

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

5. INFOS DU SIÈGE

Année de consolidation pour les salaires TP

8. INFOS DES SECTIONS

L'avenir incertain de l'OPPBTB

24. LES DIALOGUES

Et si l'entreprise écoutait les talents ?

27. DANS LES ENTREPRISES

La révolution culturelle des *digital natives*

Dossier pages 16 à 23

Le BTP s'empare de la RSE

Les nouveaux défis de la Responsabilité sociale et environnementale



Vous ne lirez plus *Les Cahiers du BTP* de la même façon



+Riche **+Complet** **+Interactif**

Scannez les pages avec votre smartphone et l'application gratuite PictureExtend, et accédez directement à des contenus enrichis (vidéos, sites Web, courriels, documents...)



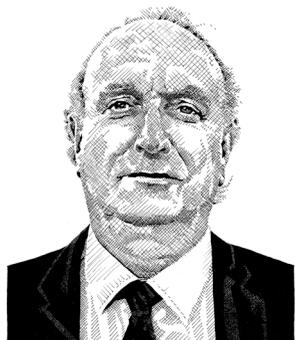
Téléchargez l'application PictureExtend sur l'AppStore ou Google Play



Flashez les pages affichant ce logo



Cliquez sur les liens vers des informations complémentaires



Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

En 2019, la preuve par l'engagement

Les annonces faites par Emmanuel Macron en décembre auront peut-être apaisé les esprits. Mais à l'heure où nous terminons le nouveau numéro de votre magazine, le mouvement des « Gilets jaunes » laisse perplexe un syndicat comme la CFE-CGC BTP.

Depuis plusieurs mois, nous portons un message clair dans *Les Cahiers du BTP* : sans les syndicats, une partie des revendications ne sera pas entendue. Dès lors, vouloir cantonner les partenaires sociaux dans le rôle des opposants aux réformes était une erreur. Faire des syndicats de salariés des interlocuteurs de second plan constituait une stratégie dangereuse. Présenter le paritarisme comme dépassé, à l'heure de négociations difficiles sur l'assurance chômage est un contresens. En caricaturant le dialogue social comme un héritage désuet de « l'Ancien monde », le chef de l'État s'est trompé de méthode. Et l'a finalement reconnu.

« L'accord sur l'Opérateur de compétences de la Construction prouve l'engagement de la CFE-CGC BTP pour la formation et l'apprentissage »

Nous le constatons chaque jour, les déclarations d'intention ne suffisent plus. Notre époque exige les preuves de nos engagements. Il y a quelques semaines, les partenaires sociaux ont par exemple prouvé qu'ils pouvaient délimiter ensemble, dans un contexte pourtant extrêmement tendu, les contours de l'Opérateur de compétences (OPCO) de la Construction. Cet accord était un impératif et nous devons le signer, pour les salariés du BTP, pour la formation et l'apprentissage dans notre secteur.

Vous trouverez également des engagements forts dans le dossier de ce numéro en lisant combien les entreprises de la Construction, face aux défis humains et environnementaux actuels, prennent leurs responsabilités, en lien avec le quotidien des citoyens et des usagers.

Plus que jamais, j'en ai la conviction, l'heure est à l'entente et aux gestes de conciliation. Je souhaite donc à chacune et chacun d'entre vous, dans les entreprises, dans les instances représentatives, une année 2019 sous le signe de l'empathie et de l'écoute. ■

Gérard Duez

Éditorial

En 2019, la preuve par l'engagement, par *Gérard Duez* **3**

Les nouvelles du syndicat



INFOS DU SIÈGE

| | |
|--|----------|
| Salaires des cadres : une année de consolidation dans les TP | 5 |
| La Construction crée son propre OPCO | 5 |
| Nos savoir-faire s'illustrent aux EuroSkills | 6 |

INFOS DES SECTIONS

| | |
|--|----------|
| ENGIE Axima : la section change de braquet | 7 |
| L'Université d'automne de la CFE-CGC | 7 |
| OPPBTP : un avenir incertain | 8 |

LES SECRETS DU DS

| | |
|--|----------|
| Savoir utiliser la base de données économiques et sociales | 9 |
|--|----------|

PORTRAIT



Nicolas Arnaud,
missionnaire social de l'encadrement **10**

Actualités

ON EN PARLE

| | |
|---|-----------|
| Wood Up, futur emblème de la construction en bois | 11 |
|---|-----------|

À SUIVRE

| | |
|--|-----------|
| Assurance chômage : une mesure « populiste » | 12 |
|--|-----------|

FOCUS

| | |
|---|-----------|
| Quand la ville se met au vert | 13 |
| Le <i>design thinking</i> transforme l'entreprise | 14 |

REVUE DE PRESSE

| | |
|--|-----------|
| | 15 |
|--|-----------|

Le BTP s'empare de la Responsabilité sociale et environnementale

Déjà omniprésente dans les entreprises, de plus en plus codifiée, la RSE ne doit surtout pas être ignorée par les professionnels du BTP, un secteur particulièrement concerné.

Dossier pages 16 à 23



Magazine

LES DIALOGUES DES CAHIERS

| | |
|--|-----------|
| Alexandre Pachulski et Patricia Vincent : Et si l'entreprise écoutait les talents ? | 24 |
|--|-----------|

FENÊTRE SUR L'EUROPE

| | |
|--------------------------|-----------|
| Des ponts qui inquiètent | 26 |
|--------------------------|-----------|

DANS LES ENTREPRISES

| | |
|--|-----------|
| La révolution culturelle globale des <i>digital natives</i> | 27 |
|--|-----------|

JURIDIQUE

| | |
|--|-----------|
| Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : les aspects du droit du travail | 28 |
|--|-----------|

LA SAGA DES BÂTISSEURS

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Le « désert » de Monsieur de Monville | 30 |
|---------------------------------------|-----------|

Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP



Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Véronique Boissin,
Jean-Louis Farou,
Lionel Malaterre,
Gérard Maliverney,
Armand Suardi,
Marie-Jeanne Vonderscher.

Réalisation

Les Rois Mages

lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec Chantal Colomer
et François Roche.

Maquette

Benjamin Vernet

Dépôt légal

1^{er} trimestre 2019

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Illustration couverture :

Macrovector - Freepik.com

Page 3 et 15 : Jean-Paul Van der Elst

Page 6 : CCCA-BTPV Bourdon,

EuroSkills Budapest 2018

Page 7 : Christian Juillard

Page 8 : Saklakova

Page 11 : LAN-Compagnie

de Phalsbourg-REI Habitat

Page 12 : Valérie Jacob/CFE-CGC

Page 13 : S-F/Shutterstock

Page 14 : Smart PhotoLab

Pages 18 à 23 : Michèle Clavel,

stokk, Maxime Dufour, Rabot

Dutilleul, Solis Images, intararit,

Stéphane Chouan

Page 24 : Talensoft

Page 26 : DeepGreen

Page 27 : Nadia Snopek

Page 28 : Alain Jocard/AFP

Pages 30-31 : Mairie de

Chambourcy/Nicolas Vercellino



MINIMA CADRES DANS LES TP

Salaires : une année de consolidation

En 2019, la grille de salaires cadres dans les Travaux publics va connaître une progression qu'il faut toutefois nuancer.



Lionel Malaterre
Vice-président
Cadres
de la CFE-CGC BTP

Serait-ce le bout du tunnel ? Après plusieurs années de vaches maigres, dont le point d'orgue fut une revalorisation nulle des salaires minimaux hiérarchiques en 2015, les dernières négociations salariales Travaux publics ont abouti, en novembre dernier, à un accord encourageant. La réunion paritaire consacrée au barème 2019 des minima des cadres s'est tenue dans un contexte de

croissance pour le secteur des TP, soutenus notamment par l'investissement des collectivités locales et des opérateurs publics.

L'accord a établi des augmentations des salaires minimaux dépassant enfin les 2 % dans les TP. Mais à y regarder de plus près, cette moyenne de 2,34 % mérite quelques nuances.

Des disparités

Il faut noter une certaine disparité entre les jeunes diplômés, qui bénéficieront d'une augmentation de 3,4 % (A1 et A2 dans le tableau), et les salariés expérimentés, qui devront se contenter de 2,1 à 2 % (B1 à C2). Autre point de vigilance, le rapport entre ces hausses et le taux d'inflation (1,8 % en 2018 selon l'INSEE).

L'optimisme en l'avenir reste donc mesuré, notamment à l'approche des élections européennes de mai prochain et des élections municipales de 2020, tant le secteur des TP est sensible aux cycles électoraux. ■

FORMATION

La Construction crée son propre OPCO

Fruit de longues négociations, l'Opérateur de compétences (OPCO) de la Construction sera opérationnel en 2019.



Gérard Duez
Président
de la CFE-CGC BTP

Le pari a été tenu. En décembre dernier, les partenaires sociaux de la Construction, dont la CFE-CGC BTP, ont signé l'accord pour la création de l'Opérateur de compétences (OPCO). La tâche était ambitieuse et l'État exigeait des différentes branches qu'elles trouvent un accord avant le 31 décembre 2018.

La formation et l'apprentissage entrent donc dans une nouvelle ère. L'OPCO de la Construction regroupera le Bâtiment, les Travaux publics, le commerce de matériaux de construction ainsi que les entreprises d'architecture. Au total, cette structure centralisée représentera près de 250 000 entreprises et 1,2 million de salariés. Dans cet attelage, le Bâtiment pèsera 87 %.

En dépit du pessimisme ambiant, la CFE-CGC BTP a obtenu une représentation égalitaire des organisations de salariés dans les différentes instances de l'OPCO (conseil d'administration, sections professionnelles paritaires, comités paritaires régionaux, etc.), y compris au niveau territorial.

Le cadre est dressé et la CFE-CGC BTP, présente dans les différentes instances de l'OPCO de la Construction, participera activement à son avenir. ■

SALAIRES ANNUELS TRAVAUX PUBLICS 2019

| Niveaux | Minima au 1 ^{er} janvier 2019 | | Augmentation 2018/2019 |
|--|--|---------------|------------------------|
| | Intégrés | Forfait-jours | |
| A1 | 28 880 | 33 212 | 3,40 % |
| A2 | 31 411 | 36 122 | 3,40 % |
| B | 33 120 | 38 088 | 2,10 % |
| B1 | 35 797 | 41 167 | 2,10 % |
| B2 | 38 185 | 43 913 | 2,10 % |
| B3 | 39 758 | 45 721 | 2,00 % |
| B4 | 42 831 | 49 255 | 2,00 % |
| C1 | 44 623 | 51 316 | 2,00 % |
| C2 | 52 007 | 59 808 | 2,00 % |
| Plafond mensuel de la Sécurité sociale 2019 | | | 3 377 € |
| Plafond mensuel de la Sécurité sociale sur 12,3 mois | | | 41 537 € |



MÉTIERS

Nos savoir-faire s'illustrent aux EuroSkills

Pour la 6^e édition des EuroSkills, l'équipe de France des Métiers, représentée entre autres par le pôle BTP, a récolté 22 médailles.



