

# LES Cahiers DU BTP

N°141 | JANVIER 2022

Magazine trimestriel  
d'information sociale du BTP



P. 5

## INFOS DU SIÈGE

Accélérer notre  
développement  
syndical

P. 20

## À SUIVRE

La revalorisation  
des salaires

P. 27

## DANS LES ENTREPRISES

Les enseignements  
du télétravail en  
temps de Covid

Dossier

# La ruée vers le bois





# 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,  
Thierry Decorsier,  
Michel Decraene

**Réalisation :**

**Les Rois Mages**

lesroismages.fr

**Coordination éditoriale**

Antoine Bayle,  
avec Chantal Colomer  
et François Roche

**Maquette**

Benjamin Vernet

**Dépôt légal**

1<sup>er</sup> trimestre 2022

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

**Impression**

Imprimerie  
de la Centrale de Lens



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Couverture, p. 4 et 10-11 : ONF

Page 3 : Joséphine  
de Rohan-Chabot

Pages 4 et 19 : Agence  
Chabanne

Pages 14 et 15 : Nexity-Eiffage,  
Jean-Paul Viguier et Associés,  
LAN-Compagnie de

Phalsbourg-REI Habitat

Page 17 : Nexity/Almudever

Page 18 : Nexity-Eiffage

Page 20 : Abaca Press/  
Alamy Stock Photo

Page 21 : Serge Mouraret/  
Alamy Banque D'Image

Page 23 : Rémy Lecourieux/  
Apec

Page 24 : Xavier Renaud/  
CFE-CGC

Page 26 : Shutterstock/  
Symbiot

Page 27 : Violeta Stoimenova/  
iStock

Page 28 : Shutterstock/  
Linimages

Pages 30-31 : Shutterstock/  
Frédéric Legrand - COMEO



**Gérard Duez**

Président de la CFE-CGC BTP

**La Construction doit faire l'objet de véritables propositions, une évidence pour un secteur stratégique, en pointe sur la décarbonation de notre pays**

## Des vœux pour 2022

**E**n avril 2017, dans cette même page, j'appelais à un « quinquennat de progrès ». C'était avant le premier tour de l'élection présidentielle, avant l'annonce du 7 mai et l'élection d'Emmanuel Macron, le huitième président de la V<sup>e</sup> République. La vigilance de notre syndicat portait entre autres sur la refonte de la « loi Travail » et l'état du dialogue social dans notre pays. Sur ces deux points, le bilan de ce quinquennat est lourd.

D'une part, nous avons connu une réforme abrupte du code du Travail et les fameuses « ordonnances Macron ». Avec elles est venu le temps de l'inversion de la hiérarchie des normes, qui donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche, et celui du comité social et économique (CSE), l'instance unique de représentation du personnel. Cette réforme s'est attaquée simultanément au paritarisme et au rôle même des organisations syndicales.

D'autre part, en presque cinq années d'exercice du pouvoir, les gouvernements successifs ont parfois montré une conception étriquée du dialogue social. Les chocs sociaux et économiques engendrés par la pandémie de Covid-19 ont cependant déclenché une prise de conscience au sein de l'exécutif : oui, les syndicats sont des partenaires avec lesquels il faut compter, la CFE-CGC en tête.

En cette nouvelle année, je formule plusieurs vœux pour que, durant cette campagne électorale, apparaissent dans les programmes des candidates et candidats des thèmes qui nous semblent essentiels. D'abord, l'importance des corps intermédiaires, car ils sont constitutifs du dynamisme de notre démocratie. Ensuite, l'apprentissage et la formation professionnelle, ces antidotes au chômage, à la vitalité incarnée par la hausse des effectifs des centres de formation du BTP (+7 % en 2021) et le redémarrage de l'Opérateur de compétences (OPCO) de la Construction, dont les statuts viennent d'être signés. Enfin, la Construction, qui doit faire l'objet de véritables propositions, une évidence pour un secteur stratégique, en pointe sur la décarbonation de notre pays.

Mais avant tout, je vous souhaite évidemment à toutes et à tous une excellente année 2022. ■

*Gérard Duez*

## Éditorial

- 3 Des vœux pour 2022, par Gérard Duez

## Les nouvelles du syndicat

### INFO DU SIÈGE

- 5 Développement : partout, tout le temps  
5 Formez-vous avec la CFE-CGC BTP

### INFO DES SECTIONS

- 6 PRO BTP : un accord télétravail... enfin !  
6 Hauts-de-France : le retour des formations  
7 Autoroutes : le dialogue social en panne  
7 Personnels BTP CFA et CCCA-BTP : un choix qui fait toute la différence

### 8 LES SECRETS DU DS

Votre nouvelle *Boîte à outils* digitale

### 9 PORTRAIT

Gustave Hira : le syndicalisme, c'est prendre soin des autres

## Actualités

### 19 ON EN PARLE

Une cathédrale sportive à Mérignac



### 20 À SUIVRE

La revalorisation des salaires au centre des négociations

### 21 FOCUS

Quand le BTP trouve sa raison d'être

### 22 L'ÉTUDE DE L'APEC

Les recrutements de cadres repartent dans la Construction

## Dossier

P. 10 à 18



## BTP : la ruée vers la construction bois

Le bois fait son grand retour dans la Construction et peut participer à la diminution de l'empreinte carbone des bâtiments, et à leur efficacité énergétique. Si son emploi est favorisé par la nouvelle norme RE2020, des difficultés restent à résoudre, comme l'organisation de la filière bois en France et les contraintes techniques de construction.

- 13 RE2020 : qu'est-ce que ça change ?  
14 Les tours en bois gagnent du terrain  
16 Pénurie de bois : la flambée des prix inquiète  
18 L'avis de Jacques Bouillot (Eiffage Construction)

## Magazine

### 24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Syndicalisme : les défis de la représentation des salariés dans les entreprises

### 26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Une présidence française offensive sur l'Europe sociale

### 27 DANS LES ENTREPRISES

Les enseignements du télétravail en temps de Covid

### 28 JURIDIQUE

La rémunération variable, comment ça marche ?

### 30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Le Palais de l'Élysée, ou les tribulations extraordinaires d'un symbole de la République

**DÉVELOPPEMENT SYNDICAL**

# Développer, partout, tout le temps

**En 2022, le développement syndical va s'accélérer pour les sections. Le syndicat s'apprête à leur proposer une méthode et des outils.**



**Michel Decraene**  
Commission  
Développement  
CFE-CGC BTP

**S**i la CFE-CGC a été confortée en 2021 dans son statut d'organisation syndicale représentative, ces résultats semblent déjà loin. La prochaine mesure d'audience syndicale approche et nous devons être prêts, tant notre syndicat participe à l'essor de la Confédération.

Ces dernières années, les élus, délégués syndicaux (DS) et adhérents CFE-CGC BTP ont dû s'adapter, entre la création des comités sociaux et économiques, la primauté des accords d'entreprise, la réduction des heures de délégation et la pandémie de Covid-19.

**Trois piliers pour agir**

C'est la raison pour laquelle la commission « développement » de votre syndicat s'est renouvelée : faire du développement syndical la pierre angulaire de l'action des sections CFE-CGC BTP. Pour cela, notre commission a sillonné le pays, à la rencontre des bureaux syndicaux. De ces dizaines de réunions et d'échanges sont nés une méthode et des outils.

En s'inspirant des « bonnes pratiques » de nos sections dans les entreprises, nous proposons une stratégie claire, autour de 3 piliers : un bilan de mandature, un projet d'action et enfin une communication adaptée. Notre conviction est que cette stratégie doit être pilotée par les présidents

des sections régionales et professionnelles, puis mise en œuvre, sur le terrain, par nos DS, élus, adhérents ou sympathisants.

**Un esprit de conquête**

Pour soutenir un projet, chaque section doit disposer de ses propres outils de communication. C'est le troisième pilier. La CFE-CGC BTP va donc proposer des trames\* que les sections pourront adapter, que ce soit sur le contenu d'un site web, des affiches ou un outil de suivi des actions syndicales.

Un esprit de conquête signifie également faire entrer notre syndicat dans de nouvelles entreprises. Pour cela, la CFE-CGC a créé en 2020 ce rôle de « développeur ». Dans chaque région, ces référents confédéraux sont mobilisés pour aider notamment à rédiger les protocoles d'accord préélectorales (PAP), puis accompagner une liste pour la convertir en élu(e)s.

---

**Le développement, tout le monde en parle. Il faut maintenant agir**

---

En 2022, le développement ne sera pas seulement un sujet de discussion, mais une pratique quotidienne. L'avenir de notre syndicalisme, celui du dialogue, et la défense des salariés en dépendent. ■

\* Retrouvez prochainement ces outils sur le site du syndicat : [www.cfecgcbtp.com](http://www.cfecgcbtp.com)

**FORMATION**

## Formez-vous avec la CFE-CGC BTP

**Un rythme soutenu en 2021**

Votre syndicat a multiplié en 2021 les formations à l'attention des délégués et représentants syndicaux et des responsables de sections d'entreprise. Car c'est un engagement fort de la CFE-CGC BTP et de sa commission Formation syndicale.

Onze sessions, menées en partenariat avec le cabinet Apex-Isast et l'Institut régional du travail de Nancy, près de 110 participants en visioconférence ou à Paris : 2021 a été une année soutenue. RGPD, communication, accord de performance collective ou risques psychosociaux étaient au programme.

**2022, le temps des territoires**

Pour cette nouvelle année, la CFE-CGC BTP va innover en proposant des formations en Régions, selon les besoins et les demandes des sections syndicales. Cette nouveauté est à l'image du syndicat et de l'engagement de ses représentants dans les territoires.

Les thématiques proposées par la commission sont, comme toujours, proches du quotidien des salariés de l'encadrement : santé au travail, techniques de négociation, droit du travail...

Retrouvez le programme des formations 2022 sur : [www.cfecgcbtp.com/formation](http://www.cfecgcbtp.com/formation)



**SECTION**  
**HAUTS-DE-FRANCE**  
**Une nouvelle**  
**journée de**  
**formation**

**La section a retrouvé le chemin de la formation avec une journée sur la rupture conventionnelle.**



**Marie-Christine Lepez**  
Vice-présidente  
TAM de la section

**A**près de nombreux mois sans possibilité de proposer des réunions « physiques », mesures sanitaires obligent, la section Hauts-de-France a pu organiser une formation le 22 octobre dernier.

