGC BTP, partagent leur vision en faveur d'un meilleur accompagnement des personnes en souffrance.

Les Cahiers du BTP : Quelles sont les répercussions durables de la crise de la Covid-19 sur l'état de santé des salariés ?

Marielle Dumortier : Aujourd'hui, dans mes consultations, je constate une augmentation du nombre de pathologies d'ordre psychologique

et ce, quels que soient l'âge, le statut et le métier du salarié. Globalement, ils se sentent isolés, dévalorisés et souffrent d'une surcharge mentale liée au stress et à la pression de la hiérarchie. Accablés par le manque de sens et de perspectives dans leur travail, les patients les plus fragiles avant la crise sanitaire développent

de plus en plus de dépressions graves.

C'est une aide-soignante d'Ehpad qui ne peut plus aider un résident à prendre son repas, faute de temps et de personnels, ou bien un cadre évalué sur son « reporting » et non plus sur son travail d'équipe sur le terrain. Il faut donner toujours plus en ayant de moins en moins de moyens. Les entreprises demandent aux salariés d'être des athlètes de haut niveau. Mais pour eux, il n'existe pas de ligne d'arrivée. Dans bien des cas, le seuil de tolérance a été franchi.

Michel Delannoy : Les réactions à cette crise sanitaire sont multiples. Si certains se montrent fatalistes en se disant qu'il faut désormais vivre avec la Covid-19, d'autres développent un sentiment de mal-être, voire de détresse psychologique. Outre le manque de lien social, c'est l'absence de perspectives positives qui pèse sur le moral des salariés. Ils n'arrivent plus à se projeter et s'inquiètent de leur avenir dans leur entreprise.

Dans le BTP, 80 % des actifs avouent leur découragement par rapport à leur évolution de carrière, bloquée pour des années. Dans la Construction, faute de commandes publiques suffisantes, de nombreuses personnes risquent d'être placées en activité partielle de longue durée



“
L'une des leçons
de cette crise,
c'est ce besoin
de remettre
l'humain au cœur

MARIELLE DUMORTIER

Marielle Dumortier est médecin du travail depuis 1985. Elle est aussi praticienne attachée au service de pathologies professionnelles et de l'environnement de l'hôpital intercommunal de Créteil, où elle a une consultation de souffrance au travail. Marielle Dumortier est l'auteur du livre *Le monde du travail est devenu fou !* (Cherche midi, 2020).

(APLD), après être passées par les cases plan de sauvegarde de l'emploi et autre accord de performance collective (APC).

Quels sont les risques psychosociaux à surveiller dans cette société connectée ?

Marielle Dumortier : Les solutions numériques engendrent un contrôle accru du travail dans tous les métiers. Une caissière, par exemple, est contrôlée sur le nombre d'articles enregistrés à la minute. Le manager motivé par la seule rentabilité multiplie les réunions, en présentiel comme en distanciel, pour motiver son équipe. Nombre de salariés ne supportent plus cette inflation de surveillance. Surtout, ils se disent débordés, mal installés, affectés par des troubles musculo-squelettiques.

L'une des leçons de cette crise, c'est ce besoin de remettre l'humain et la bienveillance au cœur de l'organisation du travail. Le chemin est encore long, mais les entreprises sont plus nombreuses à nous demander des conseils dans la prise en compte des souffrances psychologiques.

Michel Delannoy : Les outils numériques ont toute leur place en période de confinement. Le télétravail est une bonne chose pour les personnes qui ont la possibilité de s'isoler chez elles et d'alterner distanciel et présentiel. Ce qui m'inquiète davantage, c'est cette déshumanisation du travail avec le développement de l'intelligence artificielle. De nombreux cadres commerciaux, dans le secteur de la banque notamment, ont été remplacés par des répondants robotisés. Dans la médecine du travail aussi, on voit apparaître des cabines de santé, qui favorisent la consultation guidée du salarié en visioconférence par un médecin ou une infirmière. Aujourd'hui, cette proximité pourtant essentielle pour détecter des pathologies, n'existe plus.