Armand Suardi
Vice-président
du CCCA-BTP

En 2018, la France a été sacrée championne du monde à Moscou, lors de la Coupe du monde de football, et championne européenne à Budapest. Car c'est dans la capitale hongroise, en septembre dernier, que l'équipe de France des Métiers a réussi à se hisser au 3^e rang européen des EuroSkills, parmi 28 nations participantes. Les 27 compétiteurs français ont engrangé 22 médailles, dont 3 en or et 15 d'excellence. À lui seul, le BTP a décroché 9 médailles.

Pendant trois jours, ces jeunes professionnels ont concouru face à près de 500 homologues européens. Ce rendez-vous leur a parfois demandé des mois de préparation. Imaginez donc l'ambiance à Budapest, devant les 10 000 spectateurs réunis dans l'immense salle omnisports PAPP László Budapest Sportaréna, au moment de l'annonce des résultats.

Les CFA bien représentés

Les EuroSkills sont une déclinaison de la WorldSkills Competition, les Olympiades des Métiers. Ils mettent à l'honneur depuis dix ans le savoir-faire des jeunes professionnels européens dans 31 métiers, dans l'Industrie, les Transports ou le



Antoine Saint, médaille d'argent
couverture métallique

Bâtiment et les Travaux publics. Lors de cette 6^e édition, sur les 9 médailles françaises du BTP, 5 ont été remportées par les jeunes formés dans les Centres de formation des apprentis (CFA) du réseau animé par le CCCA-BTP.

Objectif 2020

Ces jeunes champions s'appellent **Julien Martinet**, formé à BTP CFA Vendée, médaille d'or carrelage; **Antoine Saint** (cf. photo), formé à BTP CFA Somme, médaille d'argent couverture métallique; **Loïc Robert**, formé à BTP CFA Vendée et médaille d'argent plâtrerie et constructions sèches; **Joris Vernadet**, formé à BTP CFA Haute-Loire, médaille de bronze plomberie et chauffage; **Yann Miller**, formé à CFA Jules Verne de Saverne, médaille d'excellence peinture et décoration. Enfin, pour les Compagnons du Devoir, **Alexis Nué**,

compagnon menuisier, a décroché la médaille de bronze menuiserie.

Nous remercions tous les acteurs de ces compétitions : les entreprises formatrices, les partenaires sociaux, les compétiteurs, les formateurs et l'ensemble des partenaires d'EuroSkills. Pour l'équipe de France des Métiers, la prochaine compétition se jouera en août à la WorldSkills Competition en Russie. Pour les EuroSkills, il faudra attendre 2020, en Autriche cette fois. ■

BRAVO À ADRIEN MARY

Parmi les compétiteurs primés lors des EuroSkills, nous saluons **Adrien Mary**, médaille d'argent dessin industriel. Adrien est le fils d'Yves Mary, membre de la section Autoroutes.



ENGIE AXIMA

La section change de braquet

Les élections professionnelles, qui se sont tenues en novembre, marquent une nette avancée pour la section CFE-CGC BTP chez ENGIE Axima.



Christine Allemand
Vice-présidente
de la section

Quel chemin parcouru depuis les élections professionnelles de 2013 ! Ces cinq dernières années, la section CFE-CGC ENGIE Axima comptait une seule élue au comité d'entreprise. Mais depuis le scrutin pour le comité social et économique (CSE) de novembre dernier, 12 élus CFE-CGC siègent désormais au CSE de la filiale d'ENGIE Axima spécialisée en génie climatique.

Voici désormais le syndicat en troisième position. Dans le détail, sur le deuxième collège, celui des techniciens et agents de maîtrise (TAM), 3 titulaires et 3 suppléants CFE-CGC ont été élus. Pour le collège cadre, notre section est presque arrivée en

tête des votes et nous pouvons compter sur 3 titulaires et 3 suppléants au CSE.

Un travail de longue haleine

Ces résultats ne sont pas le fruit du hasard. Au fil des ans, par un travail méthodique de développement, de communication (digitale ou imprimée) et grâce aux nombreuses rencontres avec les salariés, le nombre d'adhérents à notre section a été multiplié par quatre. Chacune de nos newsletters totalise en moyenne près de 1 000 lecteurs, au sein d'une entreprise qui compte 7 000 salariés ! Enfin, lors de la campagne pour les élections au CSE, nous avons tenu à présenter des faits aux salariés, à leur démontrer l'utilité du syndicalisme en général et celui de la CFE-CGC BTP en particulier.

Parmi nos nombreux soutiens, nous remercions Christophe Roth, délégué national de la CFE-CGC en charge des questions de santé au travail et de handicap. Il a notamment fourni à la section des documents sur les risques psychosociaux. Prochaine étape pour la CFE-CGC d'ENGIE Axima, les élections des « représentants de proximité », ce statut créé par les « ordonnances Macron ». ■

CFE-CGC

Le futur de l'entreprise

La CFE-CGC a organisé sa première Université d'automne sur le thème « Quelle entreprise pour quels défis ? ».



Laetitia Fleury
Déléguée syndicale
CFE-CGC BTP

À Deauville, en octobre dernier, la CFE-CGC a réuni durant 3 jours près de 350 adhérents lors de son Université d'automne. Au programme, des conférences et des travaux en « ruche » autour de trois thématiques liées à l'entreprise : la gouvernance ; l'intelligence artificielle et le big data ; les générations Y et Z. Avec en filigrane un thème crucial : la place de l'humain dans ces mutations.

Parmi les différentes branches de la Confédération, la CFE-CGC BTP était bien représentée. Les membres de notre délégation ont participé aux groupes de travail en « ruche » et à quelques-unes des 17 tables rondes. La richesse des débats a permis de comprendre combien les salariés de l'encadrement et les représentants syndicaux faisaient face aux mêmes défis. Sur les données RH et la protection des salariés, sur le « management par la confiance » ou l'administrateur salarié, les échanges ont été nourris et inspirants.

En clôture de ces journées, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a estimé que l'entreprise peut être « un lieu d'épanouissement », à condition qu'elle propose « un projet qui a du sens ». ■



L'équipe de la section
CFE-CGC ENGIE Axima

OPPBTB

L'avenir incertain de l'OPPBTB

Le rapport Lecocq préconise une refonte du système de santé au travail et pourrait avoir de lourdes conséquences dans le BTP.



Thierry Faucher
Conseiller en
prévention à
l'OPPBTB, adhérent
à la CFE-CGC BTP

Remis en août 2018 et co-rédigé par la députée Charlotte Lecocq, voilà un rapport qui n'a pas fini de faire parler de lui. Intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », le texte voudrait faire de la France « *l'un des pays les plus performants et innovants en Europe en matière de prévention dans le domaine de la santé au travail* ».

Cette ambition passera, selon les rapporteurs, par une plus grande clarté quant au rôle joué par les acteurs de la santé au travail, et par une simplification du système de prévention et de santé. Pour y parvenir, le rapport avance 16 recommandations, parmi lesquelles la création d'une structure régionale, un « guichet unique » pour les salariés et les entreprises.

Un projet nuisible au BTP

Durant la préparation du texte, les membres de la commission Lecocq ont notamment rencontré la CFE-CGC BTP et l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux publics (OPPBTB).

Or le « guichet unique » du rapport Lecocq se traduirait par la créa-



tion, au niveau national de l'entité « France Santé Travail », fruit du rapprochement entre l'OPPBTB, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). Au niveau régional, les services de santé au travail inter-entreprises, les ARACT et les services des CARSAT seraient fusionnés.

Pour le BTP, la crainte est de voir disparaître l'OPPBTB

Pour le BTP, la crainte est de voir disparaître l'OPPBTB, et avec lui des compétences propres à nos métiers. Si les réformes sont nécessaires, la CFE-CGC BTP s'oppose à ce projet de « dilution » des compétences, qui se fera au détriment des entreprises du

BTP et de leurs salariés. Il faut préserver l'OPPBTB, le seul organisme à proposer des services adaptés aux conditions de travail dans le BTP. ■

DES CHIFFRES ENCOURAGEANTS

D'après les statistiques publiées en novembre dernier par l'Assurance Maladie-Risques professionnels, en 2017, la fréquence des accidents du travail dans le BTP a diminué de plus de 3 %, pour atteindre 56,8 accidents pour 1 000 salariés (contre 60 en 2016). Les causes ne varient guère : manutentions manuelles (48,5 %), chutes de hauteur (17,1 %), outillage à main (14,9 %), chutes de plain pied (13,8 %) et risque routier (1,6 %).



Une base de données à valoriser



Julien Bellino

Salarié de PRO BTP depuis 1998, Julien Bellino est manager commercial au sein du groupe de protection sociale du BTP. Rédacteur en chef des *Cahiers du BTP*, il anime la commission communication de la CFE-CGC BTP

La base de données économiques et sociales (BDES) est un outil digital qui mérite que les délégués syndicaux s'y penchent.

C'est une petite révolution digitale. Instaurée en 2013, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, la base de données économiques et sociales (BDES) a été profondément remaniée par les « ordonnances Macron ».

Cette base doit rassembler les informations nécessaires aux consultations récurrentes du comité social et économique (CSE), le tout en format numérique. La BDES se substitue à l'envoi des documents et doit être constituée par l'employeur, et mise à jour régulièrement par ce dernier*.

1 Des négociations indispensables

Le fonctionnement, le contenu, et la structure de la BDES doivent être définis par un accord d'entreprise majoritaire, ou à défaut par un accord de Branche. En l'absence de DS, ils peuvent être définis par un accord entre l'employeur et le CSE. Le contenu de la BDES était jusqu'à présent régi par le code du Travail, mais les « ordonnances Macron » renvoient désormais le plus souvent à la négociation collective.

Prendre l'initiative des négociations permet de proposer une base plus étoffée que celle prévue par le code du Travail.

2 Une base de données claire et pratique

Ce sera l'un des points importants des négociations : faire que les informations soient facilement accessibles et compréhensibles. La BDES doit ainsi comporter plusieurs thèmes, parmi lesquels l'investissement social, l'égalité hommes/femmes ou

l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants.

L'obligation de faire figurer dans la BDES les données des 2 années précédentes, et les perspectives sur 3 ans, ne s'applique qu'à défaut d'accord collectif. Veillez donc, lors des négociations, à intégrer cette obligation qui permet d'avoir une vue d'ensemble de la vie économique et sociale de l'entreprise.

3 Bien définir les conditions d'accès

La loi prévoit que la BDES soit accessible « en permanence » aux membres de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants. La négociation permettra par exemple d'étendre l'accès à la base aux délégués syndicaux et aux représentants de la section syndicale. Là encore, le dialogue avec l'employeur est essentiel.

4 Respecter la confidentialité des données

L'accès à la BDES est strictement personnel, et un membre du CSE ou un délégué syndical ne peuvent communiquer leurs identifiants. Ils sont également tenus à une obligation de discrétion concernant les informations que l'employeur et le code du Travail définiraient comme confidentielles (ex : données comptables n'ayant pas déjà été publiées, données personnelles des salariés, etc.) ■

*Voir la fiche pratique CFE-CGC n°16 sur les « ordonnances Macron » et Le Guide du militant de la CFE-CGC BTP (Boîte à outils).



