

LES Cahiers DU BTP

N°142 | AVRIL 2022

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



P. 8

SECRETS DU DS

Le CSE
en pratique

P. 20

À SUIVRE

Vers un renouveau
du syndicalisme
aux États-Unis

P. 27

ACTION SOCIALE

Le droit au répit
pour les proches
aidants

Réformes

Un nouveau quinquennat pour quoi faire ?

Pages 10 à 18





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,
Gérald Maliverney,
Armand Suardi,
Marie-Jeanne Vonderscher,
Thierry Decorsier

Réalisation :

Les Rois Mages
lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec Chantal Colomer
et François Roche

Maquette

Benjamin Vernet

Dépôt légal

2^e 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 :
Philippe Blanchot /
Hemisphères / AFP
Page 3 : Joséphine
de Rohan-Chabot
Pages 4 et 19 :
Chabanne Architecte-3XN
Page 7 : Christine Allemand
Page 12 : UlyssePixel / iStock

Page 14 :
Jeremy Bishop / Unsplash
Page 16 :
Dylan Gillis / Unsplash
et CFE-CGC
Page 22 :
Altitude Drone / iStock
Page 27 : DR
Pages 28-29 :
Arnaud Jaegers / Unsplash
Pages 30-31 : Ville de Toulouse



Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

Élections présidentielle et législatives, renouvellement des CSE dans les entreprises et assemblée générale électorale de la CFE-CGC BTP : il faudra voter en 2022

L'année de tous les scrutins

Des élections à tous les échelons : cette année les Français sont appelés à se déplacer aux urnes pour élire le Président de la République et une nouvelle Assemblée nationale. À quelques jours de l'élection présidentielle, les instituts de sondage faisaient état d'un électorat « volatil » et d'une participation incertaine.

D'autres élections font, elles, moins l'objet des attentions sondagières. Elles sont pourtant vitales pour notre démocratie sociale et exigent une pleine mobilisation des salariés et des représentants syndicaux. Dans les entreprises de la Construction, de nombreuses élections professionnelles se tiennent en 2022, dont pas moins de 270 scrutins seront à remporter pour assurer la représentativité syndicale de la CFE-CGC BTP.

Ces élections professionnelles et le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE) sont autant de tests avant 2023, et ses quelque 800 scrutins dans lesquels notre syndicat sera représenté. Pour préparer ces rendez-vous, une « feuille de route » a été remise aux présidents de nos sections régionales. Avec un objectif clair : consolider notre position chez les cadres et les techniciens et agents de maîtrise. Notre syndicalisme a besoin de susciter l'engagement des salariés et je fais entièrement confiance à nos représentants pour y parvenir.

Enfin, en octobre prochain, notre syndicat organisera son assemblée générale électorale (AGE). Tous les trois ans, cet événement est un point de passage important pour faire le bilan d'une mandature et proposer un nouveau projet pour la CFE-CGC BTP.

À la tête de notre pays, un quinquennat, pour le moins mitigé sur le plan social et économique se termine donc. Vous pourrez en lire une radiographie précise dans le dossier de ces *Cahiers du BTP*. Pour votre syndicat, un triennat est sur le point de se clore, alors que le Bâtiment et les Travaux publics font aujourd'hui face aux conséquences de la guerre en Ukraine, de la hausse des prix de l'énergie aux pénuries de matériaux. Et dans vos entreprises, les élections seront décisives pour le quotidien des salariés.

Notre démocratie est chose trop sérieuse pour être confiée à l'abstentionnisme. Aux urnes ! ■

Gérard Duez

Éditorial

- 3 L'année de tous les scrutins, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

INFO DU SIÈGE

- 5 Votre boîte à outils syndicale
5 Vos formations à venir

INFO DES SECTIONS

- 6 Ineo : nouveau groupe, nouvelle vie syndicale
6 BTP RMS : un tandem d'expérience
7 Auvergne-Rhône-Alpes : une mandature si particulière

8 LES SECRETS DU DS

Le CSE en pratique

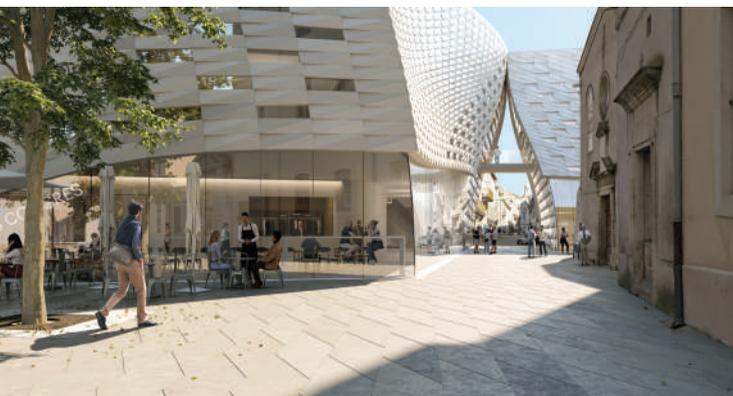
9 PORTRAIT

Thierry Mazzola : la quête de solutions constructives

Actualités

19 ON EN PARLE

Nîmes attend son palais



20 À SUIVRE

Vers un renouveau du syndicalisme aux États-Unis

21 L'ÉTUDE DE L'APEC

Le regain de l'emploi cadre dans la Construction

22 FOCUS

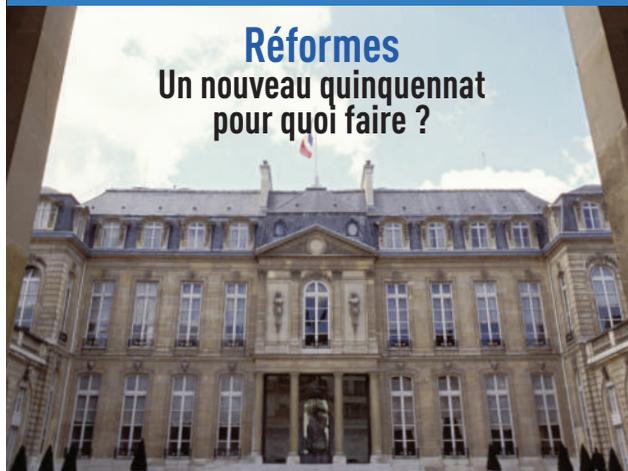
La résilience du BTP face aux risques climatiques

23 REVUE DE PRESSE

Dossier

P. 10 à 18

Réformes Un nouveau quinquennat pour quoi faire ?



Le quinquennat d'Emmanuel Macron a connu des chocs majeurs, indépendants de la volonté du gouvernement et des parlementaires français – Covid-19, invasion de l'Ukraine. Son bilan est toutefois celui des « Ordonnances » travail et de la défiance envers les corps intermédiaires. Le grand enjeu des prochaines années sera de moderniser et d'intensifier le rôle du syndicalisme.

- 13 Les propositions de la CFE-CGC pour le prochain quinquennat
14 Le e-dialogue social s'impose dans les entreprises
17 L'avis de Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC
18 Formation : priorité aux transitions professionnelles

Magazine

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Les nouveaux horizons des métiers de la Construction

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le modèle social allemand à l'épreuve

27 ACTION SOCIALE

Le droit au répit pour les proches aidants

28 JURIDIQUE

Demain, tous électeurs !

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Piscines Tournesol : la France des soucoupes volantes



DÉVELOPPEMENT

Votre boîte à outils syndicale

Tous les adhérents de la CFE-CGC BTP peuvent avoir accès à cet outil syndical qui leur sera utile en toutes circonstances.



Julien Bellino
Rédacteur en chef
des Cahiers du BTP

Préparer sereinement des élections professionnelles, comprendre les protocoles préélectoraux, être au fait sur les dernières mesures sanitaires en entreprise ou obtenir des exemples de professions de foi ou de tracts syndicaux... Tout est dans la Boîte à outils digitale de la CFE-CGC BTP.

Les adhérents du syndicat peuvent demander* leur accès à ces outils, simples d'utilisation, qui leur feront gagner un temps précieux. Le contenu de cette « boîte » est en permanence actualisé. Les équipes juridiques de la CFE-CGC BTP veillent à ce que les derniers textes réglementaires soient mis en ligne rapidement.

Trames et guides

Si la Boîte à outils ne remplacera

jamais une formation syndicale, elle sera d'une grande aide pour déployer la communication d'une section syndicale. Les adhérents y trouveront des trames de documents à personnaliser (affiches de campagne, documents d'information...), ainsi qu'une série de visuels CFE-CGC BTP qui viendront habiller un site web ou des réseaux sociaux.

La Boîte à outils est régulièrement mise à jour par le syndicat

Enfin, la boîte contient le *Guide du Militant* et le hors-série des *Cahiers du BTP* « Faire grandir notre syndicat », qui donneront des repères pratiques pour développer une section syndicale et assurer la représentativité de la CFE-CGC BTP. ■

*Pour obtenir votre accès, envoyez un mail à : contact@cgcbtp.com

FORMATION

Vos prochaines formations syndicales

Le premier semestre 2022 tient ses promesses. La CFE-CGC BTP organise près d'une dizaine de formations à Paris, au siège du syndicat, 15 rue de Londres. Fin mars, plus de 150 adhérents s'étaient inscrits. Il reste encore des places pour les prochaines formations.

Comme annoncé en début d'année dans *Les Cahiers du BTP*, votre syndicat propose désormais des formations en Régions. Les sessions sont organisées à la demande, selon les besoins des sections et sur des thématiques proches du quotidien des salariés (droit du travail, compte personnel de formation, CSE...)

Le programme du 2^e semestre sera bientôt communiqué par le syndicat et sa commission « Formation ».

Prochaines formations CFE-CGC BTP**Mercredi 27 avril**

Techniques de négociation des protocoles préélectoraux en entreprise

Mercredi 25 mai

Techniques de négociation annuelle obligatoire (NAO)

Lundi 30 mai

Maîtriser les principes du droit du travail

[Inscrivez-vous à une formation :](#)
Estelle Garzuel - contact@cgcbtp.com

SECTION BTP RMS

Un tandem d'expérience

Notre équipe syndicale se renforce chez BTP RMS, dans le secteur médico-social.



Margot ARGENCE
Représentante
du personnel
CFE-CGC BTP

Les professionnels du secteur médico-social n'ont pas attendu le « Ségur de la santé » pour alerter sur le manque de moyens, la fatigue des équipes ou la pénurie de personnel. Chez BTP RMS (groupe PRO BTP), qui emploie 1 300 personnes dans ses résidences médico-sociales en France, la CFE-CGC BTP porte depuis plusieurs années les revendications spécifiques des salariés.

En 2021, les négociations avec la direction ont permis deux avancées majeures : la mise en place d'un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi qu'une nouvelle prise en compte de la qualité de vie au travail. Mais les négociations sont loin d'être terminées.

Deux élus CFE-CGC BTP ont donc pris des fonctions nationales en janvier dernier. Erwan Cadoret, cadre de santé à la résidence médicalisée de La Croix du Gué, près de Nantes, est notre nouveau délégué syndical central (DSC). Il fait équipe avec Rachel Gach, gériatre, médecin-chef à la résidence Le Château Blanc de Saint-Étienne-du-Rouvray, DSC adjointe et qui travaille chez BTP RMS depuis dix-neuf ans. Notre section a tous les atouts pour intensifier son action. ■

SECTION INEO

Nouveau groupe, nouvelle vie syndicale

Filiale du groupe Engie, Equans intègrera le groupe Bouygues cette année. Pour notre section, les défis ne manqueront pas.