Le délégué syndical doit accompagner les personnes qui se sentent menacées

MICHEL DELANNOY



Michel Delannoy a exercé de nombreuses fonctions de management au sein de grands groupes comme, Bouygues Offshore ou la SNEF, avant de prendre sa retraite en 2017. Il est président de la section régionale PACA et Corse CFE-CGC BTP, vice-président cadres de la CFE-CGC BTP et président de la Fédération nationale de la Construction CFE-CGC.

Comment mieux protéger les col-laborateurs en détresse ?

Marielle Dumortier : Il est important d'informer chaque salarié sur son droit de solliciter à tout moment la médecine du travail, y compris sur son temps de travail. Après une absence de 30 jours, pour une maladie, un accident du travail ou un accident non professionnel, et quelle que soit la durée de l'absence pour une maladie professionnelle, tout salarié doit avoir une visite de reprise du travail.

Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons reçu l'autorisation du ministère de la Santé de rédiger des arrêts de travail. Et je tiens à préciser que nous sommes tenus par le secret médical. Longtemps déconsidéré, le médecin du travail reprend enfin ses droits.

Michel Delannoy : Le syndicalisme est central dans l'accompagnement de cette population en souffrance. En région PACA, nous avons mis en

place un suivi des salariés dès lors qu'on nous signale des personnes en détresse.

Plus que jamais, le délégué syndical doit faire ce travail de proximité auprès des adhérents, mais aussi de toutes les personnes qui se sentent menacées. Nous restons vigilants face aux pratiques de certaines entreprises qui invoquent la crise de la Covid-19 pour multiplier les licenciements. ■

À LIRE



Le docteur Dumortier analyse les conséquences de la dégradation tendancielle des conditions de travail, au-delà de la Covid-19 et partage ces témoignages de

femmes et d'hommes qui ont perdu le sens de leur travail.

Le monde du travail est devenu fou !
(Cherche midi, 2020).

Le salaire minimum européen fait débat

Bruxelles veut instaurer un cadre légal sur les salaires minimums et soutenir ainsi les travailleurs européens les plus défavorisés.

« *Le dumping salarial détruit la dignité du travail, pénalise l'entrepreneur qui paie des salaires décents et fausse la concurrence loyale dans le marché unique* », martèle Ursula von der Leyen au fil de ses discours depuis son arrivée à la présidence de la Commission européenne en 2019. Cette priorité accordée à la construction d'une Europe plus sociale participe au succès du Plan de relance de l'Union européenne (UE). C'est à ce titre que la Commission travaille à la mise en œuvre d'un plan d'action renforçant les bases du Socle européen des droits sociaux adopté en novembre 2017.

Divisés sur le sujet social, les 27 États membres de l'UE seront invités à se prononcer sur ce dossier sensible lors d'un « sommet social » à Porto (Portugal), les 7 et 8 mai prochains. Et l'une des actions phares de ce plan porte sur la création d'un cadre de référence sur les « salaires minimums appropriés garantis » pour l'ensemble des tra-

Le salaire minimum européen divise les 27 États membres de l'UE et marque une fracture Est-Ouest

vailleurs européens. Le 28 octobre dernier, la Commission a en effet présenté une proposition de directive en vue d'instaurer un « instrument juridique » assurant aux travailleurs les moyens « décents » de « subvenir à leurs besoins » à l'échelle européenne.