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

La mission sociale de l'encadrement

Pour Nicolas Arnaud, salarié chez VINCI Construction, le syndicalisme tire sa force de la proximité pour améliorer le dialogue social au sein de l'entreprise.

C'est plus fort que lui. Le besoin de protéger les salariés dans l'incapacité de défendre leurs droits est essentiel à ses yeux. Cette certitude, il l'a acquise lors de ses missions, en Russie et aux Pays-Bas. Interprète de formation, il se souvient de ses débuts où il devait accueillir les nouvelles recrues sur les chantiers, traduire les documents techniques et faire le lien entre les ouvriers français et les sous-traitants russes pour tenir les délais.

« Le syndicalisme doit rester une force de proposition innovante et fiable »

Faire preuve de vigilance

« À cette époque, en démarrant comme ETAM, j'ai pu constater l'isolement des expatriés, qu'ils soient cadres ou non. Loin du siège de l'entreprise et parfois même des siens, on se sent plus vulnérable. Il faut savoir travailler dans des conditions matérielles et financières souvent complexes à gérer, raconte Nicolas Arnaud. L'encadrement doit avoir les moyens de sa mission sociale pour permettre à chacun de trouver sa place dans l'entreprise. Il doit toujours être à l'écoute des équipes et répondre à leurs besoins », martèle-t-il.

Si Nicolas Arnaud a douté de la pertinence de son engagement personnel dans le syndicalisme parce que,



Nicolas Arnaud participe activement à la mise en place du CSE chez VINCI Construction

selon lui, il n'avait pas le profil-type « pour prétendre jouer ce rôle dans le secteur du BTP sans être du sérail des ingénieurs », cette expérience sur le terrain, chez VINCI Construction Grands Projets, et auprès des anciens expatriés lui a beaucoup appris. Surtout, sa rencontre avec les représentants de la CFE-CGC BTP, en 2006, a été déterminante.

Le sens de la négociation

« J'ai compris toute l'importance de la qualité du dialogue social pour mener à bien une négociation. Et, lorsqu'ils m'ont proposé de me présenter aux élections sous l'étiquette CFE-CGC BTP, j'ai apprécié cette autonomie dans mes actions syndicales. C'est ainsi que j'ai d'abord été élu suppléant au comité d'entreprise et délégué du personnel, avant de revenir comme titulaire en 2013. »

Aujourd'hui, cadre de 52 ans en charge de préparer les dossiers de préqualification au sein de VINCI Construction, Nicolas Arnaud a fort à faire avec la mise en œuvre du nouveau comité social et économique (CSE) du groupe.

« Le périmètre d'action du CSE est étendu à l'ensemble de l'entreprise, y compris à l'étranger. Ce qui implique une nouvelle organisation des instances syndicales. Nous avons déjà négocié un accord avec la direction pour assurer la venue au siège des expatriés qui, désormais, peuvent être membres du CSE », explique-t-il. « Il nous faut rester vigilant, d'autant plus que la moitié des salariés de l'entreprise est loin de notre portée et que nous avons ce devoir d'alerte au quotidien pour assurer la sauvegarde des acquis sociaux. » Pour cet homme engagé, le syndicalisme doit rester avant tout « une force de proposition innovante et fiable ». ■

CV EXPRESS

- 1966 Naissance à Grenoble (Isère)
- 1988 Maîtrise de russe
- 1995 Entrée chez VINCI Construction Grands Projets et début d'expatriation
- 2006 Retour au siège de VINCI (Rueil-Malmaison)
- 2015 Élu délégué syndical CFE-CGC BTP



EN CHIFFRES

54 km

Le pont le plus long du monde relie sur 54 kilomètres Hong Kong à la rive sud du delta de la Rivière des Perles, sur le continent. Le groupe Bouygues Construction en a réalisé un tronçon de 9,4 kilomètres. L'ouvrage a coûté plus de 15 milliards d'euros.

+2,7 %

D'après le baromètre Expectra, le salaire des cadres a progressé de 2,7 % au premier semestre 2018. Il s'agit de la plus forte hausse enregistrée depuis six ans. Certains métiers affichent des hausses importantes, à l'instar des ingénieurs BTP (8 %).

13,8 Md d'euros

La ministre du Travail a présenté le « Plan d'investissement dans les compétences », dont l'objectif est de former d'ici 2020 un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeune éloignés du marché du travail. Le budget du plan est évalué à 13,8 milliards d'euros.

Le futur emblème de la construction en bois

La construction en bois a le vent en poupe. À Paris, la tour Wood Up s'annonce comme un ouvrage exceptionnel et innovant.

Ce sera l'un des plus grands édifices en bois au monde. La tour Wood Up, dont les travaux débiteront en 2019 et devraient s'achever en 2021, se dressera dans le XIII^e arrondissement de Paris, au sein du quartier Bruneseau connu notamment pour abriter la Station F, l'incubateur de start-ups initié par Xavier Niel (Free). 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.

Un marché en développement

Conçue par le cabinet d'architecture LAN pour le compte du promoteur immobilier REI Habitat, en partenariat avec la Compagnie de Phalsbourg, le projet Wood Up se veut, selon ses concepteurs, comme un « bâtiment manifeste » pour Paris, mettant en lumière les compétences de la filière française de la

construction en bois. Elle veut aussi incarner le « habiter autrement ».

Outre les logements, Wood Up proposera à ses occupants une terrasse partagée de 640 m², une chambre partagée privatisable, un atelier de bricolage et de couture partagé et un potager partagé au pied de l'immeuble, ainsi qu'une salle d'escalade et un café-restaurant. Et pour accompagner leur emménagement, les résidents pourront recourir à des artisans-designers de meubles, pour concevoir un mobilier intérieur sur mesure, et à un maître Feng Shui.

Le promoteur REI Habitat est spécialisé dans la réalisation de projets d'habitat écologique, avec des opérations remarquées dans la région parisienne et notamment à Montreuil. Près de 2 000 entreprises opèrent sur le marché de la construction bois en France et ont réalisé en 2017 un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros, soit 3 % du chiffre d'affaires global du Bâtiment. ■



La tour parisienne Wood Up, qui sera finie en 2021, doit incarner le « habiter autrement »



Assurance chômage : une mesure « populiste »

La CFE-CGC dénonce la proposition du gouvernement sur la dégressivité du chômage pour les cadres.



Pour François Hommeril (CFE-CGC), les cadres ne doivent pas être exclus de la solidarité

Le dossier est extrêmement sensible. Alors que les discussions sur la réforme de l'assurance chômage ont débuté en novembre, la polémique enfle sur une idée lancée à la fin de l'été par le gouvernement : une dégressivité des allocations chômage pour les cadres. Parmi les pistes avancées dans le débat, les demandeurs d'emploi ayant « une très forte employabilité » et « des salaires très élevés » seraient concernés.

Les cadres largement contributeurs

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a d'ailleurs remarqué que la France était l'un des rares pays d'Europe à « indemniser les demandeurs d'emploi deux ans, trois ans pour les seniors, sans dégressivité ».

Cette série de propositions a provoqué l'ire des syndicats, et particulièrement celle de la CFE-CGC. Son président, François Hommeril, a souligné les limites d'une telle mesure qu'il juge « populiste » en ciblant la catégorie des cadres. « *Que les cadres participent à la solidarité, c'est très bien ! Mais il est inadmissible de les en exclure* », a-t-il rétorqué, en rappelant que les cotisations des cadres représentent 42 % des ressources du régime pour 15 % des dépenses.

Aujourd'hui, les cadres contribuent à hauteur de 27 % à la solidarité inter-catégorielle. Et les cadres bénéficiant d'un très haut salaire ne représentent, selon l'Unédic, que 0,05 % du nombre total des bénéficiaires. L'assurance chômage prévoit une allocation maximale de 6 615 euros pour les 1 100 cadres les mieux

payés de France. Selon le président de la CFE-CGC, la réalité est toute autre : « *nombre de cadres qui perdent leur place entre 45 et 65 ans ont du mal à retrouver un emploi équivalent* ».

Une mesure néfaste sur le plan social

Surtout, les études sont formelles. Les « *bénéfices de la dégressivité sont douteux* » et elle « *crée des effets indésirables* », estime l'Observatoire français des conjonctures économiques (OCFE). Le tout « *sans garantir le redressement des comptes de l'Unédic, ni celui des comportements d'emploi* ».

Les cadres contribuent à hauteur de 27 % à la solidarité inter-catégorielle

Testé dans les années 1990, le principe de la dégressivité a poussé bon nombre de salariés au chômage et à la précarité sociale, en acceptant, faute de mieux, un emploi sous-qualifié par rapport à leur qualification d'origine. C'est la raison pour laquelle cette idée a été abandonnée en France comme dans d'autres pays européens. Sur ce dossier, le gouvernement cherche de nouvelles pistes pour diminuer le coût de 3 à 3,9 milliards d'euros sur trois ans du régime de l'Unédic. Pour le président de la CFE-CGC, ce sont « *les contrats courts, qui représentent 4 à 6 milliards d'euros et l'usage abusif de la permittance* » [ndr : le fait d'avoir un emploi et d'être inscrit en même temps à Pôle Emploi] qui coûtent cher à l'assurance chômage. ■



Quand la ville se met au vert

La végétalisation de l'univers urbain répond à deux objectifs : apporter de nouveaux espaces aux habitants et lutter contre l'élévation des températures.

Depuis plusieurs années, beaucoup de villes françaises ont mis l'accent sur une meilleure intégration du végétal dans l'univers urbain. L'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) et Hortis, une association qui regroupe 600 responsables d'espaces nature en ville, ont publié en 2018 une étude qui montre l'effort d'investissement de ces villes en matière de végétalisation de l'espace urbain.

Il ne s'agit plus simplement d'aménager des "espaces verts" circonscrits et bien identifiés, mais d'introduire le végétal partout où cela est possible : coulées vertes, aménagements de berges aux abords des fleuves, végétalisation des voies de tramway, des voiries, des parkings. À ces différentes réalisations s'ajoute la végétalisation des bâtiments, qui séduit de plus en plus de municipalités. Ainsi, la mairie de Paris s'est fixé comme objectif de parvenir à 100 hectares de bâti végétalisé d'ici 2020, dont un tiers consacré à l'agriculture urbaine.

Le BTP s'inscrit pleinement dans la végétalisation de l'univers urbain

Cette soif de verdure en ville répond à deux objectifs. Le premier est d'apporter de nouveaux espaces de promenade et de détente aux habitants. Plus de 8 Français sur 10 veulent vivre près d'un espace vert, et 6 sur 10 estiment que créer des espaces verts devrait être la priorité principale de

leur maire, selon le président d'Hortis, Jean-Pierre Gueneau.