Dans le respect des gestes barrière, nous avons renoué avec nos principes en organisant pour nos adhérents cette journée de formation autour de la rupture conventionnelle. Car depuis sa création en 2008, si cette forme de rupture du contrat de travail est entrée dans les habitudes, nos adhérents doivent avoir une connaissance approfondie du sujet, à l'heure où le nombre de ruptures conventionnelles revient à des niveaux proches de 2019 (plus de 40 000 en septembre dernier).

Nos adhérents sont venus nombreux à cette formation menée par Anne Policella, avocate en droit du travail. M<sup>e</sup> Policella a rappelé aux participants combien la rupture conventionnelle n'était pas à recommander à un(e) salarié(e) en pourparlers avec son employeur.

La section proposera bientôt une nouvelle journée de formation, dont le thème doit être précisé. ■

**SECTION PRO BTP**

**Un accord télétravail... enfin !**

**La CFE-CGC BTP est en pointe dans les négociations sur le télétravail au sein de PRO BTP.**



**Stéphane Bicchierini**  
Président  
de la section

**L'**événement était assez rare pour être entendu. En septembre dernier, PRO BTP a connu une grève éclair de deux heures, largement suivie par les salariés de l'encadrement, mais sans conséquences pour l'activité du groupe et ses assurés.

Ce mouvement social et intersyndical est intervenu en dernier ressort, par suite d'une rupture du dialogue avec la direction générale. Lors des négociations sur l'organisation du travail au sein de PRO BTP, la direction a voulu lier la question du télétravail, expérimenté dès 2019, avec le reste des accords historiques (temps partiel, RTT, etc.) Une position qui a été ressentie comme une monnaie d'échange, ce qui n'était pas du goût de l'ensemble des syndicats représentatifs.

**L'accord signé en décembre dernier concerne 4 000 salariés**

Notre section CFE-CGC BTP, très active sur ces négociations, avait alors pris les devants en menant un sondage en ligne auprès de nos adhérents actifs. Résultat : 80 % des sondés étaient prêts à participer à un mouvement de grève.

Pour un groupe de plus de 5 200 salariés, dans lequel 11 % des managers sont adhérents à notre syndicat, on peut penser que la participation de notre section à ce mouvement n'a pas été étrangère à une reprise des négociations et que la direction générale de PRO BTP a entendu cette opposition et nos arguments.

**Retour à un dialogue social apaisé**

Finalement, la reprise des négociations a été constructive et apaisée. Le télétravail a fait l'objet d'un accord particulier, signé en décembre et qui concerne 4 000 salariés. Une décision salubre, tant le télétravail est devenu une composante importante de la qualité de vie en entreprise, ainsi qu'un moyen de lutter contre l'épidémie de Covid-19. La CFE-CGC BTP a été signataire de ce texte, valable un an, avant une nouvelle réunion et un premier bilan entre les partenaires sociaux fin 2022.

Si cet accord est encore imparfait, il reste une base intéressante car c'est un sujet à adapter selon les professions. Un certain nombre de propositions ont été intégrées, par exemple les 35 jours flottants annuels, à la main du salarié, qui complètent une journée fixe de télétravail par semaine. Une indemnité journalière en phase avec le plafond URSSAF a également été acceptée.

Cet accord sur le télétravail montre que si le dialogue et la recherche du compromis appartiennent à l'ADN de notre syndicat, il faut aussi savoir faire entendre autrement notre voix singulière. ■

**AUTOROUTES**

# Le dialogue social en panne

**Pour la section Autoroutes, le dernier trimestre 2021 a été dense, entre négociations de branche et organisation du conseil syndical.**



**Dominique Prévost**  
Président  
de la section

**E**n octobre dernier, notre section a tenu son conseil syndical au Club Les Hyvans de PRO BTP, près du lac de Serre-Ponçon (Hautes-Alpes). Les adhérents présents ont également pu bénéficier d'une formation sur les questions de RGPD, le Règlement général sur la protection des données, dispensée par le cabinet Apex-Isast. Un thème devenu incontournable dans la vie d'une section syndicale, que ce soit sur le consentement des adhérents, la prudence sur l'envoi des mails ou la destruction de fichiers d'adresses postales et e-mail.

## Les dernières négociations pour la branche Autoroutes ont été décevantes

Lors de ces deux journées, nous avons donné la parole aux délégués syndicaux, pour qu'ils partagent leurs expériences et pratiques en entreprise.

Durant notre conseil, il a largement été question de la situation économique et sociale de la branche Autoroutes. D'une part, la reprise de l'activité a été très nette en 2021. Un groupe comme VINCI Autoroutes a estimé que le trafic de ses réseaux

interurbains avait par exemple progressé de 13,2 %, rien qu'en octobre dernier. D'autre part, la décarbonation des autoroutes va nécessiter d'importants investissements dans les années à venir.

### Pour un droit syndical spécifique aux Autoroutes

Pendant notre conseil et bien au-delà, jusqu'en décembre, la CFE-CGC BTP a négocié les rémunérations annuelles garanties (RAG). Malheureusement, comme pour la question des proches aidants (*Les Cahiers du BTP* n°139), nous ne pouvons cacher notre déception.

Si les échanges avec l'Association des sociétés françaises d'autoroutes à péage (AFSA) – l'organisation professionnelle qui regroupe les entreprises et employeurs du secteur autoroutier – se sont déroulés dans un bon état d'esprit, le dialogue social a, lui, perdu de son dynamisme.

Sur les RAG, malgré la hausse mécanique du SMIC de 2 % et une inflation qui aura frôlé les 3 % en 2021, selon l'Insee, l'AFSA a repoussé notre demande de négocier une revalorisation des salaires. Et ce alors même que la « classe A » du barème des salaires minima est dépassée par le SMIC.

Face à un dialogue social en perte de vitesse, la CFE-CGC BTP et d'autres organisations syndicales demandent la création d'un droit syndical spécifique à la branche Autoroutes. Les salariés du secteur ne peuvent se contenter d'une fin de non-recevoir. ■

**PERSONNELS DES BTP  
CFA ET DU CCCA-BTP**

# Un choix qui fait toute la différence

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la majorité des associations BTP CFA sont couvertes par une mutuelle PRO BTP. Un signal fort.**



**Rémy Salabert**  
Secrétaire général  
de la section

**C'**est une avancée pour le paritarisme. En 2021, 14 des 15 associations régionales paritaires qui composent le réseau des centres de formation (CFA) du BTP ont souscrit à un contrat santé-prévoyance PRO BTP. Le groupe de protection sociale, pilier du paritarisme dans le BTP, accompagne de nouveau les CFA et leurs personnels.

Car depuis 2016, en plus de l'obligation de mettre en place une complémentaire santé, les associations BTP CFA, alors constituées en réseau via le CCCA-BTP, ont été contraintes de passer par un appel d'offres. PRO BTP, pourtant compagnon historique des CFA, n'avait pas été retenu.

Avec la loi « Avenir professionnel », le CCCA-BTP a cessé d'être une tête de réseau pour devenir un organisme au service du BTP. Pour les 15 associations où la CFE-CGC BTP est présente, ce nouveau statut impliquait de sortir du contrat santé unique. En revenant vers PRO BTP, individuellement ou en groupe, les associations font preuve de solidarité envers notre secteur et de cohérence, à l'heure où le paritarisme doit être une priorité. ■



### Thierry Decorsier

Après plus de vingt-deux ans au sein d'APRR, aujourd'hui en poste à la direction de la communication du groupe autoroutier, Thierry Decorsier est adhérent de la CFE-CGC BTP depuis plus de dix ans. Délégué syndical central chez APRR depuis 2019, il est également membre de la commission « développement » du syndicat.

## Votre nouvelle *Boîte à outils* digitale

**C'est une porte d'entrée vers le syndicalisme et ses bonnes pratiques. En 2022, la CFE-CGC BTP proposera à ses adhérents une nouvelle *Boîte à outils* en ligne.**

Le syndicalisme n'est pas une science innée. C'est avant tout une pratique et un engagement. Voilà pourquoi, dans les entreprises, les délégués syndicaux (DS), représentants du personnel (RP) ou élus CFE-CGC BTP ont besoin d'outils simples, de « kits » prêts à l'emploi.

Préparer des élections professionnelles, c'est avant tout convaincre. Développer sa section syndicale, c'est savoir communiquer les bons messages

aux bonnes personnes et avec les supports adéquats. De leur côté, les présidents des sections régionales ou les « développeurs » mis en place par la CFE-CGC ont parfois besoin de s'adresser à d'autres établissements, qui composent souvent les grands groupes, ou se tourner vers d'autres entreprises dans leurs territoires.

La *Boîte à outils* doit accompagner tous ces cas de figure. ■

### DANS LE DÉTAIL

#### Un outil accessible en ligne

Enrichi par la commission « développement », le site web de votre syndicat comportera très bientôt un accès direct à la *Boîte à outils*, visible dès la page d'accueil [www.cfecgcbtp.com](http://www.cfecgcbtp.com). Que vous soyez élu, DS, RP ou président de section, vous aurez juste besoin des mêmes identifiant et mot de passe que pour l'intranet de la CFE-CGC BTP.

#### Des documents à personnaliser

Vous trouverez en ligne des trames de documents pour développer une stratégie de communication propre à votre section. À vous de les personnaliser selon vos besoins. Professions de foi, affiches de campagne, tracts syndicaux, fiches récapitulatives de vos actions, documents d'information ou autres visuels CFE-CGC BTP (signatures de mail, fonds d'écran pour les visioconférences, etc.). Une liste qui va s'enrichir au fil des mois.

#### Vos guides incontournables

La boîte contiendra le *Guide du Militant* de la CFE-CGC BTP, téléchargeable en PDF ou consultable en ligne. C'est le livre de chevet pour celles et ceux qui veulent aller à l'essentiel et accéder aux informations indispensables à la pratique syndicale.

Vous aurez également accès à d'autres guides publiés par le Syndicat national ou la Confédération (NAO, handicap, négociation salariale, etc.).