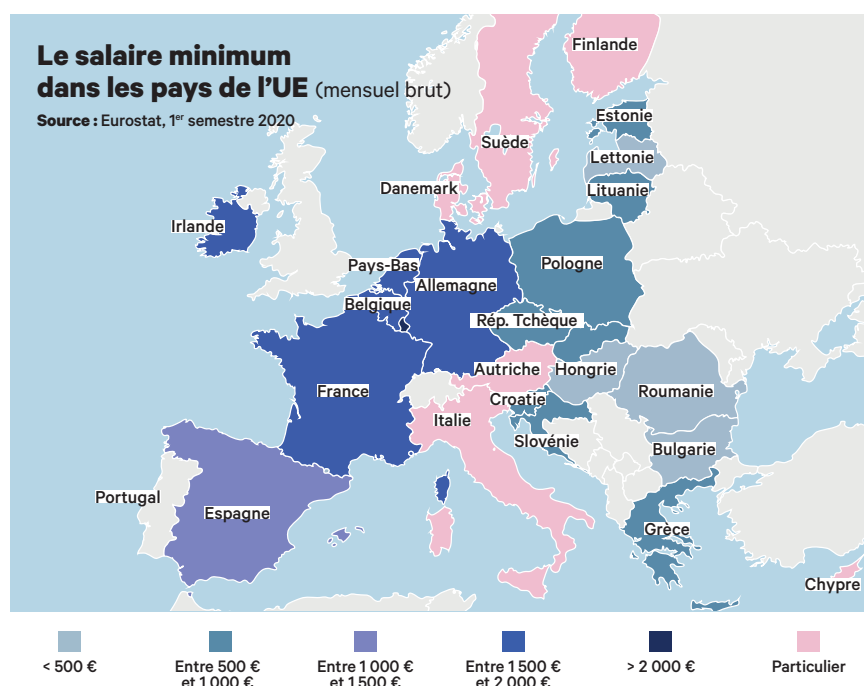
Les chiffres sont éloquentes : la part des travailleurs toujours confrontés à la pauvreté, qui compte 60 % de femmes, s'est élevé à 9,4 % de la main-d'œuvre globale de l'UE en 2018, contre 8,3 % un an plus tôt. « La fracture est bien réelle entre les pays de l'Ouest et les pays de l'Est », constate la Commission européenne, qui relève un plus haut de « 2 142 € brut au Luxembourg » et un plus bas de « 312 € en Bulgarie ».

L'hostilité de nombreux pays

Si ce projet de directive ne peut interférer avec la prérogative des États membres en matière de fixation de salaire minimal légal, il pourrait néanmoins favoriser la mise en place de dispositions plus favorables, dès lors que le cadre juridique national existant s'inscrit en-deçà des exigences minimales fixées par Bruxelles.

Parmi ceux les plus hostiles à ce projet, les pays d'Europe de l'Est restent opposés à toute hausse des salaires minimums, qui réduirait leur compétitivité sur le marché européen. À l'Ouest, ce sont les pays nordiques, à commencer par la Suède, qui affichent un refus catégorique. Pour ces derniers, cette directive risquerait de mettre à mal leur système de fixation des salaires minimum fondé sur l'autonomie des partenaires sociaux dans la conduite des négociations collectives.

Les discussions s'annoncent donc ardues en mai prochain. Il appartiendra vraisemblablement à la France, qui présidera le Conseil des ministres de l'UE en 2022, de tenter de parvenir à un compromis. ■





L'actionnariat salarié a désormais le vent en poupe

Malgré la récession économique, l'actionnariat salarié continue de séduire. La France reste le champion européen de ce modèle participatif.

Compagnons, employés, agents de maîtrise, cadres... Ils ont été nombreux à suivre Jean-François Roverato, alors président de Fougerolles, rebaptisé depuis Eiffage, lorsque ce pionnier de l'actionnariat salarié en France a lancé en 1989 un rachat de l'entreprise par ses salariés (RES).

Trente ans plus tard, en 2019, 4 salariés sur 5 étaient actionnaires du groupe Eiffage, avec 17,20 % du capital. Malgré la crise économique liée à la pandémie de Covid-19, ce modèle participatif continue de séduire, y compris au sein des petites et moyennes entreprises (PME-PMI). La France « reste le premier pays européen par le montant total du capital détenu par les salariés, près de 110 milliards d'euros, en 2019, révèle le dernier baromètre d'Amundi, la société de gestion d'actifs. Mais aussi par le nombre d'actionnaires salariés, avec 2,9 millions d'actionnaires salariés, soit 40 % des

salariés actionnaires en Europe. »

Pourquoi un tel engouement ? D'abord, pour le salarié qui acquiert des actions, il ne s'agit pas seulement de préserver son emploi, mais aussi de valoriser son épargne salariale.