Rafraîchir la ville

Le second objectif est de lutter contre l'élévation de la température dans les villes. Elle est due en partie à l'aménagement des villes, aux matériaux de construction, à l'imperméabilisation croissante des sols. La végétalisation est donc une solution pertinente pour rafraîchir la ville, grâce notamment à l'"évapotranspiration" des arbres. En outre, végétaliser la façade d'un bâtiment, c'est en assurer une meilleure isolation thermique et phonique et améliorer la qualité de l'air.

Le BTP s'inscrit à plein dans ce mouvement. Les recherches sur les façades végétalisées progressent. Ce sont des assemblages complexes, qui doivent intégrer un support fixé sur un mur, lequel doit accueillir de la terre ou un substrat végétal où seront plantés les végétaux et installé un système d'arrosage automatique. Pour les entreprises du BTP, la végétalisa-

tion de la ville entre dans le cadre des actions menées dans le domaine de l'habitat durable.

La ville de Paris vient d'ailleurs de lever 100 millions d'euros auprès d'investisseurs privés en vue de financer une vingtaine d'entreprises innovantes dans le domaine de la mobilité, de l'économie circulaire mais aussi du bâtiment. Les plus importants contributeurs à ce fonds sont Aviva et PRO BTP, aux côtés de la Ville de Paris et du groupe Caisse des dépôts-BPI France. Cette initiative devrait permettre d'accélérer encore la recherche et le développement. ■

LE CHIFFRE

80%

Plus de 8 Français sur 10 veulent vivre près d'un espace vert



Le design thinking transforme l'entreprise

Pour *Les Cahiers du BTP*, Marc Ferrero, psychologue clinicien, explique comment la « pensée design » révolutionne le lien entre une entreprise et ses clients.

Design thinking. Voilà un terme anglo-saxon mystérieux et difficilement traduisible, ce qui ne facilite pas son développement en France. Pourtant, ce concept mérite que les entreprises s'y intéressent davantage.

La « pensée design » fait appel à la créativité collective

La « pensée design » est une approche de l'innovation, et de son management. C'est une synthèse entre la pensée analytique des concepteurs et la pensée intuitive des utilisateurs. L'idée est de faire travailler ensemble des ingénieurs, des professionnels du marketing, des créatifs, mais aussi des citoyens, sans oublier des consommateurs, au service d'une innovation.

Car le *design thinking* se nourrit d'une dynamique : *l'empowerment*. Apparu au XX^e siècle dans le monde social et socio-éducatif, ce « pouvoir d'agir » a été repris par les entreprises, qui ont alors compris que les clients devaient participer à la conception de produits dont ils allaient avoir l'usage.

Les consommateurs prennent le pouvoir

Deux exemples illustrent cette « pensée design ». Le premier nous vient du monde social, où l'on va considérer que ce sont les habitants d'un quartier qui savent ce qui est le mieux pour eux. En partant de cette idée toute simple, les collectivités, les maîtres d'œuvre et d'ouvrage feront participer activement les habitants à la redéfinition de leur environnement.

Un autre exemple est issu de la sphère économique. Pour créer une paire de lunettes, une entreprise va proposer

LES 5 ÉTAPES DE LA « PENSÉE DESIGN »

- 1) **Empathie** : comprendre les besoins des utilisateurs
- 2) **Origine** : définir le problème à la source
- 3) **Idées** : trouver plusieurs idées pour répondre aux besoins
- 4) **Prototypage** : matérialiser l'idée avec un prototype
- 5) **Test** : lancer le projet avec la phase de test

aux utilisateurs une expérience d'innovation, à l'aide d'outils digitaux tenant compte de la forme du visage. Et ce sera le consommateur qui, en dernière analyse, validera le projet. Bref, le *design thinking* permet de transformer un problème en une opportunité.

Un véritable état d'esprit

Il s'agit d'une véritable révolution, qui fait appel à la créativité collective, aux talents des salariés, au service de l'utilisateur final. La « pensée design » exige donc de comprendre l'utilisateur, ce qu'il ressent, ce qu'il dit. Il faut pour cela passer par les principales étapes du *design thinking* : définir un besoin ; réfléchir à des idées claires ; s'assurer de leur viabilité par le biais d'un « prototypage » ; et enfin expérimenter.

Toutes les entreprises ne sont pas à même de se lancer du jour au lendemain dans cette conception de la création, car elle nécessite un personnel impliqué, enthousiaste, intuitif, collaboratif, mais aussi critique. ■



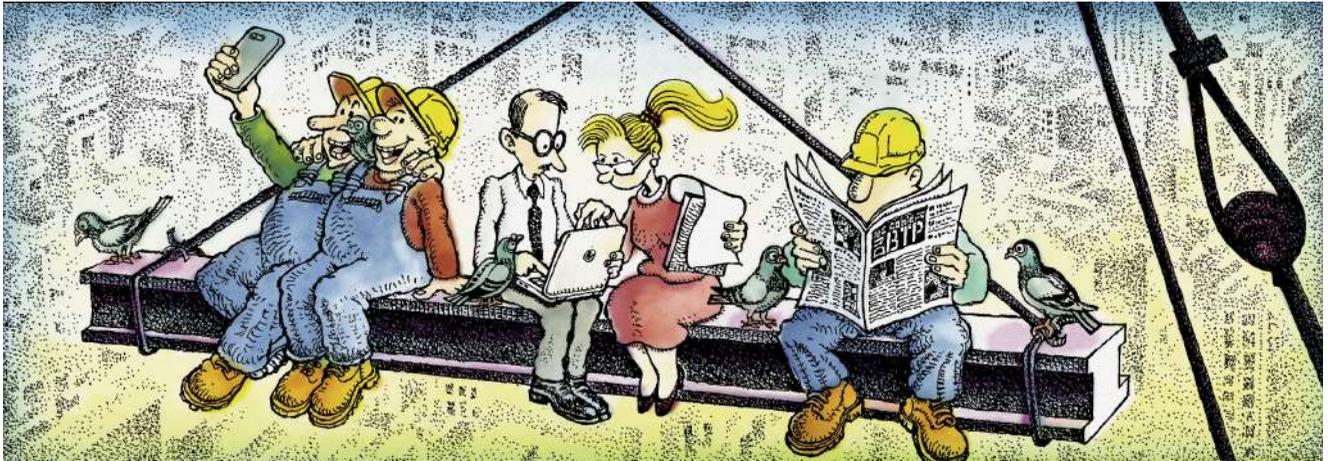


ILLUSTRATION POUR LES CAHIERS DU BTP : JPVDE

Ordinateur au bureau : prudence

Le Télégramme – 18/10

« L'utilisation fréquente ou importante à des fins personnelles de l'ordinateur confié par l'entreprise peut constituer une "faute grave", passible d'un licenciement sans préavis, ni indemnités. La Cour de cassation a admis qu'un salarié soit licencié pour avoir fait un usage personnel important de l'ordinateur durant un mois. »

Reconnaissance des salariés

Courrier Cadres – 13/11

« Diverses études, dont celle du cabinet Robert Half, montrent que la reconnaissance est un facteur d'engagement et de motivation des collaborateurs, à plus de 50 %, devant la confiance, le sens et l'autonomie. C'est aussi un enjeu majeur de santé : le manque de reconnaissance est le premier facteur de risque psychosocial, avant même la charge de travail. » (Christophe Laval, ancien DRH du groupe Yoplait)

Un label pour la construction durable dans le Sud

Nice Matin – 05/11

« La notion de valeur verte économique est en train de se développer. Les usagers commencent à réagir s'ils voient que l'appartement qu'ils achètent n'est pas labellisé. Ce label "Bâtiments durables méditerranéens" [BDM]



@Vincent Berthelot, conseil en RH (12/11)

Vouloir à tout prix réduire les #syndicats à quelques grognements et revendications sans travailler avec eux sur le fond conduit au soulèvement ! Le dialogue social est en pleine mutation

@Actuel_CE (13/11)

Licenciement économique collectif : l'absence fautive d'IRP cause automatiquement un préjudice aux salariés #jurisprudence

@Alain Giffard, CFE-CGC (28/11)

Le vrai problème à traiter d'urgence, avant de parler de la fin du monde, il faut régler le problème de la fin du mois ! Il faut un effort important dans les futures négociations sur les salaires.

@FNTP (10/12)

Le chiffre d'affaires des TP est de 38,6 Mds. Alors, avec une progression de 4,4%, ne s'impose-t-on pas comme un secteur d'avenir ?

a beaucoup de valeur car on souhaite une démarche environnementale complète. La Région développe tous ses lycées en BDM (...) On a aussi plusieurs écoquartiers, comme Les Fabriques à Marseille Euroméditerranée.» (Florence Rosa, directrice déléguée générale d'Envirobot BDM)

L'antidote à l'absentéisme

Aujourd'hui en France – 22/11

« Tout se joue, selon moi, sur le management de proximité. Quelle que soit l'entreprise, il est important que se noue entre les encadrants et les salariés un dialogue régulier où doivent être abordés des sujets clés pour le bon épanouissement de chacun au travail. » (Laurent Cappelletti, directeur à l'institut Iséor)

La retraite complémentaire en 2019

Entreprises et Carrières – 10/12

« À partir de 2019, les cotisations de retraite complémentaire vont être calculées sur deux tranches pour tous les salariés. La première tranche correspond au plafond de la Sécurité sociale, la seconde au salaire supérieur à ce plafond et jusqu'à 8 fois le plafond de Sécurité sociale (la tranche C des cadres disparaît). La prise en charge des cotisations de ce régime unifié se fera à 60 % par l'employeur et à 40 % pour le salarié (la répartition est actuellement de 62/38 pour les cadres). » (François-Xavier Selleret, directeur général de l'Agirc-Arrco)