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

[contact@cgcbtp.com](mailto:contact@cgcbtp.com)

# Le syndicalisme, c'est prendre soin des autres

**Chargé d'études projet électricité et régulation et délégué du personnel chez Axima Concept (Engie Solutions), Gustave Hira encourage sans relâche le dialogue social au sein de l'entreprise.**

**P**our Gustave Hira, originaire de la Guadeloupe, le temps ne compte pas. Seule la qualité de l'écoute et de l'engagement est essentielle à ses yeux. Comme il le répète à l'envi : « *Accorder cinq minutes de son temps pour venir en aide à quelqu'un en difficulté, ce n'est rien. Alors pourquoi s'en priver si l'on peut faire le bien autour de soi.* » Très jeune déjà, il a pris conscience de ce besoin d'aller vers l'autre. C'était dans le cadre de son service militaire. Après un bref passage chez les parachutistes dans le sud de la France, il a été détaché, à la suite d'une blessure, auprès d'une association de réinsertion dans la société de jeunes détenus, en région parisienne. Depuis cette expérience qui l'a marqué, Gustave a changé son regard sur la vie.

## S'impliquer dans le monde du travail

Dès lors, dans son parcours professionnel, Gustave a enchaîné chaque étape comme une nouvelle aventure. À peine avait-il terminé ses études en électricité-installation, qu'il était embauché, en 1992, comme dessinateur industriel au sein de la société RMTI à Créteil. Trois ans plus tard, le voilà licencié en raison de la crise dans le Bâtiment survenue en 1995 et 1996. L'occasion pour lui de voyager à travers la France, dans le cadre de ses missions en intérim, avant de retrouver en 1998 un emploi de chargé d'études projet électricité et régulation chez Rineau, devenu Axima Concept, l'une des sociétés d'Equans (groupe Engie).

C'est aussi à cette époque qu'il croise le père Michel Jourdain à la



**Gustave Hira, chargé d'études projet électricité et régulation chez Axima Concept**

paroisse de Saint-Louis, à Choisy-le-Roi (Val-de-Marne). « *À cette période de ma vie, se souvient-il, je cherchais juste à bien faire mon travail et à m'occuper de ma famille. Le père Michel Jourdain et d'autres membres, des syndicalistes, notamment au sein de l'Action catholique ouvrière, m'ont appris l'importance de s'impliquer dans le monde du travail.* »

## Une rencontre décisive

Gustave décide alors de se présenter sans étiquette syndicale aux élections professionnelles en 2013. Il est élu délégué du personnel (DP) par le comité d'entreprise (CE) d'Axima Concept. Et puis, il y a cette belle rencontre avec Christine Allemand, déléguée du personnel CFE-CGC BTP au CE, qui l'amène à adhérer au syndicat en 2018.

## Il faut un dialogue constructif pour que naisse une discussion constructive

« *Pour moi, le syndicalisme, c'est aider son prochain dans le monde du travail, c'est aussi s'inscrire dans le dialogue en allant vers les autres. Un dialogue constructif pour que naisse une discussion constructive.* » Une conviction forte qu'il applique désormais avec rigueur dans son travail, auprès de sa famille, mais aussi dans son nouvel habit de diacre, qu'il a revêtu il y a quelques mois, le 16 mai 2021. Désormais, son credo est : « *Le travail comme soin, le soin comme travail. Tout homme a le droit de travailler, le travail nous rend digne.* » ■

## CV EXPRESS

**1970** Naissance à Saint-François (Guadeloupe) | **1992** Dessinateur industriel chez RMTI | **1998** Chargé d'études projet électricité et régulation chez Axima Concept (Engie) | **2013** Élu délégué du personnel au CE d'Axima Concept | **2018** Adhésion à la CFE-CGC BTP

# La ruée vers le bois



Le futur siège social de l'Office national des forêts (ONF), à Maisons-Alfort : un bâtiment en grande partie composé de bois et qui sera achevé en 2022

**Pages 10-18**

**BTP : la ruée vers  
la construction  
bois**

Le bois fait son grand retour dans la Construction, car c'est une arme dans la diminution de l'empreinte carbone des bâtiments et dans leur efficacité énergétique. Mais si son emploi est favorisé par la nouvelle norme RE2020, des difficultés restent à résoudre, comme l'organisation de la filière bois en France et les contraintes techniques de la construction.



**Page 13**  
**RE2020 :**  
**qu'est-ce que**  
**ça change ?**

**Pages 14-15**  
**Les tours**  
**en bois gagnent**  
**du terrain**

**Page 16**  
**Pénurie de bois :**  
**la flambée**  
**des prix inquiète**

**Page 18**  
**L'avis de Jacques**  
**Bouillot (Eiffage**  
**Construction)**



**La filière doit faire face à des pénuries d'approvisionnement et à un prix du bois qui continue de flamber**



**6,5 %**  
des logements en France, en 2020, étaient en construction bois (étude COFIFAB/ France, Bois, Forêt)

**I**l y a 400 000 ans, à l'âge du paléolithique inférieur, les hommes savaient déjà construire des huttes en branchages, qui abritaient des chasseurs de cerfs et d'éléphants sur le territoire de la métropole de Nice, comme le révèle le site Terra Amata. Jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle, le bois était le matériau de construction le plus utilisé pour l'habitat individuel et même pour un certain nombre de constructions urbaines. Il reste d'ailleurs de magnifiques exemples de ces hautes maisons à colombage dans de nombreuses villes françaises. Les bourgs et les faubourgs, souvent édifiés derrière des remparts de pierre, étaient alors construits selon des techniques de poteau-poutre à ossature bois et remplissage avec des matériaux locaux, terre, paille, briques de terre crue ou cuite.

Ce recours massif au bois pour la construction et le chauffage explique d'ailleurs la déforestation de grande ampleur subie par la France : de 14 millions d'hectares de forêts en 1380 (25 % du territoire) à 6 à 7 millions en 1820 (12 % du territoire). D'une certaine façon, le ciment et le parpaing ont sauvé la forêt, au même titre que les grands plans de reboisement du XIX<sup>e</sup> siècle et du début du XX<sup>e</sup> (la forêt des Landes, le reboisement du mont Ventoux, etc.).

### **Grand Est, en tête de la construction bois**

Aujourd'hui, le bois fait son grand retour dans la Construction. Il est porté par les nouvelles exigences environnementales et l'objectif de la neutralité carbone en 2050. Deuxième secteur polluant derrière celui des transports, le secteur du Bâtiment est responsable de plus de 25 % des émissions françaises de gaz à effet de serre (GES) en 2019. Limiter son impact carbone représente donc un enjeu essentiel pour l'atteinte des objectifs nationaux, notamment ceux de la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC).

Dans ce contexte, le bois présente des avantages indéniables : c'est un matériau durable, renouvelable et recyclable. Ses usages peuvent être multiples, dans les structures porteuses, en façade, en menuiserie extérieure, en aménagement intérieur et en revêtement de sols comme de murs.

En 2020, la construction bois repré-

sentait 6,5 % des logements, selon l'enquête nationale de la construction bois. Et les 1 978 entreprises de la construction bois emploient près de 28 000 salariés. En France, la région Grand Est reste championne de la construction bois (19 % du CA), suivie par l'Auvergne-Rhône-Alpes, les Pays de la Loire, la Bretagne et l'Île-de-France (13 % de l'activité nationale).

### **RE2020 plébiscite les matériaux biosourcés**

La nouvelle réglementation RE2020 confirme, après plusieurs mois de discussions, ses ambitions dans la lutte contre le réchauffement climatique avec notamment l'objectif d'une diminution significative de l'impact carbone des bâtiments. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les bâtiments résidentiels (hors extensions et surélévations), et courant 2022 pour les bureaux et bâtiments tertiaires.

S'appliquant aux bâtiments neufs, elle ambitionne de contribuer à la diminution de leur impact carbone, en considérant l'ensemble des émissions du bâtiment sur son cycle de vie. Elle fait la part belle aux matériaux biosourcés comme le bois, qui stockent le carbone pendant la durée de vie du bâtiment. Une des principales nouveautés de cette future réglementation sera donc l'apparition d'un « critère carbone », principal indicateur de mesure des émissions de GES.

Le bois répond de manière innovante aux critères exigés par la RE2020. Un mètre cube de bois utilisé comme matériau évite une tonne de CO<sub>2</sub> fossile émise pour la fabrication et l'emploi d'un autre matériau. Les projets faisant appel au bois se multiplient, y compris dans les immeubles de grande hauteur (*lire l'encadré p.14*). Pour autant, plusieurs difficultés demeurent, qui tiennent, à la fois, à la disponibilité et au prix des ressources en bois de construction et aux contraintes techniques des bâtiments.

### **Une filière bois en cours de structuration**

Le bois, en tant que matière première, ne manque pas en France. Depuis 1830,

**(Suite p. 16)**

## RE2020 : QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

**L'**entrée en vigueur ce 1<sup>er</sup> janvier de la nouvelle réglementation environnementale (RE2020) fait la part belle aux matériaux biosourcés comme la fibre de bois, la paille, le chanvre ou bien encore la terre crue. L'usage de ces matériaux comme alternative aux bétons traditionnels doit en effet accélérer « la décarbonation de ce secteur en agissant sur la phase de construction qui, pour un bâtiment neuf performant, représente entre 60 % et 90 % de son impact carbone total », rappelle Barbara Pompili, ministre de la Transition écologique.

L'objectif : baisser d'ici 2030 cet impact carbone de plus de 30 %. Pour y parvenir, la RE2020 privilégie désormais l'analyse de cycle de vie (ACV), une approche fondée notamment sur le stockage carbone des matériaux utilisés dans la construction

d'un bâtiment. Ainsi, par exemple, « un mur d'un m<sup>2</sup> épais de 35 cm en béton de chanvre stocke instantanément 35 kg de CO<sub>2</sub> et tout au long de sa vie, quand tout matériau minéral (parpaing, brique...) le rejette instantanément », souligne le ministère.