Favorisées par la Loi PACTE en 2019, les conditions de souscription d'actions accordées aux salariés actionnaires sont plus avantageuses (décote sur le prix d'achat de 20 à 40 % selon la durée d'engagement, abondement de l'entreprise, avantages fiscaux).

L'accès au droit de vote

Le statut d'actionnaire-salarié confère également certains droits en assemblée générale. Un salarié peut ainsi actionner indirectement son droit de vote, s'il détient des actions de son entreprise par l'intermédiaire d'un fond commun de placement (FCPE) ou d'une société d'investissement à capital variable (SICAV) d'actionnariat salarié.

Avec ce dispositif, le salarié est partie prenante des objectifs financiers du groupe et davantage impliqué en cas de récession économique ou d'offre publique d'achat (OPA) hostile. « L'actionnariat salarié nous donne une plus grande capacité de résistance », expliquait à l'Agefi en 2020 Nicolas Komilikis, le directeur général d'Amiral Gestion, une PME entièrement détenue par ses salariés.

« Dans la réalité, une part importante du risque d'entreprise est supportée par les salariés : dans les récessions, les salaires ralentissent, il y a des licenciements et de ce fait, ils doivent recevoir une partie du revenu du capital », analyse l'économiste Patrick Artus, directeur de la recherche et des études de Natixis, dans *La Tribune*.

Le gouvernement entend d'ailleurs porter la part de l'actionnariat salarié dans les entreprises française de 5 à 10 %. ■

Mutation géographique : comment

Dans votre vie professionnelle, il vous arrivera peut-être de recevoir une proposition de mutation géographique. Pas de précipitation ! Cette offre de votre employeur doit être étudiée avec soin.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Comment réagir lorsque l'employeur vous propose une mutation géographique ? Si cette perspective vous convient, aucun problème ne se pose. Il ne reste plus qu'à organiser le déménagement. En revanche, lorsque vous ne souhaitez pas quitter votre lieu de travail, la situation se complique singulièrement.

Votre premier réflexe : vérifier dans votre contrat de travail s'il contient ou non une clause de mobilité. Si votre contrat n'en prévoit pas, vous pouvez légitimement refuser toute mutation située en dehors de votre secteur géographique actuel. Mais un problème se pose alors : il n'existe aucune définition précise de ce fameux « secteur géographique ». En cas de contentieux, le juge utilisera donc un faisceau d'indices pour en dessiner les limites : réseau routier, existence de transports collectifs, éloignement kilométrique, etc.

Évidemment, il est des cas qui ne



posent aucune difficulté. Personne ne conteste qu'une mutation de Paris à Montpellier se situe hors secteur géographique. Mais il est bien d'autres cas où l'hésitation est légitime. Il est alors opportun de se rapprocher d'un professionnel du droit, plutôt que de prendre une décision mal informée aux conséquences potentiellement désastreuses. Car si vous avez le droit de refuser une mutation hors secteur géographique, vous commettez, en principe, une faute disciplinaire en refusant celle qui n'en dépasse pas le cadre, sauf si vous pouvez invoquer à l'appui de votre refus un « motif familial impérieux ».

La mobilité géographique n'est pas automatique

Si votre contrat de travail contient une clause de mobilité géographique, il convient d'abord d'en vérifier la légalité. Pour être valable, cette clause doit précisément définir le périmètre possible de mutation, qui peut être la France entière... Mais en aucun cas, cette clause ne doit laisser à l'employeur la possibilité de modifier unilatéralement le champ de mutation (ex : « L'employeur se réserve le droit, en cas de besoin, de modifier... »). En revanche, aucune contrepartie financière n'est obligatoire, sauf si une convention collective l'impose.

Si la proposition patronale se situe dans le périmètre défini par la clause de mobilité géographique, la refuser constitue une faute

réagir ?

Si la proposition patronale se situe dans le périmètre défini par la clause, la refuser constitue une faute. Encore faut-il que l'employeur vous laisse un délai suffisant, raisonnable, pour rejoindre votre nouveau lieu d'affectation. Si cette proposition déborde du cadre contractuellement fixé, là encore, vous êtes en droit de la refuser.