Le BTP s'empare de la RSE

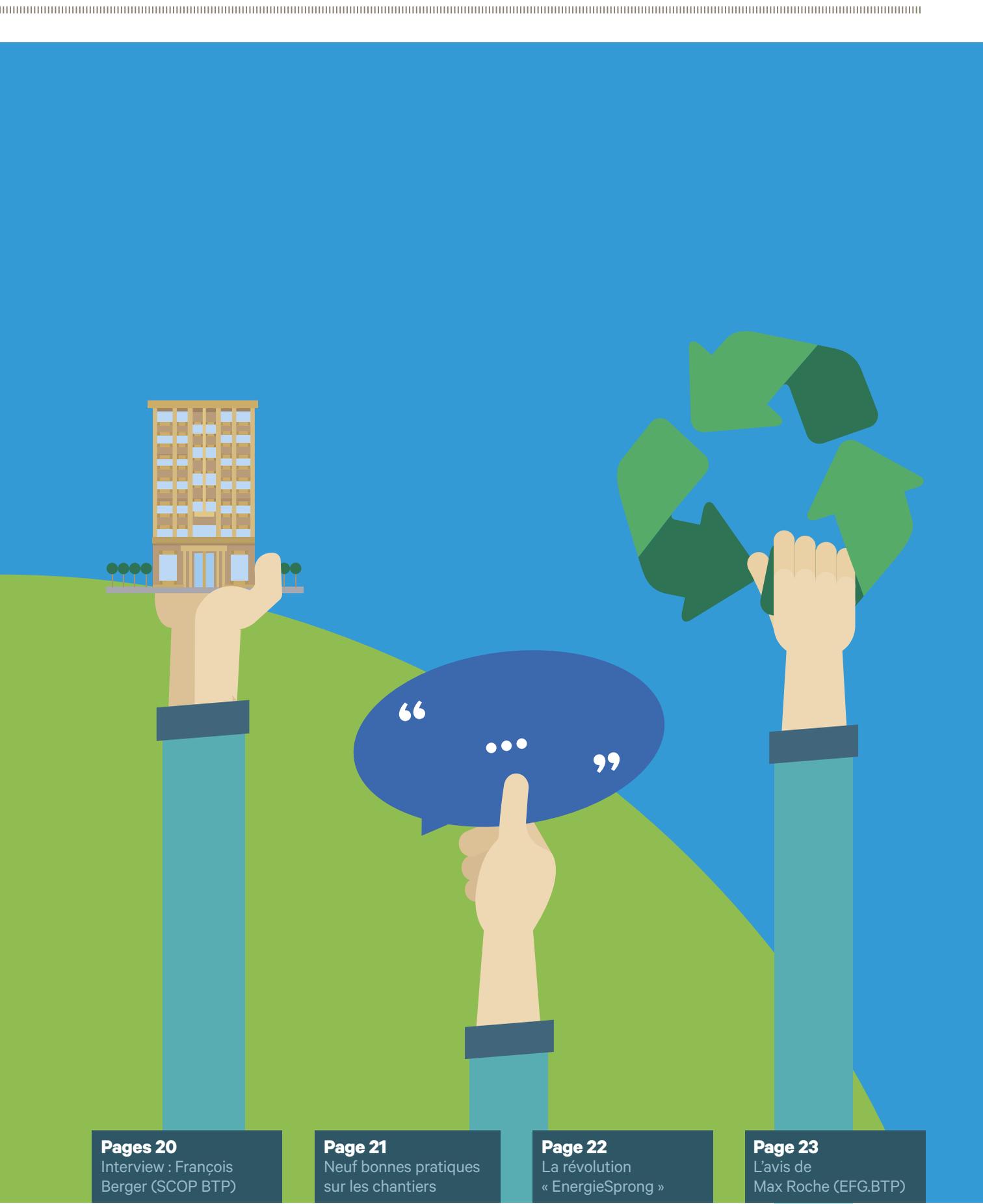
Déjà omniprésente dans les entreprises, de plus en plus codifiée, la Responsabilité sociale et environnementale ne doit surtout pas être ignorée par les professionnels du BTP, un secteur particulièrement concerné.



SOMMAIRE

Pages 18-22
L'enquête
des *Cahiers du BTP*

Page 18
Tour La Marseillaise :
un projet exemplaire



Pages 20
Interview : François
Berger (SCOP BTP)

Page 21
Neuf bonnes pratiques
sur les chantiers

Page 22
La révolution
« EnergieSprong »

Page 23
L'avis de
Max Roche (EFG.BTP)



L'acronyme RSE, apparu voici plus d'une quinzaine d'années dans le vocabulaire de l'entreprise, qualifie désormais une démarche puissante, qui contribue à faire des entreprises des acteurs centraux du développement durable. La Responsabilité sociale et environnementale (RSE) s'est invitée dans les pratiques d'un très grand nombre d'entreprises, qu'il s'agisse de leurs politiques de ressources humaines ou de respect de l'environnement.

Au fil des années, elle s'est codifiée, notamment au travers des lois Nouvelles Régulations Économiques (NRE) et Grenelle 2, qui obligent désormais les plus grandes entreprises à rapporter les actions qu'elles mènent dans ce domaine. La RSE impacte aujourd'hui l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises. Elle vise ni plus ni moins à engager la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de l'impact de ses décisions sur la société et l'environnement ; à contribuer au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; à prendre en compte les attentes des parties prenantes ; à respecter les réglementations en vigueur.

dans laquelle elles doivent indiquer les actions qu'elles ont réalisées sur le plan social, sociétal et environnemental. Sur le plan social, des informations sont demandées sur l'emploi, l'organisation du travail, la santé et la sécurité, les relations sociales, la formation et l'égalité de traitement.

Les "Millenials" attendent des entreprises une démarche responsable

Concernant l'environnement, les entreprises doivent publier des informations concernant la politique générale en matière de développement durable et de pollution, l'économie circulaire, l'utilisation durable des ressources, le change-

Performance extra-financière

Depuis l'ordonnance de juillet 2017, les entreprises françaises ont l'obligation de publier une « déclaration de performance extra-financière »,



© MICHÈLE CLAVEL

TOUR LA MARSEILLAISE : UNE CONSTRUCTION DURABLE EXEMPLAIRE

Inaugurée le 25 octobre 2018, la tour La Marseillaise, dont les travaux ont été menés par VINCI Construction sur les quais d'Arenc, est le premier immeuble de grande hauteur (IGH) qui préfigure la future skyline de Marseille. Les travaux ont généré 900 emplois et mobilisé 600 compagnons, parmi lesquels plusieurs membres de la CFE-CGC BTP.

Dessinée par Jean Nouvel, cette tour haute de 135 m comprend 34 313 m² de bureaux répartis sur 31 niveaux. Elle est à la pointe de la nouvelle approche du BTP axée sur le développement durable. Le chantier a respecté les dix critères du label Attitude Environnement, l'éco-engagement de VINCI Construction pour bâtir de

manière responsable. Ainsi, une attention particulière a été apportée au traitement des déchets, de l'eau et de l'électricité. À titre d'exemple, les équipes ont mis en place un suivi rigoureux du tri sélectif, qui a permis d'atteindre 96 % de valorisation des déchets (versus le taux exigé de 80 %).

La Marseillaise respecte les exigences de la réglementation thermique RT 2012, qui implique notamment des normes élevées en matière d'isolation et de système énergétique. Elle est aussi la première tour de bureaux en France à avoir recours à la thalasso-thermie pour alimenter en froid le bâtiment. À terme, 46 767 m² de bâtiments seront ainsi climatisés grâce à l'énergie thermique marine. ■

ment climatique et la protection de la biodiversité. Enfin, dans le domaine sociétal, elles doivent communiquer sur leurs engagements sociétaux, leurs relations avec la sous-traitance et leurs fournisseurs, ainsi que sur les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

Ainsi détaillée, la performance extra-financière de l'entreprise fait l'objet de notations de la part d'agences spécialisées comme Vigeo Eiris. Ces notations sont de plus en plus prises en compte par les investisseurs, qui sont désormais nombreux à mettre en œuvre des stratégies d'investissement durable. Ce qui explique que cette démarche se soit largement répandue dans les entreprises. Et elle est souhaitée par les salariés : une récente étude du cabinet Deloitte montre que parmi la génération des "Millennials", née entre 1980 et 2000, 86 % estime que les entreprises doivent prendre en compte leur impact sur la société.

Le BTP prend ses responsabilités

Le secteur du BTP est particulièrement concerné par la RSE, pour un certain nombre de raisons objectives. Il est un important employeur, ce qui implique une forte responsabilité en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, de parcours professionnels, de formation, d'intégration ; et il exerce une activité à fort impact sur l'environnement, au travers de ses réalisations (ouvrages d'art, bâtiments) et de ses chantiers, qui gèrent le transport, la mise en œuvre et le recyclage de nombreux matériaux, dont certains présentent des risques pour l'environnement. En outre, les bâtiments résidentiels et tertiaires produisent 24 % des émissions de CO² et consomment 44 % de l'énergie totale utilisée en France.

Le BTP est donc en première ligne dans la lutte contre le changement climatique, dans la mesure où pèse



sur lui l'obligation de construire des bâtiments économes en énergie, voire à énergie zéro (*lire l'encadré p. 22*) ou à énergie positive. Et les défis climatiques vont continuer à s'amplifier. Lors de l'ouverture de la conférence de l'ONU sur le climat (COP24), en Pologne, António Guterres, secrétaire général des Nations Unies, a rappelé que le changement climatique était déjà « une question de vie ou de mort » pour de nombreuses personnes sur Terre.

Bien conscientes de ces enjeux colossaux, depuis plusieurs années, les entreprises du BTP se mobilisent donc autour de la RSE. « Les

enjeux sont considérables, explique Rodolphe Deborre, directeur de l'innovation et du développement durable de la société Rabot Dutilleul, installée à Lille et qui emploie 1 500 collaborateurs. Ils vont bien au-delà de la responsabilité sociale de l'entreprise et s'inscrivent désormais dans une démarche d'éco-conception et d'éco-construction des bâtiments. »

Puissant vecteur de transformation

Rabot Dutilleul a ainsi mis en œuvre une approche globale qui intègre 15 grands principes de développement durable, allant de la limitation de la consommation d'énergie et d'eau potable jusqu'à l'utilisation d'éco-matériaux ou la préservation des espaces naturels. Pour y parvenir, l'entreprise lilloise fait le pari de « l'innovation durable », qui peut aller de la grue connectée aux maquettes numériques BIM. Rabot Dutilleul s'engage également en faveur de la déconstruction et de la revalorisation des matériaux. « Notre volonté est d'aller aussi loin

LE CHIFFRE

24 %

Les bâtiments résidentiels et tertiaires produisent 24 % des émissions de CO²



que possible dans l'éco-construction et dans la création d'un véritable éco-système, en partenariat avec des spécialistes », ajoute Rodolphe Deborre. Le secteur de la Construction met donc en place toute une série d'initiatives autour de la RSE. La Fédération Française du Bâtiment

Dans le BTP, la transition énergétique engage toutes les entreprises

(FFB) a par exemple lancé son programme « Bâtir pour la planète », autour de la construction durable. La FFB rappelle ainsi que, dans le cadre de la loi de 2015 sur la « transition énergétique pour la crois-



sance verte », le Bâtiment doit « réduire les consommations d'énergie de 20 % (par rapport à 2012), les émissions de gaz à effet de serre de 40 % (par rapport à 1990) et porter la part des énergies renouvelables à 32 % de la consommation ».

Pour répondre à ces objectifs, la FFB promeut plusieurs démarches liées aux économies d'énergie ou à la gestion des déchets de chantier. Pour la FFB, cette volonté d'exemplarité passe aussi par le respect **(Suite p. 22)**

FRANÇOIS BERGER :

« La RSE est inhérente à la vocation des SCOP »



François Berger
Référént national
RSE SCOP BTP,
dirigeant de
la SCOP TT
Géomètres Experts

Les Cahiers du BTP : Pourquoi le BTP s'est-il autant investi dans la RSE ?

François Berger : Le Bâtiment et les Travaux publics sont le premier consommateur d'énergie en France et l'un des principaux producteurs de déchets. Le risque associé aux métiers du BTP requiert une prise en compte particulière des conditions de travail et de sécurité. L'entreprise du BTP joue également un rôle déterminant dans les territoires et dans l'économie locale, ce dont les dirigeants d'entreprises ont dorénavant pleinement conscience. Pour toutes ces raisons, la RSE apparaît de plus en plus clairement comme une réponse aux enjeux de la filière.