Luc BERREZ
Président
de la section

En quittant Engie pour rejoindre le groupe Bouygues, les quelque 27 000 salariés d'Equans en France tournent une page de l'histoire industrielle du pays. Une période qui s'est ouverte en 2008, avec la fusion entre Gaz de France (GDF) et Suez, et s'est refermée en novembre 2021, à l'annonce du rachat pour 6,7 milliards d'euros de la branche de services multitechniques d'Engie, tout juste nommée Equans.

L'entité va ainsi devenir la première activité du groupe Bouygues, avec deux sociétés phares : Axima (climatisation, gestion du froid, efficacité énergétique) et Ineo, pour le génie électrique, des villes intelligentes à la rénovation des bâtiments. Equans se hissera à la place de numéro deux mondial des services multi techniques, derrière VINCI Énergies.

Si l'opération de rachat ne sera effective qu'au second semestre 2022, dès le mois de janvier, la direction du groupe Bouygues a présenté aux organisations syndicales les grandes étapes à venir.

Préserver notre autonomie

Lors d'un comité social et économique central (CSE) auquel notre section syndicale a participé, la direction a présenté un « plan de transformation », mettant l'accent

sur le dialogue social et le développement industriel du groupe, qui entend embaucher près de 10 000 personnes dans les années à venir. Ineo est un atout et représente 15 000 salariés, pour 27 établissements, avec des activités aussi diverses que la défense et les réseaux de la « ville intelligente ».

Notre section devra s'adapter à la nouvelle ère qui s'ouvre chez Equans

Pour la section CFE-CGC BTP, cette nouvelle ère doit être placée sous le signe de l'autonomie. Les élections professionnelles, qui devraient se tenir fin 2023, seront un vrai défi. Il nous faudra être à l'écoute. En effet, l'inquiétude est montée ces derniers mois, notamment pour les salariés des fonctions supports et des services achats d'Equans, qui craignent pour leur emploi. Si la direction de Bouygues se veut rassurante et ouverte, Ineo et Axima vont évoluer de facto aux côtés de Bouygues Énergies & Services, dont une partie des activités sont connexes.

Notre section va avoir besoin de l'énergie de tous ses adhérents, de celle de ses élus et délégués syndicaux pour se faire une place. Nous saurons également échanger avec la section Axima CFE-CGC BTP, qui vivra, elle aussi, une nouvelle étape de son histoire. ■



AUVERGNE-RHÔNES-ALPES

Une mandature si particulière

Alors que l'assemblée générale élective de la section se tiendra en juin, notre équipe clôt cette mandature avec fierté.



Bernard NICOUD
Président
de la section

Trois ans de mandature, dont deux années en période « Covid-19 »... Les chocs engendrés par la pandémie ont été le lot de nombreuses sections CFE-CGC BTP. En région Auvergne-Rhône-Alpes (AuRA), si la période n'a pas été sans conséquences, l'équipe syndicale termine cette mandature avec plusieurs motifs de satisfaction.

Tout d'abord, la stratégie que nous avons mise en place a prouvé sa robustesse. Alors que le coronavirus nous a obligés à basculer rapidement en mode « visioconférence », nos outils digitaux ont permis de garder le lien avec nos adhérents, que ce soit notre application smart-

Malgré le Covid et le télétravail, notre section a su avancer

phone ou notre newsletter. Mais cette mandature a surtout été marquée par le lancement de notre site web, qui s'avère aujourd'hui indispensable. Il présente l'actualité de la section, ses actions, ses objectifs et, en quelque sorte, sa « raison d'être » : « La CFE-CGC BTP AuRA se concentre sur un ensemble de questions liées aux conditions de travail et à la protection des droits des salariés et retraités du BTP. »

Les fruits de nos efforts

L'autre force de notre stratégie de conquête est incarnée par nos commissions de travail sur la santé, la communication ou encore la forma-

tion professionnelle. Et de nouveau, malgré des réunions « à distance », les efforts n'ont jamais cessé.

Mais la section AuRA a surtout accéléré son développement dans les entreprises de la région, qui concentre à elle seule 13 % des effectifs nationaux Bâtiment et Travaux publics. En l'espace de trois ans, malgré l'épidémie et le recours important au télétravail pour certains métiers de la Construction, notre nombre d'adhérents a augmenté de 3,5 %.

De plus, grâce à notre commission « développement », animée par Richard Mourre, grâce à la priorité donnée aux protocoles d'accord pré-électorales (PAP) et au travail de nos représentants, plusieurs sections CFE-CGC BTP ont été créées. Que ce soit dans des filiales de grands groupes ou au sein de PME.

Un contexte particulier

Selon l'Insee, au premier trimestre 2022, la région Auvergne-Rhône-Alpes a retrouvé un niveau d'activité économique proche de celui de 2019. Si la reprise est bien réelle, la guerre en Ukraine et l'inflation déstabilisent actuellement le BTP.

C'est dans ce contexte que se tiendra le 25 juin, l'assemblée générale élective (AGE) de notre section. Le prochain bureau et ses membres pourront s'appuyer sur des fondations solides. ■

Retrouvez toutes les informations de la section AuRA
cfe-cgc-btp-aura.com

NOS ACTIONS EN CHIFFRES

+ 3,5 %
d'adhésion entre 2019 et 2022

4 sections
créées depuis 3 ans



Élisabeth LEVAMIS
TAM aux ressources humaines du groupe Travaux du Midi (VINCI Construction), Élisabeth Levamis est élue titulaire au sein du CSE et titulaire au comité de groupe de VINCI Construction. Elle siège également dans plusieurs instances paritaires (PRO BTP, médecine du travail...)

Le CSE en pratique

Nos délégués syndicaux coordonnent l'action des élus et représentants CFE-CGC BTP dans les comités sociaux et économiques. Voici quelques conseils à partager pour accompagner leurs activités dans les CSE.

1 Commencer par le règlement intérieur

La création d'un règlement intérieur propre au comité social et économique (CSE) est une nécessité. Les représentants de notre syndicat devront pour cela demander l'ouverture de négociations, avant la tenue des élections professionnelles.

Ce règlement doit fixer les moyens du CSE et son fonctionnement. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il peut déterminer le nombre d'heures de délégation, le budget alloué au comité ou encore la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). En l'absence de cette base, le syndicat majoritaire de votre entreprise ou de votre établissement pourrait bien dicter sa loi.

2 Avoir recours aux experts

Si le budget de fonctionnement de votre CSE le permet, l'intervention d'experts extérieurs sera un atout. Le plus souvent, leurs conseils porteront sur la situation économique et financière de l'entreprise ou sur les conditions de travail des salariés. Leur expertise peut également accompagner des négociations importantes, à l'image des accords de performance collective ou de l'égalité professionnelle. Si la CFE-CGC BTP est majoritaire dans votre entreprise, les experts peuvent être missionnés par notre syndicat.

3 Valoriser les titulaires et les suppléants

Pour chaque établissement, les CSE doivent compter un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus. Cet équilibre devra aussi s'illustrer dans la répartition des rôles. Un mode d'ordre : tout le monde doit trouver sa place ! Lors des réunions en CSE, savoir organiser des relais entre titulaires et suppléants permet de favoriser l'esprit d'équipe et de valoriser l'action des suppléants, y compris dans la communication de la section syndicale.

4 Acquérir des connaissances pointues

La complexité des thèmes abordés en CSE ou en commission exige des connaissances pointues. Si le CSE peut participer à la formation des délégués syndicaux, ce n'est pas sa vocation première. Les élus et représentants CFE-CGC BTP peuvent donc se tourner vers notre syndicat pour se former sur les comités et leurs activités.

5 S'engager pour tous les salariés

Le CSE est une instance fédératrice, qui exige un authentique dialogue social entre ses membres. Or, trop souvent, ces derniers raisonnent en tant que section syndicale, en oubliant le sens de l'intérêt général. Nos élus et représentants peuvent œuvrer dans ce sens, en rencontrant les salariés avec leur casquette d'élus du CSE, pour recueillir leurs besoins et transmettre au comité des demandes concrètes. ■



Pour demander l'accès à la Boîte à outils du syndicat :
contact@cgcstp.com

La quête de solutions constructives

Élu au CSE et secrétaire de la CSSCT chez PRO BTP, Thierry Mazzola ne ménage pas ses efforts pour maintenir un dialogue social constructif.

Altruiste, Thierry Mazzola l'est jusqu'au bout des doigts. Dans sa vie privée comme dans ses activités professionnelles et syndicales, il cultive l'art de la bienveillance. Cet ingénieur en informatique de 48 ans en parle en connaissance de cause. De son enfance difficile, il a tiré sa force et cette volonté « de profiter de la vie », en prenant toute la mesure de ce mantra lors de son Service Civique, comme surveillant dans un collège d'un quartier sensible à Hautmont, près de Valenciennes (Hauts-de-France). « *J'ai rencontré des adolescents en grande détresse, comme ce jeune garçon qui me disait vouloir se suicider. Je lui ai rappelé que la vie valait d'être vécue. Quelques années plus tard, je l'ai croisé et il m'a remercié avec son grand sourire* », se confie-t-il.

Une rencontre et une formation

D'ailleurs, ce qu'il préfère, c'est nouer des relations solides fondées sur « la confiance et le respect ». C'est ainsi qu'il a démarré sa carrière chez Infotel, une société de services informatiques : « *Mon premier entretien d'embauche avec le directeur général s'est conclu par une poignée de main franche et cordiale pour souligner le sens de la parole donnée* », raconte Thierry Mazzola. Neuf ans plus tard, il est recruté par le groupe de protection sociale Mornay, absorbé depuis par Aramice, avant de rejoindre le groupe PRO BTP, en 2010, à Cagnes-sur-Mer (Alpes-Maritimes), en qualité de chef de projet adjoint au service informatique. C'est une autre rencontre avec Stéphane Bicchierini, délégué syndical central adjoint chez PRO BTP, qui va le conduire à s'intéresser au syndicalisme et à adhérer à



Thierry MAZZOLA, chef de projet adjoint au service informatique chez PRO BTP

la CFE-CGC BTP en 2016. « *Au début, j'avais une certaine appréhension de devoir mettre en retrait ma carrière professionnelle si je prenais un poste d'élu* », avoue-t-il. Et puis, il a ce déclic lors d'une formation sur l'ouverture au syndicalisme. « *J'ai rencontré des élus passionnants, qui m'ont donné envie de participer au développement stratégique de l'entreprise dans l'intérêt des salariés* ».

À son retour, il se présente aux élections professionnelles et obtient le poste de délégué du personnel (DP). Il s'investit dans de nouvelles fonctions

en étant désigné représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en 2017. « *Je partage les valeurs de ce syndicat toujours en quête de solutions constructives* », remarque Thierry.

C'est là toute la valeur du syndicaliste : avoir ce sentiment d'être utile !

Protéger les salariés

Aujourd'hui, il multiplie ses missions en tant qu'élu au comité social et économique (CSE) d'établissement au Centre technique national de PRO BTP, à Cagnes-sur-Mer et au niveau de l'entreprise. Thierry est également secrétaire de la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT) d'établissement et membre du CSSCT d'entreprise.