Un cas particulier

Quelle attitude adopter lorsque l'employeur vous mute dans un établissement compris dans le champ géographique de la clause, mais qui n'existait pas au moment où vous l'avez signée ? De deux choses l'une : soit la clause de votre contrat indique que la mutation pourrait avoir lieu dans les établissements actuels et futurs compris dans son champ géographique d'application et dans ce cas, vous n'avez pas d'autre choix légitime que d'accepter ; soit le contrat ne précise rien de tel et dans ce cas, la mutation ne peut avoir lieu que dans un établissement qui existait au moment de la signature de la clause.

Notez que si l'employeur souhaite insérer, en cours de contrat, une clause de mobilité, il doit nécessairement recueillir votre accord. Vous êtes tout à fait en droit de refuser cet avenant.

Ultime et essentielle précision : si un accord de performance collective (APC) a été signé dans votre entreprise, ses éventuelles dispositions relatives à la mobilité se substituent aux dispositions de votre contrat de travail, fussent-elles moins favorables. Aucune manière de s'en sortir, sauf à refuser l'application de l'accord. Mais dans ce cas, votre nouvelle affectation risque d'être Pôle Emploi... ■

VOS QUESTIONS

J'ai signé une rupture conventionnelle puis une transaction. L'indemnité transactionnelle qui m'a été versée est-elle soumise à cotisations sociales ?

Oui, sauf si vous apportez la preuve que cette indemnité, en tout ou partie, répare un préjudice particulier (par ex., Cass. civ. 2e, 22 oct. 2020). Pareille preuve semble cependant bien difficile à administrer en pratique. Lors de la négociation d'une transaction post-rupture conventionnelle, il est donc préférable de considérer que l'indemnité versée au salarié sera assujettie à cotisations.

Dans mon entreprise, deux syndicats affiliés à la même confédération ont désigné chacun un RS au CSE central. Est-ce légal ?

Cela dépend. Sauf accord collectif plus favorable (ce qu'il convient donc de vérifier), une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent pas désigner ensemble un nombre de représentants syndicaux au CSE central supérieur à celui prévu par la loi. Par exemple, devra être annulée la désignation effectuée par une fédération syndicale alors que le syndicat d'entreprise affilié à la même organisation syndicale représentative au niveau national avait déjà désigné un représentant syndical au CSE central.

Malgré plusieurs relances, l'employeur tarde à me communiquer les objectifs dont dépend la part variable de ma rémunération. Que faire ?

Sauf circonstances exceptionnelles (ex : une réorganisation d'entreprise), les objectifs doivent être portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. À défaut, l'employeur commet une « faute ». Mais quelle en est la conséquence sur le montant de la prime variable versée au salarié ? Dans ce cas, le salarié peut prétendre au montant maximum contractuellement défini pour la part variable (Soc. 25 nov. 2020), quand bien même le salarié n'aurait jamais atteint, les années précédentes, le seuil requis pour y prétendre !

Je viens d'être licencié. Puis-je continuer à bénéficier du contrat de prévoyance et de la mutuelle de mon ancien employeur ?

Oui, à certaines conditions (art. L. 911-8 du code de la Sécurité sociale) et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail et au maximum pour une durée de 12 mois (période de portabilité). Normalement, une information sur ce maintien doit figurer sur votre certificat de travail. À noter qu'au terme de la période de portabilité, vous pourrez conserver (sans limitation de durée) la couverture complémentaire santé dont vous bénéficiez chez votre ancien employeur (mais son financement sera à votre entière charge).



La deuxième vie du Palais d'Orsay commence en 1900, lors de l'inauguration en son sein de la gare d'Orsay.

ORSAY

Le destin chahuté d'un Palais de l'Empire et de la République

Napoléon 1^{er} l'a voulu, mais ne l'a jamais vu terminé. Embelli par Napoléon III, il est incendié par la Commune. Devenu une gare, puis longtemps abandonné, il renaît sous la forme d'un musée. Telle est l'histoire singulière du Palais d'Orsay.