Comment les entreprises, notamment les SCOP du BTP, abordent-elles la réduction de l'impact de leurs activités sur l'environnement ?

De par leur nature, les sociétés coopératives et participatives (SCOP) ont dans leurs gènes la

culture du consensus, c'est l'essence même de leur statut coopératif. Il est donc logique que le dialogue inhérent à ce mode de gouvernance se poursuive au-delà des frontières de l'entreprise. La mise en place d'une démarche RSE permet de répondre plus efficacement aux attentes des différents acteurs, en développant une logique partenariale avec les parties prenantes (pouvoirs publics, donneurs d'ordre privés, salariés, riverains, usagers...).

En quoi les SCOP du BTP vont-elles plus loin que les autres en matière de RSE ?

La Fédération des SCOP du BTP est depuis 2011 très engagée sur le thème de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Elle propose à tous ses adhérents d'intégrer une démarche RSE, co-construite avec AFNOR Certification, comprenant 4 étapes, de la sensibilisation à la labellisation. Ce label RSE SCOP BTP est le premier label sectoriel RSE et 6 SCOP BTP l'ont déjà obtenu. ■

NEUF BONNES PRATIQUES SUR LES CHANTIERS



Porter attention au milieu naturel pour ne pas trop le transformer



Mettre en place un système de gestion des déchets



Limiter au maximum la consommation d'énergie et de matières premières



Respecter les règles d'hygiène et de sécurité pour protéger les salariés



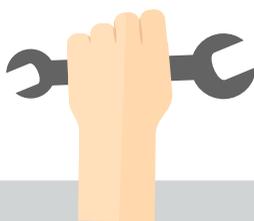
S'assurer que chaque salarié est bien formé pour le poste qu'il occupe



Privilégier les fournisseurs proches du chantier



Rencontrer les acteurs locaux et **participer** au développement du territoire



Porter les valeurs de l'entreprise à tous les niveaux



Être présent auprès des salariés et les impliquer dans les prises de décisions



(Suite de la p.20)

de la « charte chantier à faibles nuisances », qui engage les entreprises du BTP, en phase de construction ou de déconstruction, à limiter les « nuisances » telles que la pollution des sols, le bruit, la production de déchets ou l'émission de poussière.

Accompagner les changements

De leur côté, les Entreprises Générales de France BTP (EGF.BTP), le syndicat qui regroupe près d'un tiers de l'activité de la Construction en France, a mis au point pour ses membres, PME et grandes entreprises, un « Pacte RSE » rénové autour d'une douzaine de thématiques et d'un grand nombre d'indicateurs. La démarche des EGF.BTP insiste ainsi sur la prévention des risques ; la formation des collaborateurs, l'insertion des jeunes et des handicapés ; la recherche et l'innovation ; la transition écologique et numérique du Bâtiment ; le recyclage des déchets ; le respect de la biodiversité et le renforcement de la performance environnementale et énergétique des bâtiments, à l'image de la tour La Marseillaise (*lire encadré p. 18*). Les SCOP du BTP ont elles aussi renforcé leurs engagements en matière de développement durable (*lire p. 20*), en mettant en avant le fait que le développement humain, le partage équitable des ressources et le respect

La Construction doit accompagner les bouleversements à l'œuvre dans nos sociétés

des écosystèmes constituent la « fibre naturelle » des SCOP.

La RSE constitue donc un puissant vecteur de transformation pour l'industrie du BTP, à l'heure de la transition énergétique, et alors que l'humanité sera très largement urbaine d'ici

LA RÉVOLUTION « ENERGIESPRONG »

EnergieSprong » est une démarche initiée aux Pays-Bas par le monde du logement social. Elle consiste à développer des techniques de rénovation énergétique des logements efficaces et viables économiquement. « EnergieSprong » repose sur un cahier des charges exigeant : rénovation à un niveau énergie zéro garanti sur 30 ans par le bailleur (tous usages énergétiques) ; travaux en site occupé en une semaine ; surcoût financé par la revente d'énergie renouvelable et la réduction des dépenses énergétiques ; obligation d'obtenir la satisfaction des occupants (esthétique, confort...).

Les acteurs français du logement social ont décidé d'adopter

cette démarche. Neuf bailleurs sociaux, vingt fournisseurs de solutions techniques et sept facilitateurs de projets viennent ainsi de s'engager à rénover 3 600 logements d'ici 2020, selon le cahier des charges « EnergieSprong ».

Le premier projet pilote se déroulera à Hem, une commune de la métropole lilloise. Les logements rénovés, qui appartiennent au parc locatif individuel, seront ainsi les premiers en France à fonctionner en énergie zéro, leur production d'énergie étant égale à leur consommation. Ce projet est porté par un groupement d'entreprises (Rabot Dutilleul Construction, Nortec, Symoe) et le groupe privé d'immobilier social Vilogia. ■



Exemple de logements rénovés en France grâce à « EnergieSprong »

à 2050. La Construction se trouve en première ligne des bouleversements actuellement à l'œuvre et des sujets cruciaux pour l'ensemble de nos sociétés : l'emploi et la formation des jeunes, la qualité de vie au travail, la protection de la biodiversité, la lutte contre les dérèglements climatiques,

le bon emploi des ressources, la santé et le bien-être de ceux qui habitent ou travaillent dans les bâtiments qu'elle construit.

C'est une responsabilité lourde, mais les entreprises et leurs collaborateurs se mobilisent largement pour y faire face. ■

L'AVIS DE MAX ROCHE

« Nos adhérents veulent réduire l'impact de leur activité sur l'environnement »

Les Cahiers du BTP : Quels sont les grands enjeux de la RSE pour les entreprises d'EGF.BTP ?

Max Roche : Les Entreprises Générales de France BTP se sont emparées de ces enjeux dès 2013 avec la création d'un pacte social et sociétal. Cette année, nous l'avons approfondi et enrichi d'un volet environnemental incluant la transition écologique et nous avons pris des engagements forts sur tous ces sujets. Nos adhérents, quelle que soit la taille de leur entreprise, veulent réduire l'impact de leur activité sur l'environnement. Au vu de la complexité des sujets RSE, notre rôle, en tant que syndicat, est d'aider nos adhérents à mieux répondre à leurs obligations, tout en montrant la réalité de nos actions dans ce domaine.

« Intégrer l'empreinte carbone du bâtiment est une révolution pour le BTP »

De manière pragmatique, avec nos adhérents, nous avons donc défini 12 familles d'indicateurs et déterminé une méthode de mesure de nos performances RSE.

Comment le critère du cycle de vie d'un bâtiment peut-il révolutionner le BTP ?

Dans la perspective de la nouvelle réglementation environnementale, qui remplacera la RT 2012 sur la limitation de la consommation d'énergie des bâtiments, le gouvernement a lancé une vaste



MAX ROCHE,
Président des Entreprises Générales
de France BTP (EGF.BTP)

expérimentation « E+C+ » (plus de performance énergétique et moins d'émissions de CO²) pour que les acteurs intègrent l'empreinte carbone du bâtiment tout au long de sa durée de vie. C'est une révolution pour le BTP, qui se contentait jusqu'ici de réduire la consommation énergétique d'un bâtiment. Cette nouvelle approche implique un travail en partenariat de toute la chaîne de construction, des industriels jusqu'aux sous-traitants. L'entreprise générale, avec sa vision globale du chantier, est particulièrement efficace

dans ce cadre. Nous pouvons par exemple réfléchir avec les industriels à améliorer le conditionnement des matériaux pour réduire les déchets sur site. Nous travaillons également avec nos différents partenaires, fournisseurs et sous-traitants, sur des engagements en matière d'emploi local ou d'insertion professionnelle.

La construction va-t-elle s'industrialiser ?

Cette volonté de réduire les impacts sur l'environnement va probablement favoriser un peu ce qu'on appelle la "filiale sèche". Aujourd'hui, les maîtres d'ouvrages, notamment les bailleurs sociaux, nous demandent d'expérimenter par exemple la construction à ossature bois pour le logement ou métallique pour les bureaux. Cela implique une production plus importante en usine et moindre sur le chantier. C'est une organisation très différente qui peut permettre de réduire les délais de construction et les nuisances, d'utiliser des moyens de levage sur site plus légers et centrés sur l'approvisionnement et l'assemblage, ou encore d'améliorer dans une certaine mesure les conditions de travail. Les évolutions numériques, notamment à travers le *building information modeling* (BIM), vont en outre faciliter les interactions entre les parties prenantes sur le chantier. Mais la construction traditionnelle restera largement dominante. Les bâtiments que nous construisons sont des prototypes qui ne permettent pas d'adopter des process industrialisés comparables à ceux d'une usine automobile. ■

Et si l'entreprise écoutait les talents ?

Alexandre Pachulski, chercheur et entrepreneur, et Patricia Vincent, consultante formatrice chez PRO BTP, parlent d'une même voix de la recherche des singularités à laquelle les entreprises devront, qu'elles le veuillent ou non, se livrer.

Les Cahiers du BTP : Alexandre Pachulski, dans votre dernier ouvrage, vous proposez aux lecteurs de trouver leur singularité, notamment dans l'entreprise...

Alexandre Pachulski : J'essaie de montrer avec ce livre combien dans nos sociétés, dès l'école, mais aussi dans le monde de l'entreprise, rien n'est fait pour répondre à une question essentielle et vieille comme nos civilisations : qui suis-je ? Quelle est ma singularité ? Par exemple, les élèves ne sont pas préparés à répondre aux exigences du monde du travail. Ils ne

savent pas prendre des risques ou des décisions, et ils n'apprennent donc pas à se découvrir eux-mêmes, à exprimer leur véritable potentiel.

L'école et l'entreprise nous imposent de nombreuses normes, parfois absurdes. Et tout ce qui est hors-norme dérange. En France ou en Allemagne, un salarié sera ainsi considéré comme "différent", là où aux États-Unis, il sera unique. Pour sortir de cette impasse, de cette schizophrénie propre à nos entreprises, il faut opérer un changement culturel. En cela, l'intelligence artificielle (IA) peut être un allié. Plus les recherches iront loin dans la simulation de l'intelligence,

plus les IA accompliront des tâches, et plus nous devons comprendre ce qui fait de nous des êtres humains. L'IA va nous aider à mieux nous connaître, elle sera comme un miroir. C'est une révolution, et les entreprises doivent comprendre cela dès maintenant.

Justement, cette recherche des singularités est aussi celle des talents. Les entreprises en ont-elles conscience ?

Patricia Vincent : Je crois beaucoup à cette idée qu'évoque Alexandre : chacun doit avoir la possibilité de découvrir son potentiel et d'exprimer sa créativité. L'ère digitale est une chance et je pense que les entreprises ont un immense chantier à lancer sur le recrutement et la formation de leurs salariés, sur leur propre « raison d'être ». Mais pour le moment, nous n'en sommes qu'aux balbutiements.