« *Même lorsque je suis confronté à des situations difficiles, je ne suis jamais dans la critique, mais plutôt dans l'écoute.* » Parce que, dit-il : « *même en cas de crise, on a en face de soi des victimes, et les victimes on les aide. Moi, je fais tout pour les protéger !* » Et celui-ci de conclure : « *c'est là toute la valeur du syndicaliste : avoir ce sentiment d'être utile !* » ■

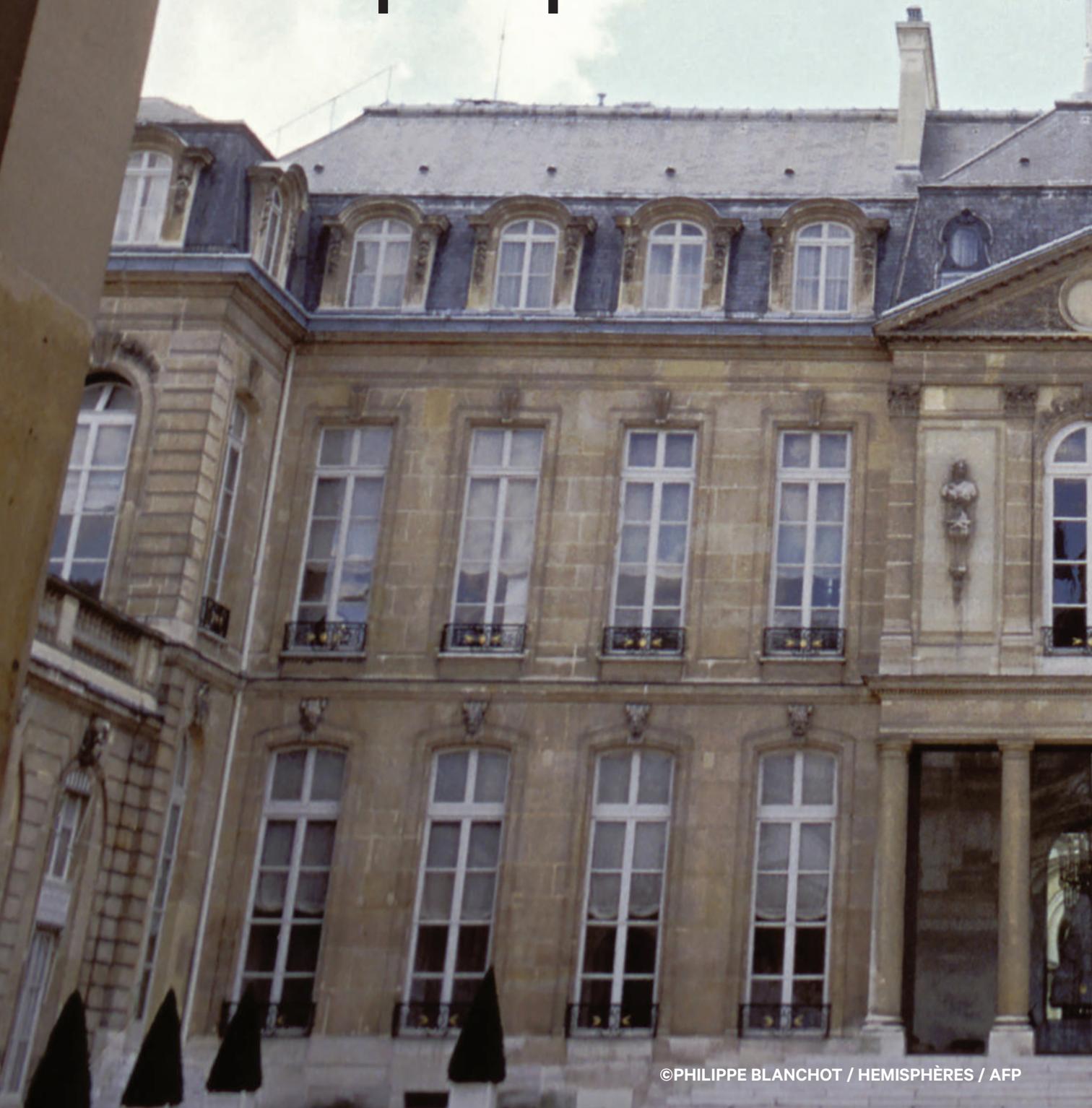
CV EXPRESS

1973 Naissance à Paris | **1996** Diplôme de l'ENSIAME (ex-ENSIMEV), à Valenciennes | **2010** Chef de projet adjoint au service informatique chez PRO BTP | **2016** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **2019** Élu au CSE PRO BTP de Cagnes-sur-Mer et au CSE d'entreprise

Dossier

Réformes

Un nouveau quinquennat pour quoi faire ?



©PHILIPPE BLANCHOT / HEMISPHERES / AFP

Le quinquennat d'Emmanuel Macron a connu des chocs majeurs, indépendants de la volonté du gouvernement et des parlementaires français — Covid-19, invasion de l'Ukraine. Son bilan est aussi celui des ordonnances « travail » et de la défiance envers les corps intermédiaires. Le grand enjeu des prochaines années sera de moderniser et d'intensifier le rôle du syndicalisme.



Pages 10-18
**Réformes :
un nouveau
quinquennat
pour quoi faire ?**

Page 13
**Les propositions
de la CFE-CGC
pour le prochain
quinquennat**

Page 14
**Le e-dialogue
social s'im-
pose dans les
entreprises**

Page 17
**L'avis de Gérard
Mardiné, secré-
taire général
de la CFE-CGC**

Page 18
**Formation :
priorité aux
transitions
professionnelles**

Le pire n'est jamais sûr, mais il arrive qu'il se produise... À peine sortons-nous de deux années de pandémie, synonyme de pressions sur les salariés et les représentants syndicaux, de difficultés économiques pour bon nombre d'entreprises et d'accroissement des inégalités, que pour la première fois depuis 1939, une guerre d'agression survient au cœur de l'Europe. Elle est différente, par nature, du conflit des Balkans entre 1991 et 2000, né de l'éclatement de l'ex-Yougoslavie. Il s'agit cette fois d'une guerre menée par un État contre un pays souverain européen sans qu'il l'ait provoquée. Aux conséquences

humaines et humanitaires considérables de ce conflit, vont s'ajouter des effets économiques qui toucheront les Européens, et donc les Français, au niveau d'un certain nombre d'entreprises, du pouvoir d'achat et de l'inflation.

C'est donc à une seconde crise qu'il faut

se préparer, même si on en ignore encore, à l'heure où ces lignes sont écrites, la profondeur et la durée. L'augmentation du coût des carburants et de l'énergie, ainsi que celui de nombreuses matières premières qui se répercuteront sur beaucoup de prix de détail, est un mauvais coup pour le portefeuille des Français, dont les plus démunis souffriront encore plus que les autres. Dans les entreprises, cette situation va appeler les organisations syndicales à encore davantage de

vigilance sur les conséquences sociales de ces perturbations et en particulier des effets de l'inflation sur les rémunérations.

Il se trouve que cette crise est survenue à un moment particulier de la vie politique de notre pays : les élections présidentielles et législatives. Il ne faudrait pourtant pas que les enjeux extérieurs gommant l'urgence à agir dans le domaine du dialogue social, dont la relance doit être une priorité du nouveau quinquennat.

Un bilan du quinquennat pour le moins mitigé

Commençons par le bilan du précédent quinquennat. Le moins que l'on puisse en dire, c'est qu'il est mitigé. Certes, le taux de chômage a baissé de façon significative, même si les chiffres annoncés ne donnent pas une image exacte de la situation précaire dans laquelle se trouvent de nombreux salariés. À partir du printemps 2020, la mise en place du « quoiqu'il en coûte » s'est affranchie de toute contrainte budgétaire, avec un recours massif et inédit à l'activité partielle, des soutiens exceptionnels à l'embauche des jeunes et des alternants, la création du contrat d'engagement jeune (CEJ), ce qui explique la grande résilience du marché du travail durant la pandémie.

Mais l'histoire du premier quinquennat Macron est tout de même celle de la réforme du droit du travail par ordonnances. On en connaît la philosophie (*Les Cahiers du BTP n°136, octobre 2020*) : privilégier la négociation d'entreprise, au détriment des accords de branche ; assouplir les modalités de la rupture du contrat de travail (établissement d'un barème, et donc d'un plafond, des dommages et intérêts prud'homaux, création de la rupture conventionnelle collective, etc.) ; réduire le nombre d'instances représentatives du personnel avec la création du comité social et économique (CSE), ce qui a constitué de facto une réduction du pouvoir d'action des syndicats.

Comme l'expliquait en janvier dernier l'économiste Bertrand Martinot dans *Le Monde*, la philosophie générale de la politique sociale du gouvernement a été fondée sur une défiance assez systématique envers la capacité des corps intermédiaires (régions

(Suite p. 14)

La nouvelle crise qui frappe l'Europe va appeler les organisations syndicales à davantage de vigilance sur les conséquences sociales de ces perturbations et sur les effets de l'inflation sur les rémunérations





1

L'ÉCONOMIE

Associer davantage les salariés à la gouvernance des entreprises

Objectiver le partage de la valeur ajoutée au sein de l'entreprise

Redonner du pouvoir d'achat en revalorisant la rémunération des salariés

LES 5 VŒUX DE LA CFE-CGC

Restaurer la confiance dans...



2

UNE TRANSITION JUSTE

Décarboner l'ensemble du secteur de l'énergie

Améliorer la prise en compte des enjeux environnementaux en s'appuyant sur le dialogue social

Contraindre l'entreprise à adopter une gouvernance responsable



3

LA PROTECTION SOCIALE

Concilier les temps de vie professionnels et personnels

Agir en prévention des risques psychosociaux par la publication d'un indicateur QVCT des entreprises

Gagner en efficacité pour une protection sociale de qualité



4

LE PARITARISME

Assurer la pérennité des ressources des organismes paritaires

Asseoir le champ de compétence du paritarisme

Créer un environnement sécurisé pour les organismes sociaux



5

LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Rétablir la confiance dans les corps intermédiaires, comme les syndicats

Travailler sur deux volets de la représentation : syndical et employeur

Favoriser l'adhésion à une organisation syndicale



DIGITALISATION

Le e-dialogue social s'impose dans les entreprises

Si la digitalisation des relations sociales a dû se faire à marche forcée pendant la crise sanitaire, le dialogue social au sein des entreprises s'en trouve bouleversé. « Cette crise obligeant à l'innovation et à l'intelligence de situation transformera sans nul doute dans la durée les modes d'interactions entre direction et élus syndicaux », estime l'association Réalités du dialogue social (RDS). Surtout, constate l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean Jaurès, dans une étude récente sur

le « e-Dialogue social », les comités sociaux et économiques (CSE) et les délégués syndicaux multiplient les moyens de communication numériques pour recréer du lien social avec les salariés, notamment à travers « la création de blogs, de pages sur les réseaux sociaux, la mise en place de groupes via les applications de messagerie, de webradio... ».

Ces nouveaux usages numériques permettent une remontée directe des problématiques des salariés dans les services et un meilleur

suivi des dossiers, assurent les élus syndicaux. Certains réfléchissent même « à mettre des numéros de téléphone sur les mails envoyés au personnel, à créer une plateforme téléphonique ou de prise de rendez-vous », souligne l'étude. Ces outils numériques de communication ont toutefois des limites : « La perte de spontanéité et la contrainte technique. Écrire un message sur un groupe de discussion est moins rapide qu'un mot glissé à l'oreille du voisin », conclut l'Observatoire du dialogue social.

(Suite de la p.12)

et partenaires sociaux, en l'occurrence), jugés trop lourds, trop lents, peu réformistes ou timorés, à produire les réformes nécessaires. Il en a résulté cette impression d'un État à la fois libéral et interventionniste, qui a pu parfois dérouter.