C'est l'histoire d'un bâtiment emblématique de l'État au XIX^e siècle et qui a disparu dans les flammes d'une révolution. Le Palais d'Orsay, puisque c'est de lui dont il s'agit, était probablement l'un des plus prestigieux édifices de la capitale. On en doit l'idée à Napoléon qui, en 1810, projette d'y installer le ministère des Affaires étrangères.

Il confie les premiers plans de l'édifice à l'architecte Pierre-Nicolas Bénard, à qui l'on doit ce qui fut le ministère des Finances, rue de Rivoli. Celui-ci transmet le projet à l'un de ses collègues, Jacques-Charles Bonnard, « Premier grand prix de Rome » en 1788, et qui fut, entre autres, chargé de restaurer le Palais

des Tuileries pour y « héberger » Louis XVI.

En 1810, il dessine donc les plans du futur Palais d'Orsay et lui donne l'aspect d'un imposant ensemble de style classique. La pose de la première pierre eut lieu le 4 avril 1810, mais le chantier n'était évidemment pas achevé à la chute de l'Empire, en 1815. Les travaux furent repris sous la Restauration et l'édifice ne fut terminé qu'en 1840. Comme le raconte l'historienne Hélène Lewandowski dans *Le Palais d'Orsay, une autre histoire du XIX^e siècle* (Passés Composés, 2020), le Palais est orné d'un certain nombre d'œuvres d'art, comme le tableau d'Eugène Delacroix « Justinien composant ses instituts » et surtout des fresques de Théodore



Chassériau, peintes entre 1845 et 1848 dans le grand escalier : *La Paix, la Force et l'Ordre* et *Les marchands orientaux dans un port occidental*.

Dans les flammes de la Commune

En 1840, c'est le Conseil d'État qui s'installe au rez-de-chaussée, rejoint deux ans plus tard par la Cour des Comptes au premier étage. La chute du Second Empire allait précipiter celle du Palais. En 1870, le Conseil d'État est remplacé par une Commission provisoire qui reste dans les locaux. Mais les 23 et 24 mai 1871, le Palais est livré aux Communards qui l'incendient. Heureusement, la Commission provisoire s'était réfugiée à Versailles dès le mois de mars, avec les archives, un certain nombre d'œuvres d'art et une partie de la bibliothèque. Néanmoins, dans l'incendie, de nombreux tableaux furent détruits, dont celui peint par Delacroix et une grande partie des fresques de Chassériau.

Dans « La Débâcle », Émile Zola décrit la scène de manière saisissante : « *L'incendie immense, le plus énorme, le plus effroyable, le cube de pierre géant aux deux étages de portiques vomissant des flammes. Les quatre bâti-*

ments, qui entouraient la grande cour intérieure, avaient pris feu à la fois ; et, là, le pétrole, versé à pleines tonnes dans les quatre escaliers, aux quatre angles, avait ruisselé, roulant le long des marches des torrents de l'enfer. »

L'attraction de l'Exposition Universelle de 1900

Pendant près de trente ans, le Palais demeura en l'état de ruines. Ce n'est qu'en 1898 que ce qui reste du bâtiment est démoli. Et c'est alors que commence la deuxième vie du Palais d'Orsay. La Compagnie Paris-Orléans, créée en 1838, rachète l'emplacement pour y édifier une gare, inaugurée le 28 mai 1900 dans le cadre de l'Exposition Universelle. Pour construire leur gare, les dirigeants de la Compagnie Paris-Orléans consultent trois architectes : Lucien Magne, Émile Bénard et Victor Laloux. Les contraintes liées au site - élégance du quartier, voisinage des Palais du Louvre et de la Légion d'Honneur - imposaient aux concurrents un défi : intégrer la gare dans son élégant cadre urbain.

de long était précédé le long du quai d'un vestibule et d'un porche ouvert.