Les générations Y ou Z bousculent les codes et si les entreprises veulent embaucher les talents de demain, il faut qu'elles apprennent à leur parler, à les impliquer en construisant avec eux des projets. Pour paraphraser John Fitzgerald Kennedy : ne demandez pas ce que votre salarié peut faire pour vous, demandez ce que vous pouvez faire avec votre salarié.

AP : Les entreprises ont encore, pour la majorité d'entre elles, un logiciel de l'ancien monde. Le monde qui arrive est celui de l'économie de la connaissance. Elle sera portée par des humains, non par des machines. La gestion des talents devrait donc remplacer celle des « ressources



Après un doctorat spécialisé en intelligence artificielle, Alexandre Pachulski a cofondé en 2007 la start-up Talentsoft, qui compte aujourd'hui 600 salariés et propose un logiciel dédié au management des talents au sein des entreprises. Il a publié *Les nouveaux horizons RH* (Diateino, 2012) et *Unique(s) - Et si la clé du monde de demain, c'était nous ?* (E/P/A, 2018).



humaines ». Certaines entreprises l'ont compris, mais uniquement pour des raisons économiques et de compétitivité, et parfois avec un certain cynisme je trouve : faisons travailler des salariés, animons des équipes, mais continuons à nommer cela « gestion des ressources humaines ». Il n'y a pas beaucoup d'humanisme là-dedans.

Je remarque tous les jours combien les recruteurs ont peur de prendre des risques, de proposer des profils « atypiques ». C'est bien la preuve que les singularités ne sont pas prises en compte.

Faut-il alors changer le mode d'organisation de nos entreprises ?

AP : Il va falloir faire du sur-mesure. Le modèle vertical ne reflète plus la complexité et les mutations en cours. Pour le remplacer, je ne crois pas au concept de « l'entreprise libérée », qui promet à tous les salariés d'être créatifs. Je suis en revanche convaincu qu'une entreprise singulière et engagée, qui utilise une organisation en réseau et un leadership partagé, a de l'avenir. Tout cela débouche sur la loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (PACTE) et la « raison d'être » des entreprises.

Les managers et les RH ne sont pas encore formés à ce changement de paradigme. Il faut bien comprendre que les salariés ont de moins en moins besoin d'un chef tout puissant. Ils recherchent du sens et un encadrement qui réunisse les bonnes équipes, les valorise et fasse travailler tout le monde ensemble. C'est beaucoup plus agile et c'est grâce à ce collectif que les singularités pourront s'exprimer. On le constate notamment dans la Silicon Valley. Et dans la



Les salariés ont de moins en moins besoin d'un chef tout puissant.

PATRICIA VINCENT

Après une formation commerciale, Patricia Vincent a rejoint PRO BTP il y a une trentaine d'années. Elle a travaillé au sein d'une agence conseil du Havre, puis comme responsable de service prestation en Normandie, avant de devenir en 2013 consultante formatrice chez PRO BTP, à Vincennes.

Patricia Vincent est adhérente de la CFE-CGC BTP depuis 2017.

pop culture. Prenez *Le Seigneur des Anneaux : la Communauté de l'anneau*. Des héros, sans superpouvoirs, mais avec des capacités qui se complètent, embarqués dans une quête commune.

PV : Les changements auxquels nous assistons sont inéluctables, même si, nous restons encore dans des systèmes pyramidaux. Les entreprises doivent accepter ces transformations et voir les opportunités qui s'offrent à elles.

Le développement personnel est par exemple une source de « valeur ajoutée », pour reprendre un terme économique, mais aussi un levier pour la qualité de vie au travail. Des formations sur la gestion des émotions ou l'assertivité sont utiles pour tous, on le remarque dans les entreprises. Elles participent au bien commun qu'évoquait Alexandre. Il faut donc former les salariés de l'encadrement

à cette culture des « singularités », en leur apprenant à travailler ensemble et à partager les succès. Ils sont aidés en cela par les formateurs, qui sont en train de devenir de véritables coachs auprès de l'encadrement. ■

À LIRE



Alexandre Pachulski invite ses lecteurs à faire émerger leur singularité. En s'appuyant sur le quotidien et la pop-culture, il décrit les compétences

et les apprentissages qui permettront aux salariés de se (re)découvrir et à mettre en place un nouveau projet de société.

Unique(s) - Et si la clé du monde de demain, c'était nous ?, d'Alexandre Pachulski (E/P/A, octobre 2018)



Un Observatoire européen sur les ponts a vu le jour

Des ponts qui inquiètent

Beaucoup des 800 000 ponts recensés en Europe nécessitent des investissements de réparation et de rénovation.

Problème : les moyens manquent pour financer ces travaux.

Depuis l'effondrement du pont Morandi à Gênes, en août dernier, une attention particulière est apportée à la question de la sécurité et de la fiabilité des ouvrages d'art en Europe, où le nombre de ponts est estimé à près de 800 000. Or, beaucoup de ces ouvrages bâtis dans les années 1960 et 1970 subissent le double choc de l'augmentation du trafic et du vieillissement de leurs structures. Ils nécessiteraient donc d'importants investissements de réparation et de rénovation que les États européens

et leurs collectivités locales n'ont pas toujours eu les moyens de réaliser ces dernières années. Dans certains pays comme l'Espagne ou l'Italie, les investissements liés au rail et à la route se sont effondrés à cause de la crise économique. En Allemagne, l'érosion est continue depuis l'aube des années 2000. En France, l'inflexion est manifeste depuis 2013. La France compte un million de kilomètres de routes et environ 250 000 ponts, dont 200 000 ponts routiers et 50 000 ponts ferroviaires. On dénombre notamment une quarantaine de ponts de plus de 80 m de longueur et autant de viaducs de plus de 200 m. Les deux ouvrages les plus longs étant le pont de Saint-Nazaire (3 356 m) et le viaduc d'Oléron (3 027 m).

Un groupe de travail européen

Un rapport du ministère des Transports rendu public en juillet 2018 s'est intéressé aux 12 000 ponts gérés par l'État et non concédés à des sociétés privées. Selon ce rapport,

30 % de ces ponts nécessitent des réparations, afin de prévenir l'apparition de dégradations structurales. Dans 7 % des cas (840 ponts), les dommages sont très sérieux et présentent à terme un risque d'effondrement et ils pourraient être préventivement fermés à la circulation. Quant à la majorité des autres ponts, sous la responsabilité des collectivités locales, les montants consacrés à leur maintenance sont limités par le manque de ressources financières. Ces dix dernières années, l'État a consacré 666 millions d'euros par an aux dépenses d'entretien et de gestion du réseau routier national non concédé, ce qui est loin d'être suffisant.

La France compte environ 250 000 ponts, dont 200 000 ponts routiers et 50 000 ponts ferroviaires

Dans ce contexte, les entreprises ont décidé d'agir. En avril 2018, un premier groupe de travail formé d'entreprises européennes spécialistes des ouvrages d'art s'est réuni à Bruxelles, sous l'égide de la Fédération de l'industrie européenne de la Construction (Fiec). La France était représentée par le Syndicat national des entrepreneurs spécialistes de travaux de réparation et renforcement des structures (STRRES). L'objectif des entreprises est de sensibiliser les autorités publiques et les collectivités locales européennes sur l'urgence à agir dans le domaine de la maintenance des ouvrages d'art. Baptisé « Bridge Working Group », ce groupe de travail projette de constituer une vaste base européenne sur les ouvrages d'art qui pourrait déboucher sur la création d'un Observatoire européen. ■

LE CHIFFRE

30 %

30 % des 12 000 ponts gérés par l'État en France nécessitent des réparations.



La révolution culturelle globale des *digital natives*

Dans le monde du travail, agilité, autonomie et souplesse sont les nouveaux mantras des "Millenials".

Ultra-connectés, adeptes des réseaux sociaux, Instagram et Snapchat de préférence, les "Millenials" imposent désormais leurs codes dans le monde du travail. Mieux, ce sont eux qui façonnent l'image de l'entreprise du futur et aident les seniors à se former aux nouvelles technologies. Pour Bernard Belletante, directeur de l'école de management EM Lyon, « le numérique a modifié les rapports de force dans l'entreprise en transformant les industries de stocks, fondées sur le secret, en industries de flux, fondées sur le partage d'informations ».

Cette génération, née entre les années 1980 et 2000, qui représentera la moitié de la population mondiale d'ici 2020, a une autre conception de la vie professionnelle. Ils sont d'ailleurs de plus en plus tentés par l'entrepreneuriat. Tout particulièrement dans les écoles de commerce. « Près de 5 % des jeunes managers choisissent désormais cette voie »,

remarque Peter Todd, président de la commission Aval de la CGE et directeur général d'HEC.

En quête de sens

Pour ces *digital natives*, la valeur travail n'a en effet plus le même sens. Pour 86 % de Millenials, le succès d'une entreprise doit prendre en compte « l'impact, positif ou négatif, que l'entreprise a sur le monde, sur la société et sur ses employés », révèle une enquête récente du cabinet Deloitte. Plus que leurs aînés, les jeunes diplômés sont « curieux, mieux informés, et surtout plus lucides sur les aléas de la conjoncture », explique Pierre Lamblin, directeur des Études à l'Apec. Surtout, « ils s'investissent dans le travail quand leurs managers donnent le cap à suivre et ont cette capacité d'écouter, d'animer et de fédérer leurs équipes ». Mais, ils sont aussi plus impatientes. « Dès lors que le marché de l'emploi leur est favorable, ils n'hésitent pas

à saisir de nouvelles opportunités, en changeant d'entreprise », remarque Pierre Lamblin. D'autant, que « 60 % des recrutements dans les entreprises sont axés aujourd'hui sur les jeunes ayant entre un et dix ans d'expérience professionnelle. Ces jeunes cadres sont opérationnels et sont à des niveaux de salaire pas encore trop élevés. »

Ce nouveau rapport au travail implique un management plus transversal

Nouvelles expériences

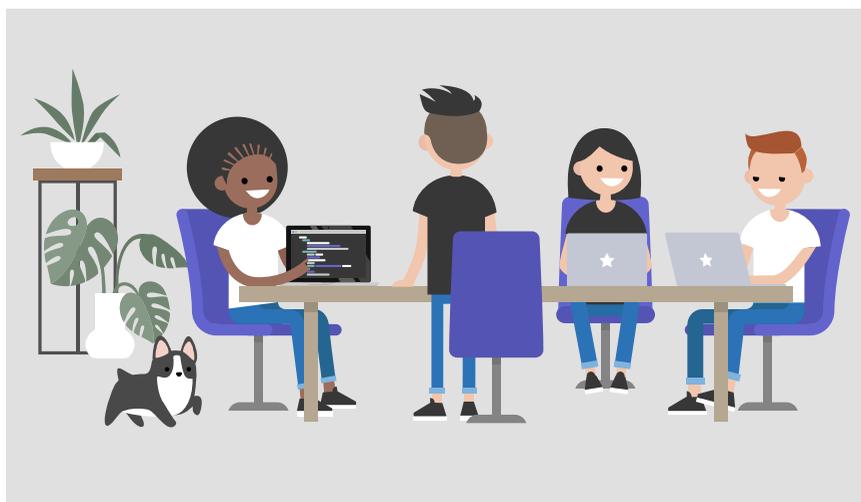
Ces "Millenials" sont à la recherche de nouvelles expériences pour monter en compétences. Ce nouveau rapport au travail implique un management plus transversal en mode projet. « Ces Millennials sont les poissons pilotes de la société de demain. Une locomotive de transformation ! », estime Emmanuelle Duez, fondatrice de The Boson Project, un cabinet conseil en développement du capital humain.