La fin d'un cycle pour les syndicats

S'agissant des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, le quinquennat a sans doute achevé un cycle ouvert depuis les années 1960-1970, où les partenaires sociaux

sont devenus des « colégislateurs » en matière de droit du travail. Fini le temps des grandes « conférences sociales » et autres Grenelle ! Le temps où les gouvernements reprenaient dans la loi tous les accords interprofessionnels n'est plus. Ce mouvement avait certes été engagé auparavant (pensons à certaines réformes du quinquennat de Nicolas Sarkozy), mais il faut bien admettre que ces cinq années ont vu tomber ces deux dernières forteresses paritaires qu'étaient la formation professionnelle et l'assurance-chômage. Dans les deux cas, que les négociations paritaires aient abouti

ou pas, l'État a suivi sa propre feuille de route : reprise en main et pilotage des fonds de la formation professionnelle, fixation par décret de nouvelles règles pour l'assurance-chômage... Que cette politique ait été menée au nom d'une vision « moderniste » des rapports sociaux ne change rien à sa nature profonde, qui est de réduire le champ d'initiative des partenaires sociaux.

CSE : faire plus avec beaucoup moins

S'agissant du dialogue social dans les entreprises, le rapport 2021 du Comité d'évaluation des ordonnances travail de France Stratégie souligne la mise en place progressive des CSE et la signature d'un grand nombre d'accords d'entreprise, mais note également que « *l'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne créent pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux et peut constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus* ».

Dans les avis qui ont accompagné la publication de ce rapport, les syndicats se sont montrés encore plus critiques concernant les difficultés créées par les ordonnances. La CFE-CGC estime que l'installation des CSE revient à « faire beaucoup plus avec beaucoup moins ». Pour son président, François Hommeril, « *le bilan des ordonnances de 2017 est très mauvais, voire inquiétant* ». « *Tout le monde, même France Stratégie, constate que le nouveau fonctionnement des CSE a complexifié les choses. On a une instance qui doit discuter, dans la même journée, des problématiques de chauffage dans les douches et des comptes de résultat* », conclut-il dans cet entretien accordé à *Libération* le 7 mars dernier.

Des sujets d'inquiétudes pour les salariés

Lors de sa conférence de presse du 17 mars, Emmanuel Macron n'a pas abordé la question du dialogue social, ni celle du bilan des réformes du début de son quinquennat. Il n'y a donc rien à attendre de lui sur cette question s'il est réélu. En revanche, certains de ses projets suscitent d'ores et déjà des inquiétudes pour les salariés.

Le premier est bien entendu le recul de l'âge

de départ à la retraite. On en sait trop peu encore pour anticiper sur les points essentiels de la réforme des retraites, mais le fait de se concentrer sur l'âge pivot est déjà un enseignement en soi. D'autant que le virage entre l'ancien projet de retraite universelle à points et celui qui serait mis en œuvre sous une nouvelle présidence Macron est radical.

L'autre sujet de préoccupation est cette insistance sur le thème du « travailler plus ». Même s'il concerne au premier chef la retraite, les organisations syndicales (OS) restent méfiantes par rapport à ce mot d'ordre qui peut cacher de nouvelles pressions sur les salariés en matière d'organisation du temps de travail.

Sur la question de l'emploi, la transformation de Pôle Emploi en France Travail ne répond en rien aux problèmes actuels de précarité de nombreux salariés, aux besoins de formation (*lire encadré p. 18*) très importants des salariés face aux évolutions technologiques et au changement des métiers. Vouloir réformer le lycée professionnel (un projet qui ne date pas d'aujourd'hui) pour en faire une « voie d'excellence » n'est pas critiquable en soi, mais il ne faudrait pas que l'accent mis sur l'apprentissage cache le problème tout aussi crucial de l'évolution professionnelle des salariés, tout au long de leur vie de travail. Un sujet sur lequel la CFE-CGC met l'accent depuis de longues années.

Quant à la réforme du revenu d'activité consistant à imposer aux bénéficiaires 15 à 20 heures par semaine d'activité pour faciliter l'insertion professionnelle, il faudra rester vigilant sur les conditions pratiques de sa mise en œuvre et sur la nature de ces « activités » et la réalité de leur relation avec le milieu professionnel.

Quelles attentes pour le nouveau quinquennat ?

La crise sanitaire que nous avons affrontée, les conséquences du conflit ukrainien sur notre économie, ne doivent pas faire oublier la prééminence que le social doit garder dans

Le quinquennat a sans doute achevé un cycle ouvert depuis les années 1960-1970, où les partenaires sociaux avaient obtenu un véritable rôle de « colégislateurs » en matière de droit du travail



“
Les carrières ne sont pas revalorisées. Les cadres qui sont en situation de responsabilités ne sont parfois même pas au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Il y a une dévaluation des grilles salariales qui pèse sur tout le monde”

François HOMMERIL
Président
de la CFE-CGC

notre pays. Ces dernières années, les différentes réformes du droit du travail et du pacte social n'ont pas été en faveur des salariés et des chômeurs. Et elles montrent leurs limites. Les défis qui attendent les entreprises dans les années qui viennent nécessitent l'engagement fort des salariés. Et il faut que cet engagement soit reconnu et favorisé par de nouvelles améliorations des conditions de travail et des rémunérations.

Pour les cinq années qui viennent, les attentes des syndicats sont fortes. La position de la CFE-CGC pousse ses fédérations à agir, à commencer par celle de la Construction à laquelle appartient la CFE-CGC BTP, car sa représentativité s'est renforcée dans de nombreuses branches, notamment les banques, où elle conforte largement sa première place (+ 4 pts avec 38,27 % des voix). La Confédération progresse aussi dans la métallurgie et dans les industries électriques et gazières, où elle conforte nettement sa deuxième place.

La CFE-CGC a en outre réuni 20,71 % dans son champ statutaire de l'encadrement, en progression par rapport à 2017.

Pour la Confédération comme pour la CFE-CGC BTP, l'une des priorités concerne naturellement le pouvoir d'achat des salariés. La question des revalorisations salariales n'a jamais été aussi brûlante, avec une inflation qui devrait dépasser les 3 %, sous l'effet notamment de l'augmentation des prix alimentaires et de l'énergie. Pour François Hommeril, « sur la question des salaires la grogne monte partout. Qu'est-ce qu'il se passe ? Les carrières ne sont pas revalorisées. Les cadres qui sont

en situation de responsabilités ne sont parfois même pas au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Il y a une dévaluation des grilles salariales qui pèse sur tout le monde. Dans les grandes entreprises comme Thales, Dassault, Alstom, nos sections syndicales sont dans un mouvement de résistance à la politique salariale et elles ont de bonnes raisons ».

Trois négociations incontournables

L'autre grand combat va concerner la réforme des retraites. Il est clair qu'en cas de réélection d'Emmanuel Macron, le prochain gouvernement va mettre en musique l'invitation à « travailler plus » émise par le président-candidat au cours de la campagne électorale. Cette réforme pourrait se traduire par un relèvement de l'âge légal de départ. Même s'il n'est pas question de refuser la discussion sur les retraites, les syndicats sont opposés à tout relèvement de l'âge légal.

Pour François Hommeril, il n'est pas nécessaire d'invoquer la contrainte de l'équilibre des comptes financiers de régimes qui n'en ont pas besoin : « Lors des précédentes réformes, Balladur, Sarkozy, Touraine..., il y avait des éléments de contexte démographique, comme l'évolution de l'espérance de vie, qui justifiaient une nécessité d'agir. Mais aujourd'hui, il n'y a rien qui vient dire que cette réforme est nécessaire. » La pression va continuer de s'exercer sur le gouvernement sur un autre sujet, celui de la réforme de l'assurance-chômage, qui se traduit par des baisses d'allocations, en particulier pour les cadres.

(Suite p. 18)

« Le paritarisme doit être un vecteur d'avancées sociales dans notre pays »

Les Cahiers du BTP : Quels enseignements tirez-vous du quinquennat d'Emmanuel Macron ?

Gérard Mardiné : Ce quinquennat a eu pour effet d'accentuer la destruction des grands équilibres de notre système socio-économique. Cela a conduit à une société de plus en plus fracturée et à une situation sociale dégradée. Par pure idéologie néolibérale, le gouvernement a affaibli le rôle et la capacité de représentation des corps intermédiaires, et notamment des organisations syndicales. Nous n'avons pu que constater l'absence de considération du dialogue social avec les partenaires sociaux. Les ordonnances « travail » de 2017, comme la réforme de la formation professionnelle de 2018 l'ont clairement démontré.

À aucun moment, le gouvernement n'a pris la peine d'examiner en profondeur les problématiques, leurs interdépendances et d'y apporter des solutions cohérentes, notamment sur la réforme des retraites. Son objectif était de réduire le poids des retraites dans notre PIB. C'est à nous, CFE-CGC, de faire preuve de pédagogie pour détricoter le discours de l'exécutif et mettre en avant les vrais sujets, comme celui du système des retraites.

Quelles sont vos revendications pour la nouvelle mandature présidentielle ?

G.M : La CFE-CGC a publié début mars un document de référence intitulé *Restaurer la confiance*, dans lequel nous défendons la vision d'une société mieux équilibrée. Nous interpelons les candidats à l'élection présidentielle sur cinq grandes thématiques : repenser l'économie et un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés ; une gouvernance plus responsable des entreprises ;

l'accélération de la transition environnementale ; la protection sociale ; le paritarisme et la représentation des intérêts pour améliorer notre fonctionnement démocratique et favoriser un réel dialogue social.

S'orientent-ils vers une transformation du paritarisme ?

G.M : Il est important de rappeler que le paritarisme est le champ représentatif des partenaires sociaux. Ce sont eux qui décident et gèrent ensemble la mise en place des nombreux dispositifs sociaux prévus par le droit du travail, ainsi que leur financement. Ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui avec les ingérences croissantes de l'État. On l'a bien vu ces dernières années, sur des dossiers aussi importants que la formation professionnelle ou l'assurance-chômage.

Face à ce constat, les organisations patronales ont proposé un agenda paritaire pour réaffirmer l'autonomie des partenaires sociaux. La CFE-CGC souhaite une réelle concertation sur tous ces sujets. Il est important d'aborder les dossiers majeurs dans leur globalité. Le paritarisme doit être un vecteur d'avancées sociales dans notre pays.

Comment comptez-vous peser sur les premières décisions du prochain gouvernement ?

G.M : Nous allons continuer d'argumenter nos revendications. Le prochain gouvernement devrait prendre la mesure de notre détermination à revenir par la mobilisation, s'il le faut par un dialogue social loyal et constructif. C'est la raison pour laquelle nous renforçons ce travail de pédagogie, au plus près des salariés, sur des sujets aussi complexes que l'avenir de notre système de retraites. C'est en outre ce qu'ils appellent de leurs vœux. ■



Gérard MARDINÉ
Secrétaire général
de la CFE-CGC

Le prochain gouvernement doit prendre la mesure de notre détermination à appeler à la mobilisation, s'il le faut, pour rétablir le dialogue social

(Suite de la p. 16)

Enfin, le combat pour le retour du paritarisme va s'intensifier. Les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur le paritarisme, à l'œuvre dans des instances comme l'Apec, l'Unedic ou l'Agirc-Arrco. Réunis le 5 janvier dernier au siège du Medef pour une première séance de travail, les partenaires sociaux ont débuté les échanges qui devaient déboucher sur un nouvel accord d'ici la fin du premier trimestre. Pour la CFE-CGC, la négociation est pilotée par Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral en charge du dialogue social. L'objectif est bien de lutter contre la place et l'influence accrues de l'État dans le champ des politiques sociales relevant des partenaires sociaux.