De 1900 à 1939, la gare d'Orsay joue le rôle de tête de la ligne Sud-ouest de la France. L'hôtel d'Orsay reçoit, en plus des voyageurs, des associations et des partis politiques qui y tiennent assises et banquets. Mais à partir de 1939, la gare ne dessert que la banlieue. Ses quais sont devenus trop courts à cause de l'électrification progressive des lignes de chemin de fer et de l'allongement des trains.

Suit alors une nouvelle période de demi-sommeil, ponctué de quelques tournages de films (dont *Le Procès* de Kafka, adapté par Orson Welles), avant que le lieu ne devienne le havre momentané de la compagnie de théâtre Renaud-Barrault, puis des commissaires-priseurs, pendant la reconstruction de l'Hôtel Drouot. L'hôtel ferme ses portes le 1^{er} janvier 1973, non sans avoir joué un rôle historique puisque c'est dans la salle des fêtes que le général de Gaulle tint la conférence de presse qui annonçait son retour au pouvoir.

C'est dans la salle des fêtes que le général de Gaulle tint la conférence de presse qui annonçait son retour au pouvoir.

Victor Laloux, qui venait d'achever l'Hôtel de Ville de Tours, fut choisi en 1898. À l'extérieur, Laloux masqua les structures métalliques de la gare par une façade en pierre de style éclectique. À l'intérieur, le modernisme s'imposa : plans inclinés et monte-charges pour les bagages, ascenseurs pour les voyageurs, seize voies en sous-sol, les services d'accueil au rez-de-chaussée, la traction électrique. Le grand hall de 32 m de haut, 40 m de large et 138 m

La suite est connue : la gare est transformée en musée, enterrant le projet de construction d'un grand hôtel. La décision officielle de construction du musée d'Orsay est prise le 20 octobre 1977, à l'initiative du président Valéry Giscard d'Estaing. Le 1^{er} décembre 1986, c'est le président François Mitterrand qui inaugure le nouveau musée. L'art refait ainsi une apparition triomphale dans un lieu dans lequel il avait été particulièrement honoré. ■

VIVEZ DES VACANCES inoubliables

Évadez-vous cet été en toute sécurité !

Explorez le cœur de nos régions et de nos traditions.

Admirez des paysages de rêve et des sites exceptionnels.

En résidence, clubs ou campings, faites le plein d'émotions en famille ou entre amis ...



**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



**PRO BTP
VACANCES®**



Voyagez tranquille avec notre assurance⁽³⁾ Covid-19.
Modification et annulation de votre séjour sans frais!⁽³⁾

ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 – Siège social : 75006 PARIS – SIREN 394 164 966

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 : 7 rue du Regard 75006 PARIS
SIREN 438 576 886

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 : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 803 763 028 - RCS PARIS – Garant : BNP PARIBAS – Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS

(1) Offre valable pour tout parent d'un premier enfant de moins de 2 ans (de moins de 7 ans en cas d'adoption), limitée à 2 adultes maximum par réservation. En France (hors périodes de haute saison) : 99€ par adulte pour un séjour de 7 nuits en location ou demi-pension (hors transport et Corse non incluse). A l'étranger (hors circuits et croisières) ou en France métropolitaine (périodes de haute saison et Corse incluse) : réduction de 250€ sur votre séjour de 7 nuits minimum. Offre réservée aux adhérents à la complémentaire santé collective de BTP-PREVOYANCE, aux artisans couverts par un contrat santé SAF BTP IARD et aux adhérents à un contrat collectif Planet'santé.

(2) Offre valable pour un seul séjour en France par campagne été ou hiver, hors Aix-les-Bains et hors transports. Offre à destination des adhérents à la complémentaire santé collective de BTP-PREVOYANCE, de PRO BTP ERP (contrats Planet'Santé ou contrats ERP Hors BTP) ou pour les artisans couverts par un contrat santé SAF BTP IARD. Pour les séjours en location, chambre supplémentaire offerte pour les enfants ou si un seul logement principal loué - 25% par enfant de moins de 15 ans (dans la limite de - 50% du prix du séjour). Restauration offerte pour les moins de 15 ans si vous choisissez cette option dès la réservation.

(3) Voir l'ensemble des modalités sur notre site internet vacances.probtp.com