Autre avantage : ces matériaux biosourcés peuvent être produits localement avec peu de déchets et être recyclés facilement en fin de vie. D'ici 2030, selon le ministère de la Transition écologique, la construction en ossature bois deviendrait « la norme » pour les maisons individuelles, et les matériaux biosourcés seraient « systématiques en second œuvre et très courants dans le gros œuvre » en matière de logement collectif. La filière française du bois évalue ainsi le développement du bâtiment bois biosourcé à 16,6 milliards d'euros en 2035. ■



**Pour les constructions neuves, un plafond d'émissions des gaz à effet de serre fixé à :**

- 4 kg CO<sub>2</sub> eq / m<sup>2</sup> / an pour les maisons individuelles
- 14 kg CO<sub>2</sub> eq / m<sup>2</sup> / an pour les logements collectifs



**La mise en place d'un indice carbone dynamique avec un objectif de réduction de :**

- 15 % en 2024
- 25 % en 2027
- 30 à 40 % en 2030



**L'introduction de la notion de calcul du cycle de vie des matériaux pour :**

- Encourager l'utilisation de matériaux biosourcés comme le bois, le liège, le chanvre, la cellulose
- Diminuer l'usage du béton et de l'acier dans les constructions



**De nouvelles normes pour favoriser le confort d'été dans le logement**



**La réduction d'au moins 30 % des émissions des secteurs industriels en 2023**

Source : SeLoger.com



## LES TOURS EN BOIS GAGNENT DU TERRAIN

**SAINT-DENIS**

### Le village des athlètes pour les JO 2024

Porté par le groupement Nexity-Eiffage et VINCI Immobilier, les travaux du secteur E du Village des athlètes pour les JO 2024 à Saint-Denis (93) ont débuté le 6 juillet 2021 sur les 6,4 hectares d'une ancienne friche industrielle. Le village recouvrira environ 58 000 m<sup>2</sup> de surface de planchers pour 527 logements (accession libre, logements locatifs, intermédiaires et logements sociaux), un immeuble de bureaux, une crèche et des locaux d'activités et commerciaux.

Il accueillera environ 2 500 athlètes et para-athlètes à l'été 2024 puis, dès 2025, de futurs habitants au sein d'un nouveau quartier mixte, à la qualité de vie augmentée. Le bois utilisé pour les structures porteuses sera à 80 % d'origine France métropolitaine.



**BORDEAUX**

### Hypérior

Le 17 juin 2021, Eiffage a livré la tour Hypérior à Bordeaux, la plus haute tour résidentielle en structure bois de France, composée de 100 appartements. Cette tour, qui mixe bois et béton de 17 niveaux répartis sur 50 m, a été reconnue par l'État comme un « démonstrateur industriel pour la ville durable » et a reçu le BIM d'Or 2019 pour sa conception.



**PARIS**

### **Wood Up**

Ce sera l'un des plus grands édifices en bois au monde. La tour Wood Up, dont les travaux ont débuté en 2019 et devraient s'achever en 2023, se dressera dans le XIII<sup>e</sup> arrondissement de Paris, au sein du quartier Bruneseau, connu notamment pour abriter l'incubateur de start-ups Station F. La tour, qui atteindra 50 m de hauteur, sera construite à base de résineux, d'épicéas et de pins de forêts françaises et comptera 107 logements.



**Dans la Construction, le bois est porté par les nouvelles exigences environnementales et l'objectif de la neutralité carbone en 2050**

**(Suite de la p. 12)**

la surface globale de la forêt française a presque doublé, à 17 millions d'hectares, soit 31 % du territoire métropolitain. Avec 138 espèces différentes (72 % de feuillus, 28 % de résineux), elle est riche en biodiversité. Mais pour passer de la grume à la poutre ou au panneau, il faut une filière industrielle complète, organisée et compétitive. Ce n'est pas encore le cas.

La filière bois française est structurellement déficitaire (7 milliards d'euros en 2020). Elle exporte ses grumes vers la Chine et les États-Unis et importe les produits transformés. La Chine est d'ailleurs à ce point en demande de bois brut qu'elle investit de plus en plus dans l'acquisition de forêts en France et dans d'autres pays d'Europe. Résultat, comme l'indique Jacques Bouillot, directeur filière sèche et solutions bas-carbone chez Eiffage Construction : « 80 % du bois de construction utilisé en France est importé » (lire entretien p.18).

**L'objectif d'une filière bois souveraine**

Depuis de nombreuses années, la désindustrialisation a particulièrement affecté la filière bois, au point que l'on manque aujourd'hui cruellement de scieries industrielles et d'usines de transformation. Ce recours massif aux importations est d'autant plus problématique qu'il entraîne une forte tension sur les prix. La filière doit faire face à des pénuries d'approvisionnement et à un prix du bois qui continue de flamber, passant en quelques mois de 300 dollars pour 1 000 pieds de planche, à plus de 900 dollars aujourd'hui (lire encadré).

Le gouvernement français a lancé, le 19 octobre 2021, les Assises de la forêt et du bois pour apporter des réponses concrètes aux difficultés de la filière. Dans le cadre du plan France 2030 annoncé par le Président de la République, 500 millions d'euros vont être dédiés à la forêt, afin de garantir sa durabilité et sa résilience, mais aussi pour diversifier les usages du bois et créer de nouveaux

**ALERTE**

## **PÉNURIE DE BOIS : LA FLAMBÉE DES PRIX INQUIÈTE**

**C**e n'est pas faute de matière première, tant la forêt française n'a jamais été aussi vaste depuis le XV<sup>e</sup> siècle avec ses 17 millions d'hectares (31% du territoire). Pourtant, cela fait des mois que les scieries françaises peinent à s'approvisionner en bois de construction.

« En raison notamment de l'augmentation de la consommation mondiale de bois [+10 % depuis 1 an], nos acteurs qui travaillent le bois, n'arrivent plus à faire face à la demande », concède le gouvernement. La France exporte en effet massivement ses grumes, notamment de chênes, vers la Chine et les États-Unis et se voit contrainte d'importer plus de produits finis d'Allemagne et de Scandinavie. Résultat : les stocks s'amenuisent, les prix s'envolent et les professionnels du bois voient leurs chantiers retardés.

Pour la Fédération nationale du bois (FNB), qui regroupe les professionnels de la récolte et de la transformation du bois, « la situation continue de s'aggraver ». Fin octobre 2021, précise-t-elle,

les scieries ne disposaient plus que de 2,9 mois de stocks de grumes. « Les prix et les délais d'approvisionnement ont follement grimpé, on est sur du simple au double », explique Émile Juvin, de la société de charpenterie Herminette, au quotidien Les Échos. Cela concerne en particulier les produits transformés et notamment le lamellé-collé et le lamellé-croisé (CLT), qui représentent 70 % de la demande de secteurs clés comme le BTP.

Pour réduire ses importations, la filière compte notamment accélérer son programme de reboisement des forêts locales et développer une offre française en bois de construction à base d'essences feuillues. ■



**Bois lamellé-collé ou CLT (cross laminated timber)**



Des lotissements en bois dans l'écoquartier Andromède, à Toulouse



**Le secteur du BTP conteste le nouveau mode de calcul de l'empreinte carbone, trop favorable selon lui aux matériaux biosourcés**

débouchés dans la production d'énergie, la construction ou la valorisation de la cellulose par la chimie verte. Mais réinstaurer une souveraineté de la France dans la filière bois prendra du temps.

### **Des contraintes techniques encore fortes**

Si l'utilisation du bois dans la construction de logements individuels ne pose pas de problèmes majeurs, il en va autrement dans les bâtiments de grande hauteur, s'agissant particulièrement de la résistance à la propagation du feu, de l'acoustique et de la résistance aux atteintes extérieures. Les experts estiment que construire en bois exige une approche totalement nouvelle de l'ingénierie du bâtiment. En outre, les matériaux classiques ont amélioré leurs performances en matière d'empreinte carbone, de recyclage et de réutilisation : le ciment et le béton peuvent être recyclés, alors que le bois est détruit. Et bien qu'une structure en bois peut se révéler moins chère que son équivalent en béton, sa mise en œuvre peut s'avérer coûteuse, s'agissant notamment du confort acoustique et de la résistance au feu.

Enfin, un certain nombre de professionnels du BTP contestent le nouveau mode de calcul de l'empreinte carbone, dite Analyse du cycle de vie (ACV), trop favorable selon eux aux matériaux biosourcés, avec un

risque de surconsommation de bois et donc de flambée des importations. Le secteur du BTP appelle ainsi à une phase de transition et à une modification des règles de l'ACV.

### **L'hybridation des matériaux et des techniques constructives**

Il est donc probable que l'avenir de la construction sera dans l'emploi de matériaux mixtes, comme l'estime David Bruchon, directeur technique filière sèche et RSE chez Icade : « *Le vrai sujet de demain est l'hybridation des matériaux et des techniques constructives, c'est-à-dire comment on met le juste matériau au bon endroit. Toutefois, cette hybridation nécessite un travail collaboratif entre les différentes ingénieries, afin qu'une approche holistique résulte de ces divers savoirs. On sort d'un monde monomatériau pour aboutir à une architecture et des conceptions plus complexes, mais plus pertinentes en termes d'écologie.* »

La construction s'engage donc dans une phase nouvelle et structurante, celle de la réduction de l'empreinte carbone des bâtiments. C'est un processus complexe, non exempt de difficultés économiques (le coût de la construction) et techniques (la mise en œuvre des matériaux biosourcés), et qui devra s'étaler dans le temps. Une opportunité pour reconstruire une filière bois en devenant afin qu'elle soit opérationnelle et compétitive. ■



**7 milliards**  
C'est le montant du déficit de la filière bois française en 2020

L'AVIS DE **JACQUES BOUILLOT EIFFAGE CONSTRUCTION**

## « Le bois est aux avant-postes de l'ingénierie de demain »



**JACQUES BOUILLOT**  
Directeur filière sèche et solutions bas-carbone chez Eiffage Construction

**La construction en bois implique une approche holistique du bâtiment, en considérant les cinq disciplines**

**Les Cahiers du BTP : Que vous ont inspiré les Assises de la forêt et du bois, lancées en octobre dernier et qui doivent se terminer en ce mois de janvier ?**

**Jacques Bouillot :** Avec l'engouement du marché pour le bois de construction, importé à 80 % lorsqu'il est lamellé collé ou lamellé croisé, les approvisionnements deviennent sensibles et les prix difficiles à maîtriser. Tout l'enjeu en France porte sur l'industrialisation des bois d'ingénierie, résineux et feuillus, afin de parvenir à réduire les importations et à stabiliser les prix. Dans cet esprit, le groupe Eiffage participe au nouveau Fonds bois et éco-matériaux de près de 80 millions d'euros lancé par Bpifrance fin 2020.

**Quel sont les freins à la construction de grandes tours mixtes bois-béton ?**

**J.B :** Plus les projets prennent de la hauteur, plus nous devons faire face à de lourdes contraintes techniques, notamment liées au feu et à l'acoustique. En parallèle, le bois apparent devient un autre enjeu, car plus on monte, plus le bois doit être protégé pour éviter la propagation du feu.

Pour construire les dix-huit bâtiments du

Village des athlètes, à l'occasion des Jeux Olympiques de 2024, nous avons ainsi décidé de privilégier douze immeubles de hauteur basse, de six à sept étages, pour laisser le bois apparent à l'intérieur des logements. Pour justifier ce choix, nous avons dû multiplier les essais, dont deux pour le feu et huit pour l'acoustique. Nous nous sommes attachés par ailleurs à ne privilégier que du bois d'origine française. Mais le véritable enjeu n'est pas sur la construction bois de grande hauteur, mais plutôt sur la massification. La RE2020 donne un coup de pouce au bois.

**Quel sera l'impact de cette nouvelle réglementation ?**

**J.B :** La RE2020 pousse les acteurs du secteur à actionner tous les leviers pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> au cours de la construction : alléger le béton, jouer sur la masse et la frugalité des matériaux, favoriser la mixité des matériaux bois-béton-acier, et surtout recourir à une énergie d'exploitation moins carbonée. Cette contrainte carbone pourrait entraîner une hausse des coûts de construction de 3 à 4 %. Il faudra donc arbitrer sur les choix techniques pour maintenir une équation « Solution-prix-carbone » soutenable pour le bâtiment.

Il va falloir aussi réinventer l'ingénierie du bâtiment pour trouver des solutions innovantes de construction à des prix compétitifs et bas carbone. La construction en bois implique une approche holistique du bâtiment, en considérant les cinq disciplines : feu, acoustique, eau, thermique et structure. La méthode de travail change avec une charge plus conséquente et itérative dans nos bureaux d'étude, qui doivent réintégrer ces contraintes souvent oubliées avec le béton. D'une certaine manière, l'ingénierie du bois est aux avant-postes de l'ingénierie de demain. ■



Le futur village olympique des JO de Paris 2024



# EN CHIFFRES

## 61 %

Selon une récente étude de l'Apec, en 2020, 61 % des cadres ont bénéficié d'une formation professionnelle (bilan de compétence ou formation de longue durée). Un argument en faveur de la « politique formation » des entreprises.

## 86 apprentis

En novembre dernier, dans le cadre de l'Exposition universelle de Dubaï qui se terminera le 22 mars, 86 apprentis en BTP CFA de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont passé plusieurs jours dans l'émirat pour un voyage de découverte.

## 0,4 point

À l'occasion du premier « Sommet de l'inclusion économique », en novembre dernier, une étude publiée par Le Cercle des économistes estime que l'intégration économique des jeunes « décrocheurs » (sans emploi ni formation) permettrait un « gain de croissance » du PIB de 0,4 point.



## Une cathédrale sportive à Mérignac

Début janvier 2023, un stade nautique de grande envergure ouvrira ses portes dans la banlieue de Bordeaux.

C'est une « vraie cathédrale avec une charpente qui ira d'un bout à l'autre du bâtiment, sans poteau intermédiaire », selon Paolo Magri, architecte pour l'agence Chabanne Architecte, qui a conçu ce grand équipement. Car le futur stade nautique de Mérignac voit grand : 12 hectares, 2 735 m<sup>2</sup> de plan d'eau, un bassin olympique intérieur, une tribune de 1 200 places, un restaurant de 300 m<sup>2</sup>, ainsi que de nombreuses installations sportives et de détente (fitness, jacuzzi, bain froid, etc.). Sans oublier les quelque 500 000 personnes que ce complexe pourra recevoir chaque année. Et l'ambition ne s'arrête pas là.

Le stade nautique de Mérignac est destiné à accueillir, dès son ouverture au public en janvier 2023, des compétitions de natation nationales et internationales. Un atout rendu possible par le classement « Grand équipement » octroyé par la Fédération française de natation.

### Des ambitions « bas-carbone »

Enfin, le stade ambitionne d'être « éco-responsable » avec une volonté de sobriété et d'efficacité. Il doit répondre aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale), avec une dimension « bas-carbone », grâce au recours à des énergies renouvelables telles que la géothermie, et un réseau de chaleur urbain alimenté par une chaudière biomasse. Un réseau censé alimenter également l'ensemble des équipements publics du centre-ville de Mérignac.

Portée par Bordeaux Métropole et la ville de Mérignac, soutenue par la région Nouvelle-Aquitaine et le département de la Gironde, la construction du complexe est évaluée à 38 millions d'euros, sous la forme d'un contrat de concession de service public. Dans ce cadre, la maîtrise d'œuvre a été confiée au groupe Eiffage, qui mobilise, au plus fort du chantier, près d'une quarantaine d'ouvriers. ■



# La revalorisation des salaires au centre des négociations

En France, la revalorisation des salaires est devenue un thème incontournable, à quelques mois de l'élection présidentielle

**E**n pleine période de négociations annuelles obligatoires (NAO), les salariés et leurs représentants syndicaux négocient avec les directions des entreprises pour obtenir des augmentations significatives de salaire. La hausse du SMIC de 2,2 %, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et visant à préserver le pouvoir d'achat de quelque 2,25 millions de salariés du privé, a nourri les attentes de ces derniers.

Dans ce contexte de forte reprise économique, à trois mois de l'élection présidentielle, la revalorisation des salaires et la défense du pouvoir d'achat sont au centre de tous les débats. Depuis la manifestation intersyndicale du 5 octobre, à laquelle la CFE-CGC a choisi de ne pas participer, la mobilisation des salariés et des organisations syndicales s'est intensifiée.

## Un « pacte salarial » pour les cadres

Après quasiment deux ans de crise engendrée par le Covid-19 et face à la hausse des prix à la consommation, le gouvernement encourage les entreprises « à faire des efforts ». À commencer par la revalorisation des salaires minimum, dans les branches pour lesquelles ces minima sont inférieurs au SMIC.

C'est « plus d'une quarantaine de branches » qui seraient concernées

**François Hommeril, le président de la CFE-CGC, a appelé à la création d'un « pacte salarial » pour les cadres dans les entreprises**

par ces revalorisations, a précisé le ministre du Travail sur *Europe 1* en octobre dernier. Élisabeth Borne a notamment pointé du doigt les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, du bâtiment et du transport routier. Mais pas seulement...

Car contrairement aux idées reçues, sur la période 2013-2021, les salaires des cadres ont « progressé à un rythme moindre que ceux des employés et des ouvriers », souligne l'INSEE. Une tendance que corroborent les travaux de l'Apec. Dans son étude publiée en septembre dernier, l'association estime qu'en 2020, « seuls 38 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation, soit 10 points de moins qu'en 2019 ».

Partisan d'un « meilleur rééquilibrage » en faveur des salariés, du partage des profits réalisés par les entreprises, François Hommeril, le président de la CFE-CGC, a ainsi appelé, le 21 septembre, à la création d'un « pacte salarial » pour les cadres dans les entreprises.

## Une juste récompense

Aujourd'hui, la donne a changé car les bras commencent sérieusement à manquer. Comme le soulignait en novembre la Banque de France, la moitié des entreprises françaises peinent toujours à recruter.

Un constat partagé par François Asselin, le président de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CPME), qui estime que cette pénurie de main-d'œuvre se fait sentir « dans tous les secteurs et concerne tous les profils, même les moins qualifiés ». Les entreprises sont d'autant plus sous pression que cette nouvelle donne tourne à l'avantage des salariés. Le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux le reconnaît lui-même : « Les salariés du privé attendent leur juste récompense ». Avant d'annoncer la tendance : « beaucoup d'entreprises augmenteront les salaires », au début de 2022. ■



La CFE-CGC et son président François Hommeril ont été actifs sur les questions salariales



Jean-Dominique Senard, coauteur du rapport *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*

## Quand le BTP trouve sa raison d'être

Les majors du BTP mettent l'accent sur leur responsabilité sociale et sociétale en invitant collaborateurs et parties prenantes à partager leur « raison d'être ».

**C**onstruction bas-carbone, économie circulaire, sobriété et efficacité énergétique... Les acteurs du BTP ont pris très tôt le virage de la décarbonation. Responsables d'un quart des émissions de gaz à effet de serre en France, les secteurs du Bâtiment et des Travaux publics se sont en outre fixé des objectifs ambitieux, à l'instar des engagements des groupes VINCI et Eiffage, visant une réduction de leur empreinte carbone de 40 % d'ici 2030. Pour autant, ils souhaitent aller plus loin dans leur démarche sociale et environnementale.

Comme le souligne Benoît de Ruffray, président-directeur général du groupe Eiffage, « *construire des villes et des infrastructures durables, parfaitement respectueuses des enjeux*

*environnementaux et compatibles avec le besoin de sociétés apaisées et solidaires, tel est l'objectif noble et passionnant auquel je vous invite tous* ».

### Faire œuvre utile

Face aux enjeux climatiques, sur fond de crise sanitaire, les entreprises du BTP sont de plus en plus nombreuses à adopter une « raison d'être », sans pour autant l'inscrire dans leurs statuts. Introduit en France en 2018 dans le cadre du rapport Notat-Senard sur l'objet social des entreprises et repris par la loi Pacte en 2019, ce concept résume en une phrase l'ADN de l'entreprise justifiant son impact « positif » dans la société.

Deux ans et demi après la loi Pacte, « *le sujet, aujourd'hui, est d'aller vers*

*une raison d'être transformative, qui se décline dans les métiers de l'entreprise* », explique Marion Darrieutort, co-présidente d'Entreprise et Progrès, un think tank de dirigeants, qui a fondé fin 2019 *la Fabrique de la raison d'être*. Ainsi, en affirmant sa raison d'être « *Faire œuvre utile* », le groupe VINCI veut engager l'ensemble des salariés et des parties prenantes du groupe dans la réalisation de sa mission. « *C'est un projet global. Nous avons envie d'être utiles aux hommes et attentifs à la planète* », pour « *donner du sens* » à nos projets, assure Xavier Huillard, le PDG de VINCI. Avant de préciser : « *Chez nous, in fine, les vrais patrons sont les collaborateurs du terrain* ».

### Des attentes très fortes

Outre les aspects environnementaux, le groupe Spie met lui l'accent sur la diversité, la prévention des discriminations et l'égalité de traitement à travers sa raison d'être « *Spie, l'ambition partagée* ». Trois mots qui rassemblent les salariés autour des valeurs fondamentales du groupe : « *Proximité, performance et responsabilité* ».

### La responsabilité sociétale des entreprises n'est pas une mode, c'est une lame de fond

De nouveaux défis à relever pour les majors du BTP, que résume la raison d'agir du groupe Colas : « *Relier les hommes et faciliter les échanges dans le monde d'aujourd'hui et de demain* ». Et Frédéric Gardès, PDG de Colas, de conclure : « *La responsabilité sociétale des entreprises n'est pas une mode, c'est une lame de fond. Les attentes et les motivations des parties prenantes, collaborateurs en tête, sont très fortes* ». ■



# Les recrutements de cadres repartent dans la Construction

Dans son baromètre du 4<sup>e</sup> trimestre 2021, l'Apec montre que dans les grandes entreprises, les intentions de recrutement progressent nettement

## 89 %

ont confiance dans l'évolution de leur carnet de commande (77 % pour l'ensemble des secteurs)



## LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION

## 8 %

estiment que le recrutement de cadres sera une priorité pour le prochain trimestre (6 % pour l'ensemble des secteurs)



## 12 %

ont l'intention de recruter au moins un cadre au prochain trimestre (11 % pour l'ensemble des secteurs)



Source : Apec - Baromètre des intentions de recrutement et de mobilité des cadres (4<sup>e</sup> trimestre 2021)

## QUAND LA CONSTRUCTION REPREND CONFIANCE



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

Fin septembre dernier, avec le fort rebond économique du 3<sup>e</sup> trimestre 2021 et un contexte sanitaire moins agité, le niveau d'activité des entreprises était conforme à leurs prévisions. Plus des trois quarts d'entre elles affichaient une solide confiance quant à l'évolution de leur trésorerie ou de leur carnet de commandes.

Plus de la moitié des structures (56 %) ont déclaré à l'Apec être en mesure d'anticiper leur niveau d'activité pour le 4<sup>e</sup> trimestre. Cette confiance était encore plus prégnante chez les acteurs économiques de la Construction, avec entre autres des carnets de commandes particulièrement

bien regarnis. Du côté des grandes entreprises du secteur, 12 % des professionnels envisageaient d'embaucher au moins un cadre d'ici la fin 2021.

À noter que ce sont les services à forte valeur ajoutée et à fort taux d'encadrement (activités juridiques et comptables, banque et assurances, conseil en gestion des entreprises, ingénierie R&D, etc.) qui représentaient la plus forte proportion d'entreprises envisageant de recruter au moins un cadre au cours du 4<sup>e</sup> trimestre (16 %).

Mais la 5<sup>e</sup> vague du Covid-19, survenue en fin d'année, et une probable 6<sup>e</sup> vague pourraient toutefois rebattre les cartes et altérer la visibilité des entreprises. ■

## « La dynamique du marché de l'emploi cadre devrait se poursuivre en 2022 »

**A**près une crise économique d'une nature et d'une intensité inédite en 2020, comment le marché de l'emploi cadre s'est-il comporté l'an dernier ?

La baisse du nombre de recrutements de cadres a été drastique en 2020 (-19 %). Mais le marché de l'emploi a connu une bonne dynamique l'an dernier.

Depuis juin 2021, la volumétrie d'offres d'emploi cadre publiées sur [apec.fr](http://apec.fr) a retrouvé son niveau d'avant crise. Par exemple, en octobre et novembre dernier, le nombre d'offres a été très supérieur aux mêmes mois en 2019 (respectivement +22 % et +21 %). Cette reprise est liée à une conjoncture économique à nouveau bien orientée, que ce soit en matière d'investissements, qui sont, rappelons-le, un moteur important dans les recrutements de cadres dans les entreprises, et en matière de croissance. Aussi, un effet de rattrapage est vraisemblable dans certains secteurs d'activité.

Côté cadres, dès lors que le marché de l'emploi va mieux, ils sont plus nombreux à être confiants dans leur avenir professionnel. Ils sont aussi plus nombreux à envisager de changer d'entreprise dans les 12 prochains mois, notamment pour les moins de 35 ans. Seul bémol, les recruteurs rencontrent davantage de difficultés à trouver des candidats. Ces tensions sont multifactorielles, en lien avec le déficit persistant d'attractivité de certains métiers et secteurs d'activité, mais aussi la taille et le lieu d'implantation de l'entreprise qui recrute.



**Pierre Lamblin**  
Directeur des études à l'Apec

Les pratiques de recrutement sont parfois insuffisamment optimisées dans les entreprises de petite taille et de nouvelles exigences des candidats apparaissent, par exemple en matière de conditions de travail (télétravail, etc.). Les difficultés observées sont plus fréquentes dans certains métiers de l'informatique, des études R&D, de la production industrielle et des chantiers, ou encore de la santé.

### Cette dynamique va-t-elle perdurer en 2022 ?

Si les indicateurs en matière d'investissements et de croissance économique restent bien alignés, la dynamique du marché de l'emploi cadre devrait se

poursuivre, avec à la clé davantage de cadres recrutés, et ce, dans quasiment tous les secteurs d'activité, y compris dans la Construction.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui arrivent sur le marché du travail devraient être mieux lotis que ceux des promotions antérieures, ainsi que les cadres seniors, dont les compétences pourraient davantage intéresser les recruteurs. Pour autant, la période actuelle nous invite à faire preuve de prudence. La résurgence de la pandémie du Covid-19, et l'apparition d'un nouveau variant, pourraient freiner la reprise économique, même si les entreprises sont prêtes à faire face à une nouvelle situation sanitaire dégradée. Elles s'adapteront beaucoup plus rapidement qu'au début de la crise sanitaire.

Pour en savoir plus sur les prévisions de recrutements de cadres dans le secteur privé en France en 2022, je vous donne rendez-vous fin mars prochain avec les résultats détaillés de notre grande enquête annuelle. ■





# SYNDICALISME

## Les défis de la représentation des salariés dans les entreprises

**François Hommeril, président de la CFE-CGC, et Gérard Duez, président de la CFE-CGC-BTP tirent les enseignements du quinquennat d'Emmanuel Macron.**

**Les Cahiers du BTP : À quelques mois de l'élection présidentielle en France, quel bilan faites-vous du quinquennat qui se termine, en termes social, économique et syndical ?**

**François Hommeril :** Pendant ce quinquennat, probablement comme jamais depuis 15 ans, les partenaires sociaux ont été petit à petit exclus du champ « naturel » de leurs responsa-

bilités et de leurs capacités à représenter l'ensemble des salariés. La crise sanitaire a, en outre, mis en évidence le manque cruel des CHSCT dans les entreprises. Par pure idéologie, les ordonnances sur la loi Travail ont favorisé une inversion de la hiérarchie des normes sociales, qui donnent désormais plus de poids aux accords d'entreprise qu'aux accords de branche dans le but d'affaiblir la solidité du contrat social collec-

tif. Pire, les ordonnances ont permis d'élargir les conditions du dumping social dans une même branche professionnelle.

Le gouvernement a décidé de déconstruire le modèle social français en mettant à distance les syndicats sans en mesurer les conséquences. Les décisions scandaleuses prises sur la formation professionnelle, l'assurance chômage ou dans le cadre du projet de réforme des retraites en sont une parfaite illustration. Ces décisions s'avèrent au final, antisociales et antiéconomiques.

**Gérard Duez :** Les ordonnances de la loi Travail ont privilégié les droits individuels dans les entreprises, au détriment des droits collectifs. On le voit bien dans le cadre des négociations salariales de branche : dans les Travaux publics, par exemple, la proposition du patronat se résume à une hausse moyenne annuelle pour 2022 de 1,95 % pour les cadres, soit en-deçà du taux d'inflation actuel. Et on parle désormais de minima salariaux pour les cadres, ce qui était inimaginable il y a 20 ans.

Aujourd'hui, la valorisation des salaires se joue surtout au niveau de l'entreprise. La pandémie du Covid-19 et la démocratisation du télétravail ont par ailleurs amplifié l'individualisme et le délitement du lien social dans les entreprises.



Docteur en géologie, François Hommeril a travaillé vingt ans comme ingénieur de recherche et de fabrication pour le groupe Pechiney (devenu Alcan, puis Rio Tinto). Depuis 2016, il est président de la CFE-CGC.

Avec la restructuration des branches, la représentativité syndicale est particulièrement menacée. La tentative de modification du périmètre des différentes conventions collectives crée des tensions et la CFE-CGC BTP est attachée au maintien de ces conventions. Depuis plusieurs années, l'État s'attache à retirer aux partenaires sociaux la gestion des fonds liés aux activités sociales. C'est notamment le cas pour les fonds de la formation professionnelle. Il nous faut donc rentrer une nouvelle ère de la négociation et de la recherche de compromis.

### **Pour la Confédération et la CFE-CGC BTP, quels sont les futurs défis à relever dans les entreprises?**

**FH :** Le défi permanent d'un syndicat, c'est d'être vrai. Tout militant dans son entreprise doit pouvoir se reconnaître à travers le discours porté par la CFE-CGC. Sur la période 2016-2020, nous avons d'ailleurs progressé de 15 %. Pour renforcer nos résultats aux élections professionnelles, nous nous investissons pleinement sur le terrain dans les branches et les entreprises. Et nous continuons à plaider pour la négociation et la diversité syndicale au sein de l'entreprise.

En matière de politique salariale, notamment, nous dénonçons ce nivellement des salaires par le bas. Dans toutes les entreprises et branches professionnelles, nous pouvons constater, chiffres à l'appui, que le deuxième collègue (agents de maîtrise et techniciens) est celui qui a perdu le plus de pouvoir d'achat depuis 20 ans. Et par extension, le premier échelon des cadres est désormais touché.

Les patrons se plaignent en disant qu'ils ont du mal à recruter. C'est de leur faute ! Ces dernières années, ils ont oublié les salariés dans le partage de leurs profits. Aujourd'hui, ces salariés de l'encadrement sont à la limite de basculer dans la diffi-



## **Il nous faut rentrer dans une nouvelle ère de la négociation et de la recherche de compromis**

**GÉRARD DUEZ**



Ingénieur Arts & Métiers, ancien salarié du groupe VINCI, Gérard Duez a adhéré à la CFE-CGC BTP en 1997. Depuis 2016, il est président du Syndicat national.

culté. Les entreprises sont complètement irresponsables. C'est très grave et cela participe au manque d'attractivité des branches professionnelles concernées.

**GD :** Ces évolutions justifient notre volonté de rétablir un dialogue social constructif, non pas en opposition, mais en partenariat avec les directions des entreprises. Il faut repartir à la conquête des adhérents, dans les entreprises dans lesquelles nous ne sommes pas représentés. En allant discuter avec les directions et en créant des sections CFE-CGC BTP.

La représentativité est le noeud de toutes les batailles, car elle conditionne l'avenir du syndicalisme et les valeurs du dialogue social fondées sur des relations de confiance et des appuis solides.

**Alors que la France veut faire de l'Europe sociale un temps fort de sa présidence de l'Union européenne, quelles sont vos attentes et propositions pour les entreprises françaises et le dialogue social ?**

**FH :** Je n'attends rien de bon de la présidence française à la tête de l'Union européenne. Pour autant, je veux insister sur cette proposition : la recherche. Avec 2,2 % du PIB consacrés à la R&D, la France est à la traîne en Europe comme dans les pays de l'OCDE.

Le pays doit absolument s'aligner sur les objectifs européens de 3 % du PIB, en donnant ces 20 milliards d'euros non pas aux entreprises, mais à la recherche publique. Aucune attente ne vaut d'être satisfaite si on ne règle pas celle de la recherche.

**GD :** Si la crise du Covid-19 a permis de prendre conscience de ce besoin de relocaliser notre industrie sur le territoire, nous revendiquons aussi une relocalisation de l'emploi dans le BTP. Notre syndicat a notamment salué les avancées sur les droits des travailleurs détachés en Europe, mais nous restons particulièrement vigilants sur ce sujet. La réglementation européenne est trop lente. Elle doit être renforcée, avec notamment plus de contrôle sur les chantiers. Il y a encore trop d'abus. ■



# La France offensive sur l'Europe sociale

**Pour sa présidence du Conseil de l'Union européenne, la France compte défendre une « Europe qui protège » et un socle de droits sociaux minima.**

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier et pour six mois, la France a pris la présidence du Conseil de l'Union européenne, succédant à la Slovénie. Une responsabilité que le pays exercera pour la treizième fois de son histoire. L'occasion pour Emmanuel Macron d'affirmer ses ambitions sur une thématique forte : « *Construire une Europe plus solidaire et plus souveraine* ».

Et sur la base des positions défendues par le président de la République depuis quatre ans, le dossier social est déjà inscrit à l'agenda européen, avec notamment la poursuite de plusieurs chantiers majeurs : « *assurer un socle de protection à tous les travailleurs* », « *protéger les travailleurs des plateformes numériques* », « *bénéficier tout au long de sa vie d'un droit individuel à la formation* »,

« *promouvoir la mobilité européenne pour tous les jeunes* » et « *mesurer et piloter la réduction des écarts* » salariaux entre hommes et femmes.

## **Un niveau minimum de protection des salaires**

Pour augmenter les salaires minima et pour renforcer la négociation collective en Europe, Paris a bon espoir de convaincre les pays réfractaires, comme la Suède et le Danemark, d'adhérer au projet de directive sur le salaire minimum européen avant la fin de son mandat. « *Il est essentiel que le marché unique s'accompagne d'un socle de droits sociaux minima, afin d'éviter le dumping social de certains États et la désillusion de certains Européens* », a insisté la ministre française du Travail, Élisabeth Borne, auprès des

partenaires sociaux suédois et danois lors d'une rencontre en août 2021.

La France poussera également les discussions sur le projet de directive sur les travailleurs des plateformes numériques. Dans ce domaine, Paris compte renforcer le statut de ces travailleurs en leur garantissant « *des droits individuels et collectifs* » : salaire minimum, assurance, représentation syndicale, retraites.

## **Prendre le pouls du continent**

Quant à la question du travail détaché, Paris encourage désormais la révision des règles communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale. Si la directive, entrée en vigueur en juillet 2020, garantit un même salaire et les mêmes droits que les travailleurs nationaux, leur sécurité sociale est toujours assurée dans le pays d'origine. « *Ces négociations visent à généraliser la délivrance de déclaration préalable de détachement auprès des organismes de sécurité sociale, ce qui facilitera la connaissance des flux et renforcera la capacité de contrôle* », assure le ministère du Travail.

---

**La France veut pousser les discussions sur le projet de directive sur les travailleurs des plateformes numériques**

---

Enfin, la présidence française sera attentive à l'implication des Européens, et tout particulièrement de la jeunesse, sur la construction d'une Europe plus citoyenne. Européen convaincu, Emmanuel Macron l'a déjà annoncé en mai dernier à l'occasion du lancement de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, à Strasbourg : « *Ce sera un exercice inédit : prendre le pouls du continent et envisager notre avenir* ». ■

# Les enseignements du télétravail en temps de Covid

Depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2020 sur le télétravail, les entreprises peinent à trouver le bon équilibre pour recréer un collectif professionnel.

C'est un fait désormais admis : la pandémie de Covid a changé le monde du travail. Depuis près de deux ans, les entreprises doivent composer avec le contexte sanitaire, en jonglant en permanence entre télétravail et travail sur site. Le travail « hybride » est même en passe de devenir la nouvelle norme au sein des entreprises françaises. Comme en témoigne le baromètre publié par OpinionWay pour Empreinte Humaine : en octobre 2021, le télétravail touchait désormais « 46 % des salariés en France, dont 39 % en hybride et 7 % à 100 % ». En outre, tous les experts s'accordent à penser que ce mouvement devrait s'inscrire dans la durée.

## L'organisation du travail du futur

Comment alors parvenir durablement à retrouver le meilleur équilibre pour recréer une cohésion au sein des équipes, s'interrogent actuellement les directions des ressources humaines, appelées à plancher sur l'organisation du travail du futur. L'équation est d'autant plus délicate à résoudre que le développement du télétravail a bouleversé le management et les attentes des salariés en termes de flexibilité et d'autonomie.

L'accord national interprofessionnel (ANI) encadrant le télétravail, signé en novembre 2020 par les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, a certes facilité la négociation collective sur ce mode de travail hybride au sein des entreprises. Pour

l'heure, un grand nombre d'entreprises a d'ailleurs tranché en faveur du modèle trois jours de travail au bureau et deux jours en télétravail.

## Les nouveaux usages du télétravail

Pour autant, « l'individuel prend le pas sur le collectif », s'inquiète Audrey Richard, présidente de l'Association nationale des directeurs/directrices des ressources humaines (ANDRH), soulignant les réticences de certains salariés à se plier aux nouvelles règles opérationnelles, voire à revenir au bureau. Surtout, avec la reprise du marché du travail, les salariés manifestent des envies de changement.

Sur le télétravail, la « double acceptation » est fondamentale, celle du salarié et celle de l'employeur

Fin 2021, selon une enquête de l'Apec, plus d'un cadre sur deux (52 %) considèrerait à nouveau le changement d'entreprise comme « une opportunité » et non plus « un risque ». Aujourd'hui, confirme François Hommeril, président de la CFE-CGC, « on a toutes les situations : des salariés qui vivent très mal le fait d'être en télétravail, mais aussi des salariés qui ont découvert un nouvel espace en télétravail... ». Et celui-ci de préciser : la « double acceptation » est fondamentale, celle du salarié et celle de l'employeur. « On ne peut pas forcer quelqu'un, quand ce n'est pas inscrit dans son contrat, à faire du télétravail », conclut-il.

EDF a peut-être trouvé la solution : l'accord collectif « Travailler autrement, Manager autrement », signé mi-novembre 2021 par les organisations syndicales, prend désormais en compte « les nouveaux usages du télétravail » et une plus grande « souplesse dans les horaires de travail », adaptée « aux spécificités des différents métiers et directions ». ■



# La rémunération variable, comment ça marche ?

**Autrefois réservée aux commerciaux, la rémunération variable concerne aujourd'hui bien d'autres métiers. Elle est strictement encadrée par la loi.**



**Patrice Adam**  
Professeur  
à l'Université  
de Lorraine

L'employeur peut, légitimement, rémunérer le salarié « au fixe » ou « au variable ». Il peut également proposer un mélange des deux formules. Initialement réservées aux commerciaux, ces formules de rémunération variable s'appliquent aujourd'hui bien au-delà de cette seule population.

Les objectifs qui servent de critères de variabilité peuvent être quantitatifs, mais aussi qualitatifs, en fonction des finalités assignées, par la direction de l'entreprise, à la variation instituée. Jusqu'ici, rien de bien étonnant.

Sauf à être insérés dans le champ du contrat de travail, ces objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur. Ils doivent être clairement définis et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice - sauf si les circonstances rendent impossible leur fixation à cette date - ce que l'employeur doit justifier. La clause de variabilité doit, pour être opposable au salarié, être rédigée en français, sauf si une traduction en français est rapidement diffusée ou si la langue

utilisée est celle du travailleur étranger concerné.

En tout état de cause, l'employeur étant tenu, à l'égard de son personnel, à une obligation de sécurité de résultat, il lui est donc interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de fixer des objectifs qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Cass. soc. 5-3-2008 n° 06-45.). Par ailleurs, il appartient à l'employeur de communiquer au salarié les données servant de base au calcul de la partie variable de sa rémunération.

Lorsque le contrat de travail prévoit une prime déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs annuels, mais qu'aucun critère n'avait été fixé, il appartient au juge des prud'hommes de déterminer le montant de la prime. Il s'appuiera alors sur les critères visés au contrat de travail et, à défaut, des données de la cause, c'est-à-dire des accords conclus les années précédentes (Cass. soc. 27 avril 2017).

Lorsque la part variable de la rémunération dépend de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, cette part doit être intégralement versée au salarié. Et ce dans le cas où l'employeur n'a ni précisé les objectifs à réaliser,

**La variabilité du salaire ne saurait dépendre de la fantaisie ou de la discrétion patronale**

ni fixé des conditions de calcul vérifiables de cette rémunération, et si enfin le contrat de travail ne mentionne aucune période de référence (Cass. soc. 10 juillet 2013). Dans ce cas, elle doit être versée à hauteur du bonus cible maximum (Cass. soc. 25 novembre 2020).

### **Un variable qui ne varie pas**

Cependant, pour être juridiquement valable, la clause contractuelle de variation de salaire doit tout de même obéir à certaines conditions. D'abord, elle doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur (Cass. soc. 5 mai 2019). La variabilité du salaire ne saurait ainsi dépendre de la fantaisie ou de la discrétion patronale (exemple de clause illicite : « *le salaire pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'évolution du marché* »).

On le comprend fort bien : le salaire a une nature alimentaire et ne peut varier, sans graves conséquences pour le travailleur, au gré des envies ou des caprices de l'employeur. Il est nécessaire ensuite que le montant de la rémunération versée au salarié soit au moins égal au minimum légal ou conventionnel, selon le montant le plus favorable.

### **L'égalité face aux gratifications**

Enfin, la part variable de la rémunération ne doit pas cacher un transfert des risques de l'entreprise vers le salarié. Ainsi, la clause de variabilité ne doit pas, de façon implicite, mettre à la charge du salarié le paiement des cotisations patronales. Les cotisations sociales dues par l'employeur restent exclusivement à sa charge (article L. 241-8 du code de la Sécurité sociale). Reste que, lorsqu'il est stipulé au contrat de travail que le salarié percevra, en plus de son fixe, une commission de 20 % de la marge nette de son secteur, celle-ci étant déterminée en déduisant de cette marge brute, outre tous

les frais (déplacements, téléphone, restaurant, péage, etc.) un forfait au titre des charges sociales, il peut être considéré que l'employeur détermine simplement le montant de la marge nette. Elle est alors constituée de l'assiette du commissionnement, sans faire ainsi supporter au salarié les cotisations patronales de Sécurité sociale (Cass. soc. 27 janvier 2021).

De même, est parfaitement valable la clause prévoyant que la rémunération variable est calculée proportionnellement à la marge brute résultant de l'activité du salarié, et après déduction de différentes charges, y compris les cotisations patronales de Sécurité sociale.

L'employeur conserve-t-il la pos-

sibilité d'accorder aux salariés des gratifications bénévoles, des bonus discrétionnaires ? Sans doute. Encore faut-il qu'il respecte la règle « à travail égal, salaire égal ». Car un salarié serait en droit d'exiger de l'employeur de toucher la même gratification que celle versée à l'un de ses collègues. Dès lors, à l'employeur de démontrer que les deux salariés n'étaient pas dans la « même situation », ou qu'une raison objective et pertinente justifie le versement de la prime à seulement l'un des deux...

Une « montagne » probatoire qui peut inciter l'employeur à rester dans la vallée et de ne plus prendre le risque de s'engager sur le sinueux sentier du bonus individuel. ■

## **VOS QUESTIONS**

### **J'ai été déclaré inapte « à tout emploi » par le médecin du travail. Pourrai-je tout de même toucher mes allocations chômage ?**

Absolument. Certes, le versement de ces allocations est conditionné, par le code du Travail, à une aptitude à l'emploi. Cependant, l'avis d'inaptitude du médecin du travail signifie seulement que vous ne pouvez pas être reclassé au sein de l'entreprise ou du groupe. En aucun cas que vous êtes inapte à occuper un autre emploi en dehors de ces périmètres.

### **Je suis membre du CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés. L'employeur refuse la désignation d'un représentant syndical. En a-t-il le droit ?**

Oui, il en a parfaitement le droit. La Cour de cassation décide en effet, dans un arrêt du 8 septembre 2021, qu'un représentant syndical au comité social et économique (CSE) n'a pas à être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés. Il en va évidemment tout autrement si une convention collective, de branche ou d'entreprise, institue une telle représentation.

### **Un ouvrier du Bâtiment est-il en situation de grand déplacement même lorsqu'un système de covoiturage est mis à sa disposition ?**

Oui, absolument. L'ouvrier peut bénéficier de l'indemnité de « grand déplacement », même lorsqu'un système de covoiturage est mis à sa disposition par l'employeur. Solution qui résulte d'une décision récente de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. 2<sup>e</sup> soc., 15 sept. 2021).



# LE PALAIS DE L'ÉLYSÉE

## ou les tribulations extraordinaires d'un symbole de la République

**Tour à tour résidence princière, lieu de plaisir, imprimerie, avant de devenir la résidence des présidents de la République... Peu d'édifices historiques en France affichent une telle diversité d'usages.**

**A**u début du XVII<sup>e</sup> siècle, ce qui est aujourd'hui le quartier des Champs-Élysées est une zone agricole, avec pour seules constructions des masures de paysans qui font pousser alentour les légumes qui nourrissent Paris. Mais elle figure en bonne place dans les petits carnets d'un certain nombre de familles aristocratiques, expertes en matière de spéculation immobilière et qui trouvent Paris

de moins en moins fréquentable à cause des encombrements de la circulation, de l'insécurité et de la saleté des rues de la capitale.

Ainsi, il n'y aurait pas de Palais de l'Élysée sans Louis-Henri de La Tour d'Auvergne, comte d'Évreux, petit-neveu du maréchal de Turenne et du cardinal de Mazarin. Représentant de l'une des plus grandes familles nobles du royaume, il eut la bonne for-

ture d'épouser la fille de l'homme le plus riche de France à l'époque, l'armateur Antoine Crozat, fondateur de la Compagnie de Guinée et qui a amassé une très grande fortune dans le commerce triangulaire entre l'Afrique, Nantes et Saint-Domingue. C'est avec l'argent de la dot de son négrier de beau-père - 2 millions de livres - que La Tour d'Auvergne fait bâtir ce qui s'appelle alors l'hôtel d'Évreux.

### **Une seconde jeunesse sous l'Empire**

En 1722, son riche propriétaire y emménage. Il a fait construire un édifice de facture classique, un corps central à trois étages, des



dépendances, deux basses-cours, un vestibule à colonnes. La décoration, de style Régence, est l'œuvre de Jules Michel Hardouin, neveu du premier architecte du Roi, Jules Hardouin-Mansart. La Tour d'Auvergne habitera son palais jusqu'à sa mort, en 1753. Il n'en aura jamais occupé que les appartements du rez-de-chaussée.

Le quartier est alors très recherché, la promenade des Champs-Élysées, créée par Colbert, est de plus en plus prisée. Les candidats ne manquent donc pas pour racheter l'hôtel d'Évreux, qui échoit finalement à Madame de Pompadour, maîtresse de Louis XV. Elle embellit le bâtiment, en refait la façade, couvre les pièces de boiseries et d'or, aux frais de la couronne. Elle décore le jardin de grottes et de cascades et y installe même un troupeau de moutons aux cornes dorées et au cou enturbanné, afin de mieux jouer à la bergère. À la mort de la marquise, en 1764, il faudra près d'un an pour disperser ses meubles et collections d'objets d'art.

Avant la Révolution, l'hôtel comptera encore deux propriétaires. Le

premier est Nicolas Beaujon, banquier du Roi et de la Cour, fermier général et conseiller d'État, grand collectionneur d'art. En outre, ses maîtresses, qu'on surnommait les « Berceuses », jouaient les hôtes lors des soirées de ce qui s'appelait alors l'hôtel Beaujon.

En 1787, Bathilde d'Orléans, duchesse de Bourbon, investit le lieu qui devient « l'hôtel de l'Élysée ». Mère du duc d'Enghien, belle-fille du prince de Condé, elle affiche pourtant des convictions républicaines, au point d'y gagner le surnom de « citoyenne Vérité ». Cela ne l'empêchera pas d'être emprisonnée en 1793. L'hôtel est réquisitionné, sert d'imprimerie nationale, puis à nouveau de garde-meuble, où sont exposés et vendus aux enchères les biens des émigrés et des condamnés.

C'est à l'Empire que le palais doit sa seconde jeunesse et sa réinstallation dans son statut princier. Cherchant une demeure à la hauteur de son rang, le prince Joachim Murat, époux de Caroline Bonaparte, s'installe à l'Élysée en 1805, y effectue des travaux somptueux, le décore de toiles prises lors des campagnes d'Italie et d'Autriche (Véronèse, Léonard de Vinci...), y organise des fêtes et des bals où se pressent tous ceux qui comptent dans l'entourage de Napoléon. Lorsque Murat est nommé roi de Naples, l'empereur s'installe au Palais et l'occupera jusqu'à la campagne de France. C'est dans le salon d'Argent que le 22 juin 1815, il rédigera son acte de reddition.

Le duc de Wellington, le vainqueur de Waterloo, y réside brièvement, le

temps que Louis XVIII fasse don du palais au duc de Berry, qui s'y installe en 1816, dans les meubles de l'Empereur. Après l'assassinat du duc en février 1820, l'Élysée sert de lieu de résidence aux hôtes étrangers de la France. Puis Napoléon III se le réserve, le transforme largement, mais ne l'habite quasiment pas, préférant le palais des Tuileries.

### Un palais sous l'Occupation

Lors de la Commune, le palais est sauvé de la destruction par le régisseur des lieux, qui fait poser sur le portail d'entrée de faux scellés du gouvernement fédéré. Ce n'est qu'en 1874 que le nouveau président de la République, le général Mac Mahon, s'installe dans ce qui est nommé « L'Élysée National » et le 22 janvier 1879, la loi fait de l'Élysée la résidence officielle des présidents de la République française.

Le palais échappe à la réquisition de l'occupant allemand en 1940. Le 55 rue du Faubourg-Saint-Honoré abrite l'amiral Darlan pendant six mois en 1942, puis est laissé à la garde du concierge, un ancien poilu de la guerre de 14-18, avant de retrouver son statut d'origine, même si le général de Gaulle, à la tête du gouvernement provisoire, préfère résider à l'hôtel de Brienne.

Depuis 1947 et Vincent Auriol, le Palais de l'Élysée est donc à nouveau le lieu symbolique du pouvoir en France, après avoir traversé bien des vicissitudes. Et si ses murs pouvaient parler, ils nous raconteraient la petite et la grande histoire des personnages et des événements qui ont construit notre histoire. ■

---

Le Palais de l'Élysée a même échappé, par miracle, à la destruction lors de la Commune de Paris

---

# 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<sup>(1)</sup>**  
POUR LES MOINS  
DE 15 ANS  
SUR NOS DESTINATIONS  
EN FRANCE

**99€<sup>(1)</sup>**  
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<sup>(2)</sup> 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](https://vacances.probtp.com)  
(2) Voir l'ensemble des conditions sur [vacances.probtp.com/informations-coronavirus.html](https://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