Conforter l'avenir du syndicalisme

Face aux évolutions considérables de l'économie, des entreprises, des technologies et des modes de travail, le grand enjeu des prochaines années est de maintenir et d'intensifier le rôle du syndicalisme. C'est un

défi considérable qui doit être relevé sur le terrain des entreprises, en direction des nouvelles générations (*lire notre hors-série 2022 "Faire grandir notre syndicat"*).

Des questions nouvelles se posent sur le champ d'intervention du syndicalisme, s'agissant du développement des entreprises, de la transformation des métiers, de la formation professionnelle, des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) des entreprises. L'une des évolutions les plus fortes de ces dernières années est la montée en puissance des « parties prenantes » dans leur rapport à l'entreprise, et notamment des associations environnementales ou de défense des consommateurs.

Le syndicat est une partie prenante historique de l'entreprise et sa légitimité est forte. Il est indispensable qu'il conserve son influence et son pouvoir d'initiative, notamment en travaillant avec les associations pour rassembler tous les acteurs et relier des facettes jusque-là séparées entre le monde des entreprises, la société et l'environnement, dans cette période où la nécessité de la transition écologique se fait de plus en plus insistante. ■



Le nouveau gouvernement devra procéder à des arbitrages pour favoriser une meilleure répartition des budgets entre l'alternance, les transitions professionnelles et autres dispositifs de formation

Jean-François FOUCARD
CFE-CGC

FORMATION

Priorité aux transitions professionnelles

Certains candidats à la présidentielle ont annoncé vouloir fermer l'agence France Compétences, en charge de la formation professionnelle. D'autres, au contraire, préféreraient la renforcer. Pour les partenaires sociaux, il s'agit en tout cas de reprendre la main sur ce dossier sensible, dont le pilotage relève désormais de l'État.

Conformément à l'accord cadre national interprofessionnel (ACNI) sur la formation, signé fin 2021 par les organisations patronales et trois syndicats représentatifs, dont la CFE-CGC, les partenaires sociaux se sont lancés, le 17 janvier dernier, dans un marathon pour réformer la loi « Avenir professionnel » de

2018. Plusieurs thématiques sont inscrites au menu des négociations sociales nationales : l'alternance, les transitions professionnelles, le compte personnel de formation (CPF), mais aussi le financement des dispositifs de formation. Toutes ces réunions de travail devront aboutir à des accords interprofessionnels d'ici à juin prochain.

« Le sujet central porte sur les transitions professionnelles à trois niveaux : l'entreprise, la branche et l'interprofessionnel, assure Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC à l'emploi. Les salariés dont le métier évolue ou disparaît ont besoin d'être accompagnés

pour s'adapter aux évolutions technologiques et aux nouvelles compétences induites par les transformations de leur branche professionnelle. »

L'autre enjeu est celui de la régulation du dispositif de la formation professionnelle. Aujourd'hui, précise Jean-François Foucard, « ce système est structurellement déficitaire de 11 milliards d'euros sur trois ans. Le nouveau gouvernement devra procéder à des arbitrages pour favoriser une meilleure répartition des budgets entre l'alternance, les transitions professionnelles et autres dispositifs de formation. »



EN CHIFFRES

+ 8,5 %

La Construction reste le premier secteur à former des apprentis. Entre 2021 et 2022, 95 000 jeunes étaient en formation, soit une augmentation de 8,5 %, tant les besoins en compétences sont décuplés par les défis technologiques et environnementaux.

200 cadres

Pour les besoins de son dernier film, *Un autre monde*, avec Sandrine Kiberlain et Vincent Lindon, le réalisateur Stéphane Brizé a déclaré à la CFE-CGC avoir auditionné plus de 200 acteurs non professionnels, cadres dans leur entreprise, pour interpréter plusieurs rôles.

1 sur 2

Selon un sondage Occurrence pour le groupe de Travaux publics NGE, 50 % des actifs de la Construction interrogés et âgés de 18 à 35 ans sont confiants dans l'avenir, contre 44 % tous secteurs confondus. Et 63 % estiment faire un « métier utile à la société ».



Le Palais des congrès de Nîmes ouvrira ses portes en 2025

©CHABANNE ARCHITECTE

Nîmes attend son palais

Le futur Palais des congrès de Nîmes sera édifié en centre-ville, au milieu d'un patrimoine architectural et historique hors norme.

La « Rome française » ne veut pas se reposer sur ses lauriers. Ces dernières années, Nîmes s'appuie sur son patrimoine historique et une politique de grands travaux pour améliorer son attractivité. La ville a lancé en 2009 le colossal chantier de restauration des arènes romaines, qui doit se poursuivre jusqu'en 2034. Elle a inauguré en 2018 son musée de la Romanité et, en janvier 2022, la France a porté la candidature de la Maison Carrée nîmoise à l'inscription sur la liste du patrimoine mondial de l'Unesco. Mais le chantier le plus ambitieux de la capitale gardoise reste à venir.

Installé entre les arènes et le musée de la Romanité, au cœur de Nîmes, le futur Palais des congrès a été conçu pour s'intégrer à un patrimoine déjà riche. Pour les agences Chabanne et 3XN, qui ont remporté en 2019 le concours de maîtrise d'œuvre du futur ouvrage, ce projet architectural associe « usage et esthétique ».

L'usage sera celui d'un bâtiment composé d'un auditorium de 700 places, d'un double atrium ou encore d'un restaurant. L'esthétique sera, elle, portée par les courbes et la sobriété du lieu. Jan Ammundsen, architecte chez 3XN évoque un mélange de « matériaux tels que la pierre blonde locale, le béton brut et le bois » et un édifice « ouvert sur la ville ». Le Palais sera en outre doté de toitures végétalisées, de panneaux photovoltaïques et d'un système géothermique pour atteindre le label environnemental « Énergie + Carbone - ».

Fouilles archéologiques

L'ouvrage sera inauguré en 2025 et le montant des travaux est estimé à 35 millions d'euros. Mais avant que les travaux ne débutent à l'automne, des fouilles préventives sont actuellement menées sur le site du futur Palais des congrès par des archéologues. Car sous les pavés nîmois, près de 24 siècles contemplent les visiteurs. ■



Vers un renouveau du syndicalisme aux États-Unis

Que ce soit chez Starbucks ou Amazon, des salariés nord-américains se mobilisent pour créer des sections syndicales. Leur combat ne fait que commencer.

Si le renouveau du syndicalisme a débuté outre-Atlantique en 2012, avec le mouvement "Fight for \$15", qui réclamait un salaire fédéral minimal de 15 dollars, les Américains sont bien décidés aujourd'hui à défendre leurs droits et leur pouvoir d'achat.

La détermination des employés de deux Starbucks à Buffalo, dans l'État de New York, illustre parfaitement cette mobilisation. Malgré les attaques antisyndicales menées par la direction de la chaîne Starbucks pour décourager les salariés à se syndiquer, ces derniers sont parvenus à créer, en décembre dernier, le premier syndicat américain : Starbucks Workers United (SWU). Depuis, d'autres salariés des cafés de l'enseigne leur ont emboîté le pas à Boston, Cleveland, Chicago ou encore Knoxville, dans le Tennessee. Cette étape historique « reflète la grogne d'employés décidés à se battre, à un moment où la

dynamique sur le marché du travail leur est favorable », souligne Cédric de Léon, professeur de sociologie à l'Université du Massachusetts à Amherst, dans les colonnes du *Parisien*.

Protection sociale et diversité

Cette forte mobilisation fait même tache d'huile dans des secteurs fermés jusqu'ici au syndicalisme, comme celui de la Tech. Aujourd'hui, les salariés américains exigent bien plus qu'une revalorisation salariale. L'objectif est d'avancer sur d'autres sujets comme la protection sociale et la diversité. Ce sont en outre les revendications avancées par le nouveau syndicat Alphabet Workers Union (AWU), créé en janvier 2021 chez Alphabet (la maison-mère de Google).

L'AWU vise désormais le développement d'une alliance syndicale internationale en rejoignant la fédération syndicale UNI Global Union, qui représente 20 millions d'adhérents à

travers le monde, et notamment des employés d'Amazon. « Nous savons que dans une société comme Alphabet, le combat pour la justice ne s'arrête pas aux frontières nationales », explique Parul Koul, un représentant syndical de l'AWU dans un entretien sur le site lesnumeriques.com.

Le projet de loi "PRO Act"

Mais de nombreux freins bloquent encore cette percée du syndicalisme américain. Le projet de loi "Protecting the Right to Organize Act", ou "PRO Act", proposé depuis février 2020 par le parti démocrate au Congrès américain, est sans cesse remis au Sénat, à majorité républicaine.

Aujourd'hui très mobilisés, les salariés américains exigent bien plus qu'une revalorisation salariale

Les élections de mi-mandat, prévues en novembre 2022, pourraient changer la donne si les démocrates gagnent des sièges. Ce texte prévoit de faciliter le droit de grève en sanctionnant davantage les pratiques abusives d'intimidation des salariés pour empêcher l'implantation d'une cellule syndicale dans une entreprise.

« Il ne devrait y avoir aucune intimidation, contrainte ou menace (...) Chaque travailleur doit être libre d'adhérer à un syndicat. », avait en outre posté sur Twitter en mars 2021 le Président américain Joe Biden, en guise de soutien aux salariés d'Amazon, qui œuvraient à la création d'un syndicat dans un entrepôt en Alabama. À ce stade, si le groupe Amazon a remporté une première victoire le 9 avril 2021 contre la création d'un syndicat, il s'est néanmoins engagé fin décembre à informer ses salariés américains sur leurs droits à s'organiser. ■

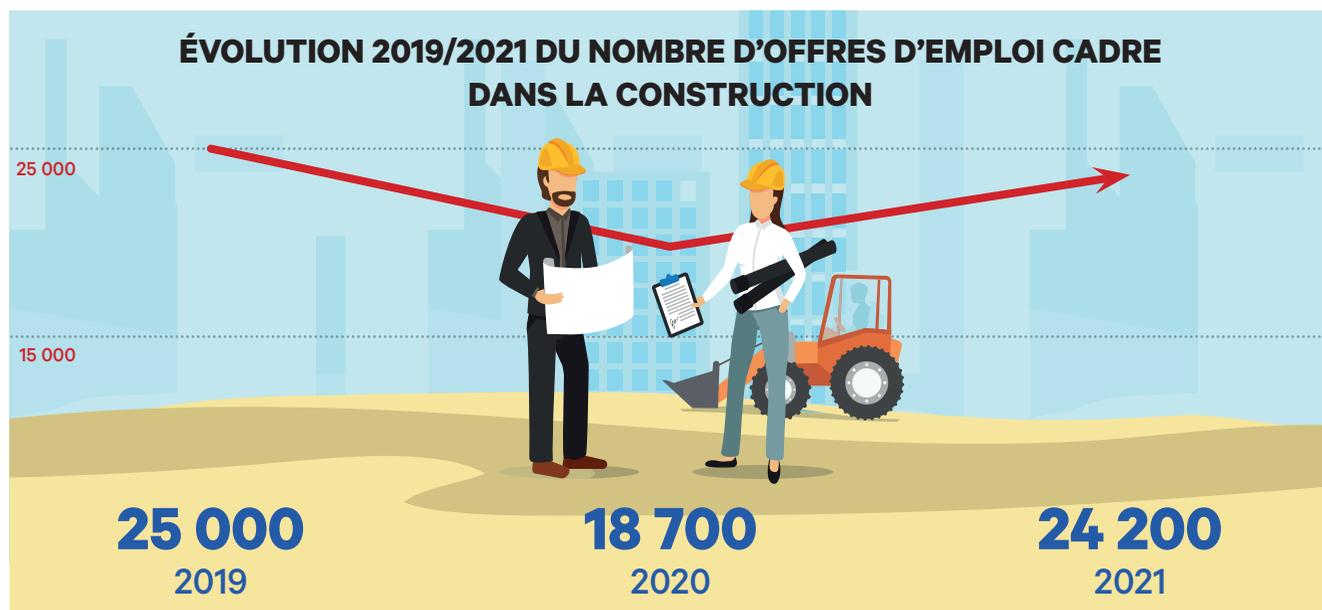


Sur Twitter, le président Joe Biden avait apporté son soutien aux salariés d'Amazon



Le regain de l'emploi cadre dans la Construction

Grâce aux données des offres d'emploi cadre publiées sur son site web, l'Apec confirme un retour à la normale dans la Construction.



Source : Apec - Offres d'emploi cadre de la Construction publiées entre 2019 et 2021 sur apec.fr (hors doublons et hors offres partenaires)

LES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION RÉSISTENT



Caroline LEGRAND
Cheffe de projet études à la direction données et études de l'Apec

Comme l'ensemble des acteurs économiques, les entreprises de la Construction n'ont pas été épargnées par la crise sanitaire et économique. Elles ont toutefois fait preuve d'une grande résistance.

En effet, dès le début de l'année 2021, des signes de reprise ont été constatés, se traduisant par une hausse constante du nombre d'offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr. Le volume global de ces offres publiées en 2021 a d'ailleurs quasiment retrouvé son niveau d'avant la crise du Covid-19 (24 200, contre 25 100 en 2019).

Les acteurs de la Construction spécialisée ont été les principaux pourvoyeurs d'offres d'emploi pour les cadres (52 % des offres publiées). Le reste des opportunités a été

essentiellement portés par les entreprises du Bâtiment (24 %) et de génie civil (19 %). Celles spécialisées dans l'extraction de matériaux non-métalliques (pierres, ardoises, etc.) ont moins cherché à recruter. De tous les profils, les conducteurs de travaux, les ingénieurs travaux et les dessinateurs-projeteurs ont été les plus prisés.

De nombreux défis attendent les acteurs du secteur dans les années à venir, notamment en région Île-de-France, le premier territoire dans l'Hexagone (27 % des offres publiées). La construction de nouvelles infrastructures liées au Grand Paris, le chantier du siècle, ou aux JO de 2024, pourrait amplifier les besoins. Toutefois, cette dynamique ne devra pas être contrariée par la hausse du prix de l'énergie et par celle des matières premières. ■



La résilience du BTP face aux risques climatiques

Pour réduire la vulnérabilité du bâti face aux aléas naturels, l'enjeu est aujourd'hui de préparer ce patrimoine et les nouvelles constructions aux évolutions climatiques.

Inondations, sécheresse, séismes... Les conséquences du changement climatique vont coûter de plus en plus cher. « Rien qu'en 2021, la facture au niveau mondial a augmenté de 24 % par rapport à 2019, pour atteindre 221 milliards d'euros », confirme l'assureur Swiss Re.

En France, les prévisions ne sont guère plus optimistes : selon une étude de France Assureurs, le coût des dommages liés aux catastrophes naturelles devrait quasiment doubler sur la période 2020-2050, pour atteindre 143 milliards d'euros, contre 74,1 milliards d'euros sur la période 1989-2019. « L'évolution des effets des aléas naturels n'est pas seule en cause », assure toutefois France Assureurs. « Cette augmentation est également le fait d'une insuffisance de normes de construction pour bon nombre d'aléas auxquels les bâtiments sont exposés. »

Pour ne citer que les inondations, premier risque naturel en France selon le ministère de l'Écologie, « moins de la moitié des sinistres sont localisés dans des zones cartographiées officiellement comme inondables », remarque Éric Petitpas, conseiller à la Mission des sociétés d'assurances pour la connaissance et la prévention des risques naturels (MRN).

Comprendre les enjeux climatiques

Pourtant, ajoute Éric Petitpas, « on a recensé plus de 34 700 communes, sur les 34 970 que compte la France, qui ont connu au moins une inondation depuis 1990 ». Outre les aléas climatiques et l'extension des territoires

urbains en zone inondable, la MRN déplore « l'absence de référentiels, notamment dans la construction de bâtiments neufs en zone inondable ».

L'enjeu est aujourd'hui de préparer le patrimoine bâti existant et en construction à l'évolution des aléas climatiques. « Il s'agit de fournir les méthodes, les outils, les savoir-faire pour que les acteurs puissent prioriser les travaux au regard des enjeux, des performances et des coûts associés aux solutions, etc., et ceux induits par la non-adaptation », explique Alexandra Lebert, directrice du domaine d'action stratégique « Bâtiments et villes face au changement climatique » au CSTB, dans une interview sur le site Construction France 21.

La FNTF demande un programme national d'anticipation des risques climatiques

Un besoin de référentiels dans le bâti

Pour y remédier, la MRN continue d'étoffer son répertoire de « référentiels de résilience du bâti aux aléas naturels ». Ce répertoire recense, pour chaque aléa naturel, différents documents et guides auxquels se référer pour construire et reconstruire de manière plus résiliente. Ils ont notamment vocation à engager des mesures permettant de réduire la vulnérabilité du bâti exposé aux aléas naturels. La Fédération nationale des Travaux publics (FNTF) s'est d'ailleurs emparée du sujet. À l'occasion de son forum « Investir la transition écologique », le 24 février dernier, elle a appelé les candidats à l'élection présidentielle à « lancer rapidement un programme national d'anticipation des risques climatiques, afin de disposer de données actualisées solides sur cet enjeu majeur et d'identifier les besoins d'investissement aux niveaux local et national ». ■



Inondations à Triel-sur-Seine, dans les Yvelines, en 2018



REVUE DE PRESSE

Le volet construction du « plan de résilience »

Le Parisien – 16/03

« Le chef du gouvernement a dévoilé une série de mesures pour soutenir l'économie du pays, impactée par la guerre en Ukraine. (...) Pour les secteurs du BTP et de la construction, très impactés par les prix carburant et matériaux de construction, Jean Castex a demandé qu'aucune pénalité ne soit appliquée en cas de retard de livraison de chantier dû au manque de matériaux de construction. »

Stocker l'énergie dans le ciment

La Lettre de l'Expansion – 14/02

« Le géant suisse du ciment, Holcim, et le leader français des énergies renouvelables, Engie, se sont associés pour produire conjointement une solution de stockage d'énergie basée sur un matériau cimentaire pour servir d'alternative aux batteries. Les tests sont actuellement réalisés en partenariat avec l'INSA de Lyon. Le matériau utilisé pour la solution peut absorber 300 kW d'énergie par mètre

cube et la libérer ultérieurement par hydratation dans un processus qui peut être répété à l'infini. »

Le contrat d'engagement jeune

Midi Libre – 01/03

« Le gouvernement lance son dernier dispositif pour lutter contre le chômage des jeunes : le Contrat d'engagement jeune. La cible de l'exécutif est clairement identifiée, il s'agit de ramener vers l'emploi les "décocheurs". (...) Dans ce contrat "droits et devoirs", les jeunes de moins de 26 ans "sans formation ni emploi depuis plusieurs mois" pourront recevoir jusqu'à 500 euros par mois, à condition qu'ils s'engagent "avec assiduité" dans un parcours de formation. L'objectif est de ramener vers l'emploi les 400 000 jeunes qui en sont le plus éloignés. »

« Faire carrière »... c'est dépassé

Décideurs Magazine – 28/02

« L'avènement du télétravail, même si beaucoup le déplorent, respecte

une certaine logique, oubliée depuis longtemps par le monde du travail. La relégation au second plan de la notion de carrière, doublée par celle de bien-être, rééquilibre le rapport de force entre salarié et employeur qui se trouve désormais contraint de flatter son entreprise quand, jusqu'alors, un entretien de motivation consistait en un traquenard, édifié sur une série de casse-têtes, de pièges et de tentatives de déstabilisation. »

Une doublure pour l'entretien d'embauche

France Culture – 25/02

« Selon le blog "Ask a Manager", il ne serait pas rare que la personne recrutée à distance ne soit pas forcément celle qui débarque dans l'entreprise au premier jour. Comment cela est-il possible ? Tout simplement parce que les candidats sollicitent des personnes jugées plus "séduisantes" pour les remplacer et convaincre les Ressources humaines. Ils espèrent ainsi une fois passé ce premier filtre que leurs collaborateurs directs ne se rendent pas compte de la manigance. »



@CFE-CGC (21/03)

La CFE-CGC est l'organisation syndicale qui progresse le plus dans les entreprises. Elle est plus que jamais la porte-parole des populations de l'encadrement, rouges essentiels à la réussite des entreprises.

@FFBâtiment (11/03)

Olivier Salleron vient de faire part à Bruno Le Maire des préoccupations fortes des entreprises face aux conséquences du conflit ukrainien : le ministre a confirmé que le BTP serait bien présent dans le plan de résilience

@ONF (01/03)

VINCI Autoroutes et l'ONF ont signé une convention de partenariat en faveur de la renaturation du domaine autoroutier, axée sur la biodiversité, la reforestation des territoires et la lutte contre le changement climatique.

@France Inter (14/02)

Vincent Lindon : « L'entreprise me fascine, car je vois des gens qui sont prisonniers. Ces gens qui font des choses qu'ils n'ont pas envie de faire, ce sont pour moi les héros des temps modernes. »

CONSTRUCTION

Les nouveaux horizons des métiers du BTP

Jean Renault, ancien directeur général de la branche Travaux publics de Spie Batignolles, et Jean Gaudin, président de la section Île-de-France CFE-CGC BTP, partagent leur vision d'un secteur de la Construction en pleine transformation.

Les Cahiers du BTP :
Comment avez-vous vu évoluer le secteur de la Construction ces dernières décennies ?

Jean Renault : Dans la profession, on aime voir et faire voir nos réalisations. Ces quarante dernières années ont été le théâtre de grandes aventures. Notre chantier était le monde. Mais bien souvent, derrière ces réalisations spectaculaires, nous devons

faire preuve de rationalité, sur le terrain, pour composer avec les incertitudes économiques, géopolitiques ou climatiques du pays. La réalisation du « Transgabonais », une ligne de chemin de fer de 700 km à travers le Gabon, la livraison de centrales nucléaires pendant la révolution islamique en Iran, ou bien encore la construction du tunnel sous la Manche m'ont marqué.

Et puis, nous sommes passés en

quelques décennies de la règle à calcul aux ordinateurs super-puissants pour construire nos grands ouvrages. Grâce à cette immense mutation technologique, nos méthodes de travail sont devenues plus rigoureuses et les métiers de la construction moins aléatoires. Nous sommes entrés dans l'ère de la précision.

Jean Gaudin : Le développement concomitant de l'informatique et des nouveaux moyens de communication a complètement changé la donne dans nos métiers de bâtisseurs. Le dessin en 3D a considérablement simplifié le travail des architectes et des bureaux d'étude. Sans oublier le développement du béton « précontraint », qui nous a permis de réaliser des prouesses technologiques sans précédent. En 1990, les plus grands ponts à haubans avaient une portée limitée à 450 m, avant le pont de Normandie, long de 856 m, qui enjambe l'estuaire de la Seine, à Honfleur.

J'ajouterai que ces grandes mutations ont également bouleversé les principes même de l'architecture. La Fondation Louis Vuitton, près de Paris, concentre à elle seule toute la complexité d'un chantier. Il n'y a pas deux pièces identiques, ni aucune répétition dans cet ouvrage. Sans l'informatique appliquée à la construction, ce projet était irréalisable.



Ingénieur des Arts et Métiers et de la Marine Nationale, Jean Renault a été directeur général de la branche Travaux publics de Spie Batignolles et l'un des créateurs du tunnel sous la Manche. En 2020, il a publié *Un même rêve - Construire*.

Face aux enjeux de digitalisation et de décarbonation du secteur, comment vont évoluer les chantiers ?

J. Renault : Ces enjeux majeurs devront être pris en compte en amont, bien avant le démarrage des chantiers. La digitalisation sera à double sens : ascendante depuis les chantiers, afin de collecter le maximum de données possible, et descendante dans le but d'en tirer profit sur le chantier en cours ou les projets à venir.

La décarbonation, quant à elle, concerne de nombreux fronts à traiter simultanément. On peut notamment citer l'amélioration des matériels ou l'évolution des matériaux, tant dans leur nature que dans leur mode de fabrication ou leur provenance. La performance environnementale devra être intégrée à tous les niveaux dans le cadre des futurs projets, depuis les phases d'appel d'offres jusque dans l'exécution des travaux.

J. Gaudin : L'ère de l'économie circulaire et durable s'est imposée sur les chantiers. Pour en réduire l'impact écologique, tous les acteurs du BTP travaillent à la mise en œuvre de solutions toujours plus innovantes, pour favoriser le développement de circuits courts, ainsi qu'une meilleure gestion des déchets de chantier.

Le BIM ou *Building Information Modeling* a également apporté son lot de nouveautés sur les chantiers. Cette solution digitale en 3D facilite le suivi et le contrôle d'un chantier dans sa globalité, mais aussi à la pièce près, pour en limiter les risques. Pour autant, certaines entreprises du BTP peinent encore à s'approprier ces nouveaux outils numériques, particulièrement sur les petits chantiers. L'apprentissage des jeunes à ces outils numériques deviendra incontournable sur les chantiers du futur.



Certaines entreprises du BTP peinent à s'approprier ces nouveaux outils numériques

Jean GAUDIN



Responsable de la conception et du suivi des Méthodes de réalisation de grands ouvrages dans le monde entier, Jean Gaudin est président de la section Île-de-France CFE-CGC BTP et administrateur de la Fondation BTP Plus.

Quels sont les nouveaux défis des métiers de la Construction ?

J. Gaudin : Le nouveau défi de la Construction porte, à mon sens, sur ce besoin de composer davantage avec l'environnement. Aujourd'hui, on recherche bien souvent la rapidité et l'efficacité au détriment de la nature. D'importantes marges de progrès doivent être réalisées au niveau de la conception d'un ouvrage pour mieux évaluer sa durabilité, à moyen et long terme. Surtout face au changement climatique et aux risques accrus d'inondations et de sécheresses. D'où ce besoin d'anticiper et de réfléchir avant d'agir. Si les chantiers sont partout dans le monde, nous devons les aborder avec prudence et respect de la nature.

J. Renault : Face aux évolutions rapides de nos sociétés, l'anticipation, ne serait-ce qu'en termes de timing et de réalisation de projet, sera en ce sens un nouveau défi à relever. À titre d'exemple, du fait de la pandémie de Covid-19, l'accroissement brutal du télétravail et des envies d'ailleurs, pour

de nombreux salariés, n'a pu être anticipé. De tels mouvements peuvent avoir de lourdes conséquences (mobilité, délocalisation...) sur les métiers de la construction.

Enfin, la collecte des données, leur stockage et leur exploitation sont stratégiques. Une bonne partie de l'amélioration de la productivité, de la qualité et de la sécurité passera par l'analyse fine et pertinente des données que chaque acteur apportera à son niveau de la chaîne des métiers de la construction. ■

À LIRE



Dans ce livre publié à compte d'auteur, Jean Renault raconte ces grands ouvrages qui ont marqué sa carrière et parfois l'histoire des Travaux publics de la deuxième

moitié du XX^e siècle, de l'Europe à l'Afrique, de l'Asie au Moyen-Orient.
Un même rêve – Construire (2020)

Le modèle social allemand à l'épreuve

Depuis l'épidémie de Covid-19, en 2020, le paritarisme de cogestion allemand est mis à mal.

Souvent érigé en modèle de paix sociale en Europe, le paritarisme allemand est aujourd'hui fragilisé dans ses fondamentaux. Outre-Rhin, le dialogue social est essentiellement fondé sur le principe de « cogestion » par les partenaires sociaux et la neutralité de l'État. Les négociations sur les conditions de travail et les salaires relèvent de la seule compétence du patronat et des syndicats, depuis l'accord Stinnes-Legien du 15 novembre 1918, acte fondateur de la première convention collective de branche dans ce pays.

Mais depuis la première vague de coronavirus en 2020, cette « union sacrée » semble avoir atteint ses limites.

Alignement des salaires chez Tesla

Ces derniers mois ont été le théâtre d'après négociations entre patronat et syndicats et d'une intervention croissante de l'État. IG Metall, le tout puissant syndicat allemand, n'hésite plus à durcir le ton pour exiger des hausses de salaires. Dans l'industrie, après des semaines de grèves temporaires de plusieurs dizaines de milliers d'employés, en particulier dans le secteur automobile, le syndicat a obtenu le versement de primes correspondant à une hausse progressive de salaire de 2,3 % pour une période de 21 mois.

Les syndicats allemands se montrent d'autant plus offensifs qu'ils ont constaté ces deux dernières années une érosion de leur base, en raison notamment du recul de l'em-

ploi dans l'industrie. Avec le retour de l'inflation, « aucune grève n'échouera du fait d'un manque d'argent », prévient le trésorier d'IG Metall, Jürgen Kerner. Elon Musk, le patron anti-syndicat de Tesla, en a d'ailleurs fait les frais en début d'année. Dénonçant la précarité des salariés dans sa première "Gigafactory" européenne, à Berlin, IG Metall exige l'alignement des salaires sur la concurrence et vient de créer une antenne syndicale près du site industriel pour mobiliser les salariés de Tesla. La représentante d'IG Metall se montre néanmoins conciliante : « Nous restons ouverts à ce futur d'une façon progressive, mais nous voulons simplement participer à

En Allemagne, les règles de la gestion paritaire n'ont pas évolué depuis 1976

ces questions qui construisent la politique industrielle ».

Pour le syndicat IG Metall, la crise n'a fait que renforcer la nécessité de moderniser les règles du paritarisme, inchangées depuis 1976. Aujourd'hui, seul un salarié sur deux bénéficie d'une convention collective en Allemagne. Et selon le ministère du Travail, la précarisation touche 20 % des emplois du pays.

Une revalorisation du SMIC à 12 euros

C'est la raison pour laquelle, le nouveau chancelier Olaf Scholz a décidé, six semaines après son arrivée à la tête de la nouvelle coalition, d'augmenter de 22 % le SMIC allemand à 12 euros à compter du 1^{er} octobre 2022, rattrapant ainsi son retard par rapport à d'autres pays européens. En Allemagne, « le partage de la valeur ajoutée s'est déformé en faveur des profits et au détriment des salaires depuis une vingtaine d'années. Le gouvernement juge donc qu'aujourd'hui, c'est le moment de mieux redistribuer les revenus », remarque Chris Hare, économiste chez HSBC.

L'année 2022 s'annonce donc sous haute tension au vu des nouvelles négociations salariales prévues au printemps dans le textile et l'acier et à l'automne dans la métallurgie. ■





Droit au répit pour les proches aidants

PRO BTP et AFM Téléthon ont fondé l'association Vacances Répit Familles (VRF) pour aider les proches aidants à lâcher prise et reprendre des forces.

Parent, enfant ou ami : certains sont des proches aidants sans le savoir. Pourtant, ils seraient près de 11 millions en France à soutenir et accompagner à titre bénévole une personne en perte d'autonomie. Et parmi eux, 44 % éprouvent des difficultés à concilier leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle, révèle le "Guide du proche aidant" publié par le ministère de l'Économie et des Finances.

Soutien des aidants à bout de force

Malgré une meilleure prise en compte de leur statut par les pouvoirs publics et les associations, 62 % des aidants déclarent s'être déjà retrouvés dans un « état d'épuisement intense » et 74 % d'entre eux reconnaissent avoir besoin « de répit pour souffler ».

Face à ce constat, le groupe de protection sociale PRO BTP et l'association AFM Téléthon ont décidé de soulager les aidants, en fondant l'association Vacances Répit Familles (VRF). Une solution innovante qui associe un village de vacances et une structure médico-sociale, sous le concept de VRF : « Vivre le Répit en Familles ». Le premier village a ouvert ses portes en 2016 en Touraine. « Nous souhaitons apporter des réponses concrètes aux aidants et à leurs proches en accueillant dans un même lieu la personne en perte d'autonomie et l'aidant mais aussi sa

62 % des aidants se sont déjà retrouvés dans un état d'épuisement intense

famille », explique Étienne Pavard, directeur de Vacances Répit Famille. Pendant leur séjour, des activités sont proposées aux aidants : massage, soutien psychologique, rencontres avec d'autres aidants, découverte de la région, etc. Ils peuvent ainsi bénéficier d'activités adaptées en fonction de la pathologie de la personne en perte d'autonomie et des besoins de l'aidant, tout en se retrouvant chaque fois qu'ils le souhaitent pour partager les bons moments.

« La plupart des couples qui viennent ici ne sont pas partis depuis 4 ou 5 ans après la perte d'autonomie de leur conjoint. Grâce à cette formule, l'aidant peut lâcher la main de son proche et surtout mettre de côté ce sentiment de culpabilité, afin de profiter pleinement de ce moment de répit », remarque Étienne Pavard. Et celui-ci de préciser : « 60 % des aidants sont exposés à un risque de mortalité dans les trois ans qui suivent la maladie de leur proche », selon l'OCIRP, l'union d'organismes de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale.

Une dizaine de projets en France

Aujourd'hui, l'association VRF, qui compte trois villages en France, bénéficie du soutien financier de plusieurs groupes de protection sociale (AG2R La Mondiale, AGRICA, Audiens, Lourmel ou APICIL et Klesia) pour se développer. Le concept a fait ses preuves. Désormais, l'association travaille avec les collectivités territoriales sous forme de franchise sociale. Elle a d'ailleurs une dizaine de projets à l'étude ou en cours de réalisation, notamment en Saône-et-Loire avec la Croix-Rouge. L'objectif, assure Étienne Pavard, « est de parvenir à un maillage territorial composé de structures moyennes de 20 à 50 places, afin de créer une offre de 300 places au niveau national. Nous cherchons des partenaires pour ces projets. » ■

Demain, tous électeurs !

Par une décision du Conseil constitutionnel condamnant une ancienne jurisprudence, les cadres « assimilables à l'employeur » auront bientôt la possibilité de voter aux élections du CSE. Une position qui fera date.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Un véritable tremblement de terre ! Dans une décision du 19 novembre 2021, rendue à la suite d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) formulée par la CFE-CGC, le Conseil constitutionnel a condamné, purement et simplement, une ancienne jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

La jurisprudence stipulait que sont exclus du corps électoral les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise (*Cass. soc. 29 octobre 2003*), soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel (*Cass. soc. 15 mai 2019*). Jurisprudence qui privait beaucoup de salariés de l'encadrement de la qualité d'électeur. Ce temps est désormais révolu.

Pour les « sages » du Conseil constitutionnel, « *en privant des salariés de toute possibilité de participer*

en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs ». Aussi, le Conseil constitutionnel a abrogé l'article L. 2314-18 du code du Travail, qui servait de support à la jurisprudence censurée. L'enjeu peut évidemment être de taille lorsque le troisième collège électoral, le « collège cadres », se compose d'une part importante de « cadres assimilés ».

Ainsi dans l'affaire Carrefour ayant donné lieu à la QPC ici évoquée, le collège cadre se composait à 30 % de directeurs de magasin exerçant des attributions en matière d'embauche, de discipline et de licenciement.

Une application au 31 octobre 2022

Cependant, la suppression immédiate de l'article L. 2314-18 du code du Travail aurait eu pour effet de supprimer toute condition pour être électeur aux élections du comité économique et social (CSE)... Situation dont chacun comprend qu'elle n'était ni opportune, ni souhaitable. Il fallait



donc laisser le temps au législateur de réécrire le texte disputé pour y intégrer la possibilité pour les cadres « assimilables à l'employeur » de voter aux élections du CSE.

Le Conseil a ainsi décidé, comme la Constitution lui en donne le droit, de reporter au 31 octobre 2022 l'abrogation de la disposition litigieuse. Que décider pour les élections qui se sont déroulées ou se dérouleront jusqu'à cette date fatidique, sachant que les contestations sur l'électorat doivent être soulevées dans le délai très court de trois jours à compter de la publication des listes électorales ? Faut-il attribuer aux « cadres assimilés » la qualité d'électeur ? Certainement pas.

Jusqu'au 31 octobre 2022, rien ne change et il convient d'appliquer la jurisprudence traditionnelle de la

**Dès le 31 octobre 2022,
les « cadres assimilés » ne seront
plus exclus du corps électoral**



chambre sociale de la Cour de cassation, et donc de ne pas faire figurer sur la liste des électeurs les « cadres assimilés ». Le juge constitutionnel précise en effet, dans sa décision du 19 novembre 2021, que les mesures prises avant le 31 octobre 2022, en application des dispositions déclarées contraires à la Constitution, ne peuvent pas être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité. Autrement dit, la non-inscription des « cadres assimilés » ne peut pas être contestée ! Patience est mère de toutes les vertus.

Des conséquences au-delà du CSE

Reste que les « cadres assimilés » devront être inscrits, à compter du 31 octobre prochain, sur la liste des électeurs. Plus précisément, si la date du premier tour des élections

VOS QUESTIONS

J'ai entendu dire qu'il existait un nouveau congé pour enfant malade. Qu'en est-il exactement ?

Une loi du 17 décembre 2021 instaure en effet un nouveau motif d'absence pour « événement familial au bénéfice des salariés » en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique, nécessitant un apprentissage thérapeutique (traitement médicamenteux lourd et hospitalisation) ou d'un cancer chez un enfant. Cette loi prolonge ainsi le droit à congé prévu, depuis la loi du 8 août 2016 en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ce nouveau congé est d'une durée minimale de 2 jours ouvrables et est payé par l'employeur. Une norme conventionnelle peut évidemment prévoir une durée plus longue.

À la suite d'une demande du médecin du travail, l'employeur m'a affecté sur un poste aménagé. Or, j'estime que ce poste ne correspond pas aux préconisations du médecin du travail. Que faire ?

Dans cette hypothèse, c'est à l'employeur d'agir ! Il doit impérativement solliciter un nouvel avis du médecin du travail, même s'il estime avoir scrupuleusement respecté ses préconisations (Soc. 4 nov. 2021).

Je suis en contrat à temps partiel. Mon contrat ne prévoit rien quant à la répartition de mes horaires de travail sur la semaine. Est-ce légal ?

Non ! L'absence de mention dans le contrat de travail à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (l'employeur a le choix de la formule) entraîne sa requalification en contrat de travail à temps complet. Néanmoins, pour s'y opposer, l'employeur peut rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et celle que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler (et qu'il n'avait donc pas à se tenir constamment à sa disposition). Double preuve bien difficile en vérité.

professionnelles est postérieure au 30 octobre, sauf si une intervention législative en disposait autrement. Toujours est-il que ces cadres ne deviendront pas pour autant éligibles.

Quoi qu'il en soit, la position adoptée par le Conseil constitutionnel devrait avoir d'importantes conséquences, au-delà même de la question des élections du CSE. Un exemple : tous les salariés ayant la

qualité d'électeurs peuvent participer à la consultation en vue de valider un accord collectif minoritaire (Cass. soc. 5 janvier 2022). Demain, les « cadres assimilés » devraient désormais ne plus être écartés d'une telle consultation, peu importe d'ailleurs qu'ils ne soient exclus du champ d'application de l'accord.

Incontestablement, cette décision des « sages » est une belle victoire pour la CFE-CGC ! ■

PISCINES TOURNESOL

La France des soucoupes volantes

Des générations de jeunes Français ont appris à nager dans une piscine singulière, en forme de tournesol. Entre 1972 et 1982, 183 piscines seront construites. Si beaucoup ont disparu, certaines connaissent une deuxième vie grâce à des rénovations imaginatives.

Les Jeux Olympiques de 1968 à Mexico se transformèrent en déroute pour la natation française : une seule médaille, en bronze, sur le 400 mètres nage libre, grâce à Alain Mosconi. Triomphe absolu des États-Unis, qui remportèrent 52 médailles sur les 87 possibles. Cet échec ne plut guère au gouvernement de Maurice Couve de Murville, qui l'attribua au fait que la natation était trop peu pratiquée par les Français. À cette époque, la meilleure réponse était un « plan » étatique : ce fut celui des « 1 000 piscines », qui prévoyait de couvrir la France de bassins de natation.

Le cahier des charges insistait sur la nécessité de construire en grand nombre et rapidement, y compris dans les villes petites ou moyennes, avec l'État comme seul maître d'ouvrage, bel exemple de la centralisation administrative de la France de l'époque. Le cahier des charges précisait également que ces piscines devaient pouvoir s'ouvrir vers l'extérieur, par beau temps. Un grand concours d'architecture fut donc



lancé, qui aboutit à la mise au point de plusieurs « modèles » : Iris, Plein Soleil, Plein Ciel, Caneton.

La décennie des Tournesol

Mais le plus singulier d'entre eux fut l'œuvre de l'architecte Bernard Schoeller (1929-2020), auteur de très nombreux projets de logements sociaux et concepteur de la Tour Aquitaine, à la Défense, en

1964. Avec la collaboration de l'ingénieur Thémis Constantinidis et de la société Matra, Bernard Schoeller va concevoir un bâtiment circulaire, formé de modules qui le faisait ressembler à une fleur de tournesol... ou à une soucoupe volante.

La base était un cercle de 35 m de diamètre, soit une superficie de 1 000 m². Le toit de 6 m de hauteur se composait d'une coupole



La piscine Tournesol du quartier Papus, à Toulouse (10 juin 1981)

s'ouvrant à 120 degrés, portée par des arches métalliques entre lesquelles étaient posées des coques en polyester percées de hublots. Révolutionnaires par leur design et leurs matériaux, les piscines Tournesol étaient aussi l'un des exemples les plus aboutis de l'industrialisation de la construction de complexes sportifs dans la France des années 1970.

Sur les 250 exemplaires prévus à l'origine, seuls 183 virent réellement le jour. Le premier prototype fut construit en 1972 à Nangis, en Seine-et-Marne, et la première piscine sera inaugurée à Roissy-en-Brie, dans le même département. La dernière piscine Tournesol est érigée en 1982, à Carros, dans les Alpes-Maritimes.

La durée de vie de la piscine Tournesol était évaluée par son concepteur à vingt-cinq ans. Mais à partir de la fin des années 1970, le cycle de construction ralentit car le problème majeur de cette construction est qu'elle est peu évolutive et souvent sous-dimensionnée. Un certain nombre d'entre elles sont toutefois rénovées, mais à partir du début des années 2000 se pose la question de leur conservation. Certaines sont purement et simplement détruites, car jugées vétustes et obsolètes. Les matériaux, et

toiture métallique, comme à Tarbes par exemple, où le bâtiment est désormais couvert de zinc avec un intérieur en bois.

Transformations multiples

D'autres sont complètement transformées, comme à Blois (Loir-et-Cher) ou à Sens (Yonne), où des bâtiments supplémentaires ont été ajoutés aux édifices d'origine. À Lingolsheim, dans la banlieue de Strasbourg, la piscine a été ceinturée par un bâtiment en forme de boomerang, comme un hommage à l'imaginaire « ufologique » du dessin d'origine. Et trois de ces piscines Tournesol ont été labellisées « Patrimoine du XX^e siècle », consacrant ainsi l'apport de l'esthétique des années 1960 à l'architecture contemporaine. D'ailleurs, pour les nostalgiques, une maquette est exposée à la Cité de l'Architecture à Paris.

Des piscines Tournesol font encore de la résistance et connaissent même une seconde vie

notamment les matières plastiques, se sont dégradés et malgré la présence symbolique d'une couche de mousse dans la toiture, la piscine Tournesol se révèle vite une passoire thermique qui alourdit singulièrement les factures de chauffage des bassins. En outre, la conception même des centres nautiques a évolué, ils comprennent aujourd'hui plusieurs bassins, des spas, des saunas, des toboggans.

Mais un certain nombre de ces piscines Tournesol font encore de la résistance et connaissent même une seconde vie. Elles font l'objet de rénovations énergétiques, le dôme en plastique est remplacé par une

Quoiqu'il en soit, grâce aux piscines tournesol, des générations entières de Français auront appris à nager, dont quelques champions comme Alain Bernard ou Laure et Florent Manaudou, qui y ont fait leur apprentissage. Pour ce qui est des résultats sportifs, c'est autre chose : aucune médaille française en natation aux J.O. de 1972 à Munich, de 1976 à Montréal, de Moscou en 1980. Il faudra attendre 1984 et Los Angeles pour que Frédéric Delcourt (argent, 200 m) et Catherine Poirot (bronze, 100 m) rompent le signe indien. L'histoire ne dit pas si les piscines Tournesol y sont pour quelque chose. ■

Partez

TOUTES VOS ENVIES DE VACANCES SONT LÀ !

Plus de 40 destinations en France ou à l'étranger, en clubs, résidences locatives, campings, circuits ou croisières... pour vivre de grands moments en famille.



SÉJOUR
GRATUIT ⁽¹⁾
POUR LES MOINS
DE 15 ANS
EN FRANCE
ACCOMPAGNÉS DES
PARENTS OU GRANDS-PARENTS



99€ ⁽¹⁾
PAR ADULTE
POUR LES JEUNES PARENTS
POUR UN SÉJOUR DE
7 NUITS EN FRANCE

**RÉSERVEZ VOS
PROCHAINES VACANCES**

 vacances.probtp.com
Découvrez les visites virtuelles de nos villages

 01 57 63 66 72

 en agence conseil

**FLASHÉZ,
RÉSERVEZ !**



Voyagez sereinement avec nos assurances ⁽¹⁾. Protocole sanitaire respecté dans toutes nos destinations.



**PRO BTP
VACANCES**

(1) Retrouvez l'ensemble des conditions de nos offres et assurances sur notre site internet vacances.probtp.com ou auprès de votre conseiller.

ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 394 164 966
BTP VACANCES Association régie par la loi du 1^{er} 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 - vacances.probtp.com