« La mobilité dans l'entreprise, la prise de responsabilités, l'évolution de la rémunération, la formation, la convivialité au sein des équipes, la réputation de l'employeur et un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle, sont autant de leviers pour attirer les jeunes talents dans l'entreprise », résume Pierre Lamblin. ■

LA PHRASE

« Les Millenials sont les pilotes de la société de demain. »

Emmanuelle Duez



Loi pour la liberté de choisir son avenir profe

L'intitulé de la loi du 5 septembre 2018 promet de choisir librement son avenir professionnel. Mais derrière le marketing législatif, que prévoit cette loi ?



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

L'intitulé de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » annonce un avenir radieux. Mais derrière le marketing législatif, que se cache-t-il réellement ? L'essentiel de cette loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » porte sur une réforme d'envergure de la formation professionnelle et du cadre de l'assurance chômage. Pour cette dernière réforme, la loi prévoit une extension des droits au chômage, sous conditions drastiques, pour les salariés démissionnaires et les travailleurs indépendants, et, entre autres, une nouvelle définition de "l'offre raisonnable d'emploi". Nous nous intéresserons cependant ici aux seuls aspects de droit du travail.

La nouvelle loi veut faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Le texte aménage d'abord le régime de l'entretien professionnel. Lors de l'entretien, l'employeur est désormais tenu de délivrer aux salariés de nouvelles informations relatives au



La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, qui a porté la loi

compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien, qui a lieu en principe tous les deux ans, pourra en certaines circonstances, à la suite d'une période de suspension du contrat, être anticipé à l'initiative du salarié.

Les conditions d'abondement par l'employeur du CPF sont également modifiées lorsque le salarié n'a bénéficié d'aucune formation dans les six ans précédant l'état récapitulatif. Mais la principale nouveauté réside dans la faculté ouverte à la négociation collective (d'entreprise ou de branche) de définir d'autres règles que celles prévues par la loi en matière d'entretien professionnel.

La nouvelle loi contient également des dispositions relatives à l'obligation

d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Leur objet est de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, en appréciant le périmètre de l'obligation d'emploi au niveau de l'entreprise, et non plus établissement par établissement ; en renforçant les obligations d'emploi direct des employeurs soumis à l'OETH ; en facilitant le recours au télétravail lorsque la demande émane d'un travailleur handicapé (ou d'un proche aidant) ; en renforçant le cadre d'intervention des entreprises adaptées.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le législateur a également souhaité revoir les dispositions relatives au détachement de travailleurs étrangers et renforcer la lutte contre

ssionnel : les aspects du droit du travail

le travail illégal, avec notamment, de nouveaux pouvoirs de sanction reconnus à l'administration. Certains secteurs d'activité professionnelle devront y être particulièrement attentifs.

Enfin, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » revient également sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi adopte, d'une part, de nouvelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. De nouvelles obligations concernent les branches. Par exemple, la commission permanente de négociation et d'interprétation devra désormais dresser un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes et établir des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes. D'autres obligations visent les entreprises : publication annuelle d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ; obligation d'atteindre un certain niveau de « rattrapage salarial ».

Lutte contre le harcèlement sexuel

D'autre part, cette loi renforce la lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra être désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus.

VOS QUESTIONS

Je viens d'être muté dans une autre société (ayant une activité similaire) du groupe. Que devient ma clause de non-concurrence ?

Dans ce cas, il résulte d'un arrêt récent (Soc. 12 sept. 2018) que votre clause n'est pas caduque et a vocation à reprendre au moment de la rupture du contrat de travail conclu avec le second employeur, pour la durée restant à courir (par exemple, si la durée de votre clause est de 2 ans et que votre contrat est rompu au bout de 18 mois, la clause jouera pendant encore 6 mois).

Puis-je être sanctionné pour avoir tenu des propos injurieux à l'égard de mon employeur sur mon compte Facebook ?

Tout dépend de la publicité donnée aux propos.

S'ils sont en accès libre sur votre mur, vous pourrez être sanctionné.

En revanche, il a été jugé que si les propos reprochés au salarié n'ont été accessibles qu'à des personnes agréées par ce dernier, et peu nombreuses (14 personnes), de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, ils ne caractérisent ni une faute grave, ni une cause légitime de licenciement.

L'employeur m'a remis un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle postérieurement à la rupture du contrat de travail. En a-t-il le droit ?

Absolument pas. En effet, l'employeur aurait dû vous remettre un exemplaire de la convention de rupture, une fois celle-ci signée.

Vous pouvez donc demander la nullité de la rupture conventionnelle et obtenir des indemnités pour licenciement illégitime.

Suis-je tenu de révéler à mon employeur des informations sur l'emploi que j'occupe chez un autre employeur ?

Vous devez impérativement lui révéler les informations relatives à la durée de l'emploi que vous exercez chez un autre employeur, puisqu'il doit être en mesure de vérifier que vous respectez bien les durées maximales de travail autorisées.

Tout refus de votre part constituerait une faute grave pouvant justifier un licenciement.

Enfin, la loi précise que les salariés, les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation dans l'entreprise seront informés des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière

de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Sera-t-on plus libre de choisir son avenir professionnel après cette loi du 5 septembre 2018 ? L'avenir, seul le dira. ■



Le « désert » de Monsieur de Monville

Créé au XVIII^e siècle par sieur de Monville, le Désert de Retz est un parc botanique atypique installé dans les Yvelines. Il a connu les « Lumières » et la Révolution française, avant de renaître au XX^e siècle.

A vingt-huit kilomètres de Paris, dans la forêt de Marly, se tient un lieu étrange : le Désert de Retz, miraculeusement sauvé de la spéculation immobilière et de la destruction, et qui raconte à ceux qui le visitent aujourd'hui un peu de ce que furent, au XVIII^e siècle, les « Lumières ». Cette période de bouillonnement intellectuel, philosophique, littéraire et politique fut également celle d'un goût immodéré pour l'Orient, et plus particulièrement la Chine. Les premières traductions des « Analectes », les fameux entretiens de Confucius avec ses disciples, connaissent alors un succès fulgurant (Voltaire avait fait dresser un portrait de Confucius dans son cabinet de travail), en ce qu'ils proposent une conception de

la relation entre le souverain et ses sujets non plus reliée à une influence divine mais obéissant à la vertu et à l'exemple, au respect des rites et de la hiérarchie des âges. Des conceptions naturellement combattues par les tenants de l'essence divine du pouvoir absolu.

Un parc botanique hors-norme

François-Nicolas-Henri Racine du Jonquoy, sieur de Monville, né en 1734 à Paris, rentier de son état, petit-fils de fermier général, mena la vie de luxe et d'oisiveté d'un riche célibataire de cette époque jusqu'en 1774, l'année de ses 40 ans. Il fit alors l'acquisition d'un domaine dans les alentours du village de Retz, terrain de chasse favori de Louis XVI tout juste couronné roi de France. Son idée

était d'y établir un lieu de repos et de méditation qu'il nomma « désert ». Mais il ambitionnait aussi que ce lieu initie le visiteur à une réflexion philosophique, métaphysique et culturelle, dans l'esprit des Lumières.

Monville a édifié vingt « fabriques », constructions ornementales aux formes extravagantes

C'est dans ce cadre que s'édifia le Désert de Retz, un vaste parc botanique, empruntant aux quelques projets de ce type déjà réalisés en Europe. En une quinzaine d'année, de Monville édifiera vingt « fabriques »,



constructions ornementales aux formes diverses et parfois extravagantes : le Temple au dieu Pan ; la Colonne détruite de 15 m de diamètre et de 25 m de haut, dont il fait sa résidence ; la Glacière pyramide profonde de 6 m ; la Tente tartare, construction de tôles peintes à larges rayures turquoises et jaunes ; la Maison chinoise, construite en teck importé d'Inde, au toit couvert d'ardoises taillées en écailles de poisson, première construction de ce type édifiée en Europe, traduisant l'admiration de son créateur pour le Céleste Empire ; des serres chaudes pour y cultiver des essences rares et des plantes exotiques ; le Temple du Repos ; l'Ermitage, une cabane en bois entourée d'arbres où Monville entretenait un véritable ermite.

Le Désert de Retz devient alors une sorte de parc d'attraction philosophique et culturel. De Monville y organise fêtes, réceptions, concerts, opéras et représentations théâtrales. Les visiteurs célèbres affluent, parmi lesquels Benjamin Franklin, la reine Marie-Antoinette - qui s'en inspire pour créer le « Hameau de la Reine » -, le duc d'Orléans, le roi de Suède,

Thomas Jefferson et bien d'autres. Monville a réalisé son rêve : faire du Désert un rendez-vous de l'intelligence, de l'esprit et de l'élégance.

Accusé de crimes par les révolutionnaires, de Monville sera libéré quelques jours après la chute de Robespierre.

Mais la Révolution viendra bientôt mettre un terme au destin brillant du Désert de Retz. Aristocrate, Monville se sent menacé et décide en 1792 de vendre le domaine à un Anglais excentrique, Lewis Disney Fytche of Swinderby, auquel il sera d'ailleurs confisqué l'année suivante par le pouvoir révolutionnaire. Quant à Monville, il est arrêté le 17 mai 1794, au plus fort de la Terreur. Accusé de crimes « d'anglomanie et sybaritisme », il sera libéré quelques jours après la chute de Robespierre.

En 1856, le domaine est acquis par Frédéric Passy, premier prix

Nobel de la paix, et restera dans cette famille jusqu'en 1949. Mais les « fabriques » se dégradent progressivement et le Désert est bien près de sombrer dans l'oubli, jusqu'à ce qu'André Malraux, alors ministre de la Culture, ne décide de lancer des travaux de réparation qui s'étaleront jusqu'à la fin des années 1980. En 2007, la ville de Chambourcy se voit rétrocéder une partie du domaine. Finalement, en 2009, le Désert rouvre au public, en présence de Frédéric Mitterrand, alors ministre de la Culture et de la communication.

La présentation du site

Sur les vingt « fabriques » imaginées et édifiées par François de Monville, un certain nombre a disparu : la Maison chinoise s'est effondrée au début des années 1970. Les serres chaudes ont disparu, de même que le Temple du Repos et l'Ermitage. Subsistent encore la Colonne détruite, le Temple au dieu Pan, le Théâtre découvert, la Glacière pyramide et la Tente tartare, qui apporte jusqu'à nous un peu de l'esprit des Lumières. ■



PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
RETRAITE
ÉPARGNE
ASSURANCES
ACTION SOCIALE
VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE