

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

5. INFOS DU SIÈGE

L'OPCO de la Construction prend forme

12. À SUIVRE

Le dialogue social à l'heure
du Grand débat national

27. DANS LES ENTREPRISES

Ces salariés qui se volatilisent

30. SAGA DES BÂTISSEURS

Le tunnel, nouveau roi des ouvrages d'art

Le nouveau combat de la qualité de vie au travail

Dossier pages 16 à 23



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...)



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

Les classes moyennes prises pour cible

Le 15 mars s'est achevé le « Grand débat national » voulu par Emmanuel Macron. Un grand débat, ou plutôt des milliers de réunions dans toute la France et, à la clé, pas loin de deux millions de propositions faites par les internautes, les collectivités locales ou les partenaires sociaux.

Transition écologique, démocratie, organisation de l'État et des services publics, fiscalité : l'exécutif a tenté de proposer aux citoyens les grands thèmes qui travaillent notre pays, mais aussi l'Europe. Et il ne faudra pas trop d'un algorithme surpuissant pour trier ces montagnes de propositions...

Dans cette fièvre participative, les classes moyennes demeurent au centre du jeu économique et politique. Jadis grandes oubliées des réformes, les voici désormais prises pour cible. Non seulement leur pouvoir d'achat baisse, la pression fiscale augmente et les fruits de leur épargne sont grignotés par l'inflation, mais voilà que le gouvernement, avec la réforme de l'assurance chômage et l'idée d'un abaissement du plafond d'indemnisation, risque de pénaliser les cadres, l'une des composantes de ces classes moyennes.

Comme le rappelle François Hommeril, président de la CFE-CGC, « l'équilibre de l'assurance chômage repose sur les cadres », qui apportent plus de 42 % des ressources et n'en consomment que 15 %. Autrement dit, s'il s'agit de limiter les allocations chômage, encore faudrait-il revoir la participation des cadres dans la solidarité inter-catégorielle. En l'état, après l'échec des négociations, le gouvernement a repris la main sur ce dossier. ■

Gérard Duez

Je tiens à saluer la mémoire de Charles Vanantwerpen, qui nous a quittés en mars. Charles a présidé à la destinée de notre syndicat il y a près de 40 ans. C'était le temps des lois Auroux, de la transformation de la CGC en CFE-CGC. C'était le début des années 1980. Administrateur chez PRO BTP, Charles avait également participé à la création du groupe en 1993.

Éditorial

Les classes moyennes prises pour cible, par Gérard Duez **3**

Les nouvelles du syndicat



INFOS DU SIÈGE

Formation : l'OPCO de la Construction prend forme **5**
 Hommage à Charles Vanantwerpen **5**
 Personnels CCCA-BTP : le renouveau de l'apprentissage **5**
 Salaires cadres : le Bâtiment fait du surplace **6**

INFOS DES SECTIONS

SICMA : une autre bataille pour la représentativité **7**
 OPPBTP : le développement et l'incertitude **8**
 ENGIE Axima : une nouvelle année d'action syndicale **8**

LES SECRETS DU DS

CSE : le temps des négociations **9**



PORTRAIT

Céline Bretagne,
 actrice de la défense des droits des salariés **10**

Actualités

ON EN PARLE

La renaissance d'une citadelle **11**

À SUIVRE

Le dialogue social à l'heure du Grand débat national **12**

FOCUS

Un plan national pour lutter contre l'habitat indigne **13**

L'ÉTUDE DE L'APEC

Marché de l'emploi cadre :
 le dynamisme de la Construction **14**

REVUE DE PRESSE

15



Le nouveau combat de la qualité de vie au travail

L'amélioration des conditions de travail des salariés est un sujet essentiel, qui fait le lien entre encadrement, nouveaux espaces de travail, mais aussi risques psychosociaux et équilibre vie professionnelle-vie privée.

Dossier : pages 16 à 23

Magazine

LES DIALOGUES DES CAHIERS

Alice Bernard et Jérôme Adam :
 Habitat bioclimatique, nous devons
 changer nos habitudes **24**

FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le BTP, moteur de la croissance européenne **26**

DANS LES ENTREPRISES

Ces salariés qui se volatilisent **27**

JURIDIQUE

Plafonnement des indemnités
 de rupture illégitime : les conseils
 prud'homaux font de la résistance **28**

LA SAGA DES BÂTISSEURS

Le tunnel, nouveau roi des ouvrages d'art **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

2^{ème} 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 : Jacob Lund

Page 3, 5 et 15 :

Jean-Paul Van der Elst

Page 4 et pages 16-17 : Dotshock /

Shutterstock

Page 11 : ACTA VISTA

Page 12 : Philippe Wojazer / AFP

Page 13 : Gérard Bottino /

Shutterstock

Page 14 : Cédric Normand

Page 18 à 23 : fizkes, Dotted Yeti,

Montri Thipsorn, g-stockstudio,

PowerUp, Sirichai Puangsuwan

CFE-CCC

Page 26 : Smileus

Page 27 : GaudiLab / Shutterstock

Page 28 : MR.Yanukit / Shutterstock

Pages 30-31 : qaphotos.com /

Alamy Banque D'Images

FORMATION

L'OPCO de la Construction prend forme

L'année 2019 sera décisive dans la mise en place de l'OPCO de la Construction.



Marie Ferhat
Expert formation
CFE-CGC BTP

Après la création de l'Opérateur de compétences (OPCO) de la Construction, en décembre dernier (*lire n°129*), la dynamique est lancée. Les partenaires sociaux s'étaient laissés jusqu'au 6 mars pour trouver un accord sur les statuts du nouvel OPCO. Une majorité des organisations syndicales (OS) et la totalité des organisations patronales (OP) ont signé le texte. Deux organisations se sont donné le temps de la réflexion.

L'OPCO de la Construction est en ordre de marche pour être agréé en avril. Les partenaires sociaux se sont entendus sur quelques axes forts. Tout d'abord, son champ couvrira à la fois l'Hexagone, les Antilles, la Guyane,

ainsi que les îles de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Mayotte. La gestion de l'Opérateur relève de la responsabilité des seules OS et OP signataires de l'accord et, au sein du conseil d'administration de l'OPCO, chacune des organisations de salariés disposera du même nombre de voix.

Une déclinaison territoriale

Les sections professionnelles paritaires de l'OPCO (Bâtiment ; Travaux public ; Négoce des matériaux de Construction ; Architecture et cadre de vie) auront à définir les priorités de formation et les règles de participation financière.

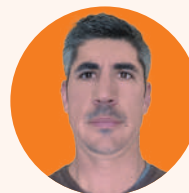
Autre point important, à l'initiative de la CFE-CGC BTP, le rôle du Comité de nomination et de rémunérations de l'OPCO a été entériné. Il viendra renforcer la responsabilité des organisations gestionnaires et sera notamment consulté sur les candidatures de responsables régionaux.

Enfin, l'Opérateur sera présent en région avec un « service de proximité » auprès des TPE/PME, chargé entre autres de l'application des décisions de l'OPCO. Un comité paritaire territorial est également créé. ■

SECTION DES PERSONNELS DU RÉSEAU CCCA-BTP

Le renouveau de l'apprentissage

Le CCCA-BTP et les syndicats ont signé en janvier un accord historique pour l'apprentissage.



Rémy Salabert
Secrétaire général
de la section

Avec la réforme de la formation professionnelle, l'apprentissage se doit de répondre aux besoins du marché de l'emploi. Dans le BTP, les 77 centres de formation des apprentis (CFA) sont les premiers concernés. C'est la raison pour laquelle le réseau CCCA-BTP et certaines organisations syndicales, dont la CFE-CGC BTP, ont négocié et signé, en janvier dernier, un accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

D'envergure nationale, l'accord en vigueur depuis le 1^{er} février dernier, et pour une durée de trois ans, complète le plan du CCCA-BTP « Transform' BTP ». La GPEC vise ainsi à renforcer l'excellence des activités proposées par les CFA. Elle doit également permettre la montée en compétences des salariés des associations régionales à gouvernance paritaire. Pour cela, le rôle des acteurs de la GPEC est précisé.

Cette ambition sera soutenue par le nouvel Observatoire paritaire des métiers et des compétences. Composé d'un collège de salariés et d'employeurs, il aura pour mission d'évaluer les évolutions du secteur et de soutenir la mise en œuvre de la GPEC. ■

Hommage à Charles Vanantwerpen



C'est avec émotion que nous avons appris, il y a quelques semaines, le décès de Charles Vanantwerpen. Cet homme de conviction avait présidé la CFE-CGC BTP durant 14 ans. Administrateur à PRO BTP pendant de nombreuses années, fait Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Charles faisait preuve d'un engagement syndical, d'un courage et d'une humilité qui resteront dans nos mémoires.

MINIMA CADRES DANS LE BÂTIMENT

Des salaires qui font du surplace

Malgré une activité florissante dans le Bâtiment, les salaires minimums font encore grise mine.



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

Le 16 janvier dernier s'est tenue, dans les locaux parisiens de la Fédération française du bâtiment (FFB), la réunion paritaire pour la fixation annuelle des appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres (IAC) du Bâtiment. Le fruit de ces négociations est applicable au Bâtiment depuis le 1^{er} février.

Pour la FFB, le bilan de l'année 2018 reste positif, malgré de fortes contraintes. Le secteur a progressé de 2,3 % en volume (+ 4,9 % en 2017, +2 % en 2016) et cette croissance a été suivie par des carnets de commandes qui s'étaient étalés sur presque 6 mois de production, tous métiers et tailles d'entreprises confondues.

L'emploi progresse

Plus important encore, l'emploi, qui a suivi la tendance (+2,6 %) avec 30 000 postes créés, dont 24 000 salariés, majoritairement recrutés en CDI. Mais ces chiffres ont été ralentis par des difficultés de recrutement comparables à ceux de la période 2006-2007. Selon Jacques Chanut, président de la FFB, « 1 artisan sur 2 affirme avoir des difficultés à recruter ». Au sujet du contexte économique actuel, M. Chanut a évoqué « la fin d'un cycle de croissance », qui pourrait aboutir dans les prochains mois à des

« destructions d'emplois ». En 2019, la FFB table ainsi sur un recul de l'activité du Bâtiment de l'ordre de 0,5 %.

Une classification surannée

Malgré une conjoncture pourtant favorable en 2018, les minima négociés ne sont pas à la hauteur. Les salaires minimums restent très bas, du moins en affichage. L'augmentation moyenne de 2,20 % n'est atteinte que grâce aux 3 % accordés aux cadres débutants. Pour les cadres confirmés (coef. 90 à 162), l'augmentation n'est que de 1,93 %, soit à peine l'inflation sur la période.

Pour les salariés en forfait jours, le barème des rémunérations, conçu

pour 39 heures hebdomadaires, ne tient pas compte des majorations pour les heures supplémentaires entre 35 et 39 heures. Dans ces conditions, le premier niveau de cadre débutant est à 200 € au-dessus du SMIC, et il faut attendre le coefficient 130 pour dépasser le plafond de la Sécurité sociale.

À l'heure du *Building Information Modeling* (BIM) et des imprimantes 3D, le Bâtiment doit actualiser sa classification, vieille de 68 ans, et moderniser le statut de ses salariés. Cette avancée permettrait de revenir à des grilles salariales réalistes et peut-être de limiter les pénuries de salariés qualifiés. ■

SALAIRES ANNUELS BÂTIMENT 2019					
Niveaux	Minima au 1 ^{er} février 2019		Augmentation 2018 - 2019 +2,20 %	35 heures	Forfait jours
	Coefficients	Forfait mois		Forfait mois	
A (24)	60	1 919 €	3,00 %	1 722 €	2 111 €
	65	2 079 €	3,00 %	1 866 €	2 287 €
A (24-26)	70	2 238 €	3,00 %	2 009 €	2 462 €
	75	2 364 €	2,50 %	2 122 €	2 600 €
A (26-28)	80	2 516 €	2,50 %	2 258 €	2 768 €
	85	2 667 €	2,50 %	2 394 €	2 934 €
B 1-1	90	2 816 €	2,50 %	2 527 €	3 098 €
	95	2 971 €	2,50 %	2 666 €	3 268 €
B 1-2	100	3 097 €	2,00 %	2 779 €	3 407 €
(5 ans)	103	3 188 €	2,00 %	2 861 €	3 507 €
B 2-1	108	3 308 €	1,70 %	2 969 €	3 639 €
B 2-2	120	3 656 €	1,70 %	3 281 €	4 022 €
C1	130	3 949 €	1,70 %	3 544 €	4 344 €
C2	162	4 903 €	1,70 %	4 400 €	5 393 €
Plafond mensuel de la Sécurité sociale		3 377 €		(+2,00 %)	
SMIC (montant mensuel brut)		1 521,25 €		(+1,52 %)	

SECTION SICMA

Une autre bataille pour la représentativité

Chez le cimentier Cemex, la section syndicale de la CFE-CGC BTP a obtenu l'annulation d'élections pour « non-conformité des collègues ». Une première.



Jean-Claude Roux
Secrétaire
de la section



La section SICMA
lors d'une formation en 2018

L'histoire prend racine en février 2018. La section Cemex Granulats Rhône-Méditerranée, l'une des branches du cimentier mexicain Cemex, reçoit une convocation pour la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP). Jusqu'ici, rien d'étonnant.

Le délégué syndical de la section décide alors de consulter le service juridique de la CFE-CGC BTP, à Paris. Réactive, l'équipe juridique informe la section qu'en l'état, le projet de PAP ne doit pas être signé.

Le statut catégoriel de la CFE-CGC BTP était en péril

La raison en est simple : la répartition des collègues électoraux est illégale, le PAP incluant les employés non dans le 1^{er} collège (qui inclut également les ouvriers), mais dans le 2^e, réservé aux TAM et aux cadres. Une manière indirecte de supprimer le statut catégoriel de la CFE-CGC BTP. Débute alors une procédure de plusieurs mois

pour obtenir l'annulation des élections professionnelles au sein de l'entreprise.

Le 26 février, soit quelques jours après ce signalement, le service juridique de la CFE-CGC BTP envoie à la direction des ressources humaines de Cemex un courriel qui précise pourquoi le syndicat ne souhaite pas avaliser ce PAP. Or la CFE-CGC BTP, organisation syndicale représentative au sein de Cemex Granulats Rhône Méditerranée, doit signer le PAP pour qu'il soit valide.

Notre syndicat prend les devants

Malgré ce courriel et des échanges téléphoniques entre la section et Cemex, la demande est restée lettre morte. Face à ce silence, la CFE-CGC BTP a pris les devants en déposant une requête le 30 mars 2018 pour l'annulation du PAP et du premier tour des élections professionnelles.

Après plusieurs mois de procédure, le Tribunal d'instance d'Aix-en-Provence a finalement annulé les élections chez Cemex Granulats Rhône-Méditerranée. Cette décision du 4 septembre 2018 devrait faire jurisprudence.

Nos efforts ont permis à l'ensemble des organisations représentatives chez Cemex de signer, le 8 octobre dernier, un nouveau PAP, conforme celui-ci. Désormais, charge aux délégués syndicaux CFE-CGC BTP de faire respecter la répartition légale des collègues. Il en va de notre représentativité. ■

SE FORMER SUR LE CSE

En novembre dernier, à Paris, la section SICMA de la CFE-CGC BTP a organisé une journée de formation et de rencontre destinée aux délégués syndicaux et aux élus de la branche ciments. Centrée sur le comité social et économique (CSE), cette journée a réuni des adhérents venus de groupes comme Ciments Calcia, Eqiom, Holcim ou encore Lafarge et Placo. Animée par Isabelle Duhart, du cabinet Apex, la formation a permis d'aborder les élections professionnelles et les négociations, à l'aune du CSE.



OPPBTP

Le développement et l'incertitude

La section a tenu son Assemblée générale électorale dans un contexte incertain pour l'OPPBTP.



Thierry Faucher
Trésorier
de la section

Le 7 décembre dernier, la section CFE-CGC BTP au sein de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux publics (OPPBTP) a organisé son Assemblée générale électorale (AGE) à Paris. Notre AGE s'est déroulée en présence de Gérard Duez, président national de la CFE-CGC BTP, et d'Henri Coquemont, administrateur au conseil du Comité national de l'OPPBTP.

Outre le rapport d'activité de l'année 2018 et l'élection du nouveau bureau, cette journée a été l'occasion d'aborder les sujets qui mobilisent actuellement notre section, ses adhérents et les salariés de

l'OPPBTP : la réflexion sur l'optimisation du fonctionnement de la section (développement, communication, etc.) ; la formation sur les risques psychosociaux (RPS) ; sans oublier, en point d'orgue de l'AGE, des discussions nourries autour du rapport de la députée Charlotte Lecocq et de la réforme de la santé au travail.

Un avenir incertain

Comme nous l'écrivions il y a quelques mois dans *Les Cahiers du BTP* (lire n°129), avec la proposition de « guichet unique » du rapport Lecocq, l'existence même de l'OPPBTP est menacée. En février dernier, le gouvernement a annoncé qu'il laissait aux partenaires sociaux le soin de négocier et d'élaborer cette réforme. D'ici à la fin juin, les organisations syndicales et patronales devront s'entendre avant tout sur les thèmes choisis pour la négociation. Comme pour le dossier de l'assurance-chômage, l'exécutif « reprendra la main » en cas d'échec des partenaires sociaux. Plus que jamais, l'avenir semble incertain pour la santé au travail. ■

ENGIE AXIMA

Une nouvelle année d'action syndicale

L'assemblée générale électorale (AGE) de la section a été l'occasion de dresser un bilan de ses actions et d'envisager l'avenir.



Christine Allemand
Secrétaire générale
de la section

Il faut battre le fer tant qu'il est chaud. Près d'un mois après les élections professionnelles chez ENGIE Axima, et la nette progression de notre section, nous avons organisé à Paris notre assemblée générale électorale (AGE).

Elle s'est tenue le 16 janvier, entre deux formations consacrées entre autres au comité social et économique. Notre AGE a permis de réunir nos nouveaux élus venus de Lyon, Strasbourg, Le Mans, Paris ou encore de Nice. Pour la CFE-CGC BTP, Lionel Malaterre, vice-président Cadres, a dialogué avec les équipes de la section. Ce moment a été très apprécié.

L'AGE a permis de nommer Jean-Pierre Spano comme trésorier, et m'a confié le secrétariat général. Nous avons enfin fait le bilan des actions menées en 2018, notamment nos alertes sur la souffrance au travail et les risques psychosociaux. Coïncidence ou non, la direction d'ENGIE Axima a embauché en décembre dernier un psychologue du travail.

Dans les prochains mois, notre section va intensifier le rythme des formations destinées à ses membres, et continuer son développement. ■

LE NOUVEAU BUREAU DE LA SECTION



Marc Girard : Responsable de section

Tony Boët : Adjoint

Isabelle Girault-Barranger : Secrétaire

David Chanut : Secrétaire adjoint

Thierry Faucher : Trésorier

Yves Chassagne et Joël Finiel :

Membres

Gérard Begon : Invité



CSE : le temps des négociations



Ugo Lippolis

Conducteur d'opérations péages chez AREA (groupe APRR), Ugo Lippolis a rejoint le groupe APRR en 1994. Adhérent à la CFE-CGC BTP depuis 2014, il est devenu en 2016 délégué syndical de la section, puis, à la faveur des élections professionnelles en 2018, titulaire au CSE.

Le comité social et économique (CSE) est en place dans certaines entreprises de plus de 11 salariés. Pour les autres, les négociations sont à suivre attentivement.

D'ici au 31 décembre 2019, le comité social et économique (CSE) sera définitivement installé dans le paysage français. Ce délai concerne les entreprises déjà pourvues de représentants du personnel (RP) et dont les mandats des élus arrivent à terme cette année. Mais avant que l'instance unique du personnel soit une réalité, encore faut-il que les syndicats et leurs élus restent vigilants sur les grands axes de négociation.

1 Formez vos élus

Négocier la mise en place du CSE, c'est changer sa façon de négocier. En fusionnant délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la loi impose mécaniquement une baisse du nombre de membres au sein du CSE. Pour un élu CFE-CGC BTP, cette fusion équivaut à revêtir trois casquettes. Il faut donc former les élus syndicaux, au fur et à mesure, sur des questions juridiques, syndicales ou ayant trait à la santé des salariés.

Pour cela, la CFE-CGC BTP propose tout au long de l'année des formations adaptées aux élus.

2 Attention aux heures de délégation

La création du CSE impose de négocier avec la direction de votre entreprise un nouveau protocole d'accord préélectoral (PAP). Ce dernier concerne les opérations électorales, mais également le nombre de sièges et le volume des heures de délégation.

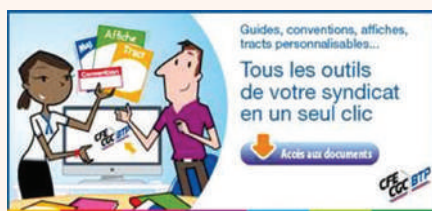
En fonction de l'effectif de votre entreprise, le PAP peut revoir à la hausse, ou à la baisse, le nombre de membres du CSE. Si ce nombre est inférieur aux dispositions réglementaires, il est important de négocier un surplus d'heures de délégation. Les dispositions prises seront alors supra-légales, mais vitales.

3 Des agents à valoriser

Avec les « ordonnances Macron », le dialogue social varie fortement selon les stratégies des directions et les accords autour du CSE. Face à la réduction du nombre de mandats électifs, n'oubliez pas l'atout « représentants de proximité » (RP). Ces mandats seront créés uniquement par un accord d'entreprise majoritaire. S'il n'existe pas de définition légale des RP, leur principale attribution est de faire le lien entre la vie des salariés et les élus du CSE. Puis, l'accord d'entreprise fixera leur nombre, les modalités de désignation, leurs attributions et les moyens mis à disposition pour agir.

4 Le budget, encore et toujours le nerf de la guerre

Si le PAP négocié dans votre entreprise prévoit une baisse du nombre de membres du CSE, essayez de négocier une hausse du budget de fonctionnement. Il est destiné à couvrir les dépenses du CSE, et pourra également servir à financer la formation des délégués syndicaux. Ce sujet devra être délibéré par les membres du CSE. ■



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

Être actrice de la défense des droits des salariés

Céline Bretagne, responsable QSE chez Razel-Bec, filiale de Fayat, place la qualité des conditions de travail des salariés au cœur de l'entreprise.

À l'écoute et dans l'échange » avec les ouvriers sur les chantiers : c'est cette proximité que préfère Céline Bretagne dans son métier, afin de mieux appréhender et résoudre les problèmes qu'ils rencontrent. « *En tant que responsable Qualité Sécurité Environnement [QSE] au sein du groupe Razel-Bec pour toute la région PACA, il est important de maintenir le lien social pour éviter les conflits* », explique cette Niçoise de 38 ans.

« Mon poste de QSE est complémentaire de ma casquette d'élue »

D'ailleurs, depuis 2004 et son embauche au sein du groupe Cari, racheté en 2010 par Fayat, cette experte en géotechnique n'a eu de cesse de faire bouger les lignes. Son leitmotiv : apporter, localement, sa « *petite pierre à l'édifice pour améliorer le bon fonctionnement de l'entreprise et l'égalité hommes-femmes dans le secteur du BTP* ». Un secteur dominé par les hommes, et souvent présenté comme très « rude », raconte-t-elle, « *alors qu'il n'en est rien. Du haut de mon 1m60, je suis respectée pour mes compétences, mais aussi en tant que femme sur les chantiers.* » Céline ne cache pas sa fierté de travailler pour l'agence du groupe comptant le plus de femmes responsables de la conduite des travaux sur les chantiers.



Défendre les intérêts de l'encadrement

« *Pour moi, il était essentiel de devenir un acteur de la défense des droits des salariés* », affirme Céline, qui a décidé d'adhérer en 2012 à la CFE-CGC BTP parce que, dit-elle, « *l'encadrement est souvent oublié par les autres syndicats* ».

Se syndiquer était donc « une évidence » pour participer à la renégociation des accords d'entreprise lors de la fusion des trois entités Cari, Razel et Bec. Aux élections professionnelles, elle a ainsi été élue déléguée du personnel (DP) titulaire et suppléante au comité d'entreprise (CE) dans son agence.

CV EXPRESS

1981 Naissance à Nice
2004 DESS de géotechnique et entrée dans le groupe Razel-Bec (ex. Cari)
2012 Adhésion à la CFE-CGC BTP et élue titulaire DP et CE
2015 Deuxième mandat d'élue suppléante CE
2019 Candidate aux élections professionnelles de juin

« *Mon poste de QSE est complémentaire de ma casquette d'élue. Être sur le terrain me permet de remonter, en réunion à l'agence, de nombreuses informations liées à la sécurité du personnel, la qualité des ouvrages et au respect de leur impact sur l'environnement. Sans compter toutes les problématiques portant sur la santé au travail* », explique Céline. Surtout, en tant qu'élue CFE-CGC BTP, elle dispose d'une « *certaine liberté d'action* » pour mener à bien ses missions tout en appréciant cet échange régulier avec Édouard Corral, délégué central CFE-CGC BTP, pour avancer sur des dossiers aussi sensibles que l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise.

Parité du CSE

Céline a d'ailleurs décidé de se représenter aux prochaines élections, en juin 2019. Elle continuera à promouvoir le respect de la parité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel. « *Dans le cadre du nouveau CSE, ce sont deux hommes et deux femmes de la CFE-CGC BTP qui défendront les droits des salariés* », annonce-t-elle avec enthousiasme. ■



EN CHIFFRES

52 euros

Sur 1 000 euros de dépenses publiques, 52 vont aux transports, aux équipements collectifs et aux infrastructures, selon les chiffres communiqués par le gouvernement à l'occasion du « Grand débat national ». La protection sociale mobilise 575 euros et l'éducation, 96 euros.

2,5 fois

Sur l'assurance chômage, le gouvernement veut limiter les allocations versées à 2,5 fois le plafond de la Sécurité sociale (contre 4 actuellement). La CFE-CGC rappelle que si les cadres en France « ont un des niveaux absolus d'indemnisation les plus élevés d'Europe », il en va de même pour leur taux de cotisation.

1 Md d'euros

Le tribunal administratif de Marseille a annulé le projet de réhabilitation des écoles de la ville. Il prévoyait la destruction de 28 écoles et la construction de 34 nouveaux établissements en six ans. Le montant de ce projet, évalué à 1 milliard d'€, devait être financé par un partenariat public-privé (PPP).

La renaissance d'une citadelle

À Marseille, le monument de la Citadelle Saint-Nicolas a entamé une reconversion qui mêle patrimoine, art et utilité collective.



Fermée aux visiteurs depuis près de 350 ans, la Citadelle Saint-Nicolas est en pleine reconversion

Depuis 1664, la Citadelle Saint-Nicolas surplombe la ville de Marseille. Construit sur ordre de Louis XIV, elle avait pour mission de surveiller une population alors en délicatesse avec l'autorité royale. Sauvé de la démolition par le pouvoir révolutionnaire en 1790, le fort se transforma en prison. Le monument sera également nommé Citadelle d'Entrecasteaux en 1862, pour sa partie haute. Depuis près de 350 ans, l'accès de ce site exceptionnel, qui domine le Vieux-Port, était fermé aux Marseillais. Mais la Citadelle est en train de renaître.

Une reconversion complète

Depuis une quinzaine d'années, ACTA VISTA utilise ce patrimoine pour aider des demandeurs d'emploi à se rebâtir un avenir. Ces chantiers de formation et d'insertion professionnelles permettent de restaurer et de valoriser la Citadelle. En octobre 2018, le GROUPE

SOS, représenté par son secteur Culture, a remporté le projet lancé par la ville de Marseille visant à la reconversion du fort et à sa réouverture au public.

Baptisé « La Citadelle de Marseille », il s'agit d'une reconversion complète où se concilieront valorisation du patrimoine, ambition artistique, utilité collective et viabilité économique. Les artistes locaux et internationaux seront invités à investir les terrasses, la nature et le paysage, avec la réalisation d'un parcours d'œuvres d'art monumentales, produites par des artistes en résidence. Le site accueillera également un espace d'expérience en réalité virtuelle unique en Europe, ainsi que des œuvres numériques.

Le porteur du projet, le GROUPE SOS, est la première entreprise sociale européenne et emploie 18 000 salariés. Le secteur Culture du groupe réunit une douzaine d'entreprises, intervenant dans tous les domaines de la création. ■



Le dialogue social à l'heure du Grand débat national

Dans le bras de fer qui oppose l'État aux partenaires sociaux, le modèle français du dialogue social est à la peine.

Le dialogue social est au point mort ! » Pour Gilles Lécuelle, secrétaire national à la CFE-CGC, toute la difficulté du dialogue social en France « résulte essentiellement de la position extrêmement rigide que maintient l'État sur la négociation paritaire ».

Si cet affrontement permanent avec l'État remonte à plusieurs décennies, celui-ci a pris de l'ampleur depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir, et tout particulièrement ces derniers mois. Force est de constater que les partenaires sociaux ne parviennent pas à faire entendre leur voix auprès du gouvernement. Et ce ne sont pas les négociations en cours, sur le statut de l'encadrement, les retraites ou l'assurance chômage qui devraient changer la donne.

« Nous avons le sentiment que le gouvernement nous demande de négocier pour trouver uniquement le moyen de résoudre l'équation qui lui permettra de reprendre la main et d'atteindre l'objectif qu'il s'est fixé », estime Gilles Lécuelle. Et celui-ci de préciser : « Il cherche avant tout à affaiblir les corps intermédiaires ».

Dégradation du dialogue social de proximité

En plein « Grand débat national », tous les signaux sont au rouge sur le manque de dialogue social en France, tant au niveau des branches professionnelles que dans l'entreprise. L'affaiblissement des syndicats comme l'érosion du taux de syndicalisation dans les entreprises sont autant de facteurs aggravant pour le dialogue social. Les ordonnances Travail de 2017, visant

à instaurer l'unification des instances représentatives du personnel au sein des comités sociaux et économiques (CSE) dans l'entreprise, n'ont d'ailleurs pas créé la « nouvelle dynamique des relations sociales » escomptée.

« Nous devons remettre l'Homme au centre du débat dans l'entreprise »

Bien au contraire, « les premiers retours font état d'une dégradation du dialogue social sur le terrain », note la CFE-CGC en se rapportant au dernier rapport d'étape du comité d'évaluation des ordonnances (remis en décembre dernier à Muriel Pénicaud, ministre du Travail). Les élus, moins nombreux sur le terrain, ont vu leurs heures de délégation réduites. Ils craignent une dégradation du dialogue social de proximité. « Les problèmes rencontrés dans les équipes ne sont plus traités de

manière collective, remarque Gilles Lécuelle. C'est au cas par cas. Le rôle des DP était de déceler très rapidement les signaux, y compris faibles, pour désamorcer les conflits. Au final, cela risque de coûter plus cher à l'entreprise. »

Remettre l'Homme au centre de l'entreprise

« Le Grand débat national va peut-être favoriser la reprise du dialogue dans les entreprises, mais aussi entre les organisations syndicales », espère Gilles Lécuelle. Aussi, pour répondre à ce malaise ambiant, la CFE-CGC va-t-elle consulter l'ensemble de ses adhérents sur les problèmes de société soulevés par les gilets jaunes - précarité, pouvoir d'achat, logement, fiscalité... - pour conforter les valeurs qu'elle défend depuis des années. « Le dialogue social est un facteur essentiel de la productivité et non un coût pour l'entreprise, affirme Gilles Lécuelle. Nous devons remettre l'Homme au centre du débat dans l'entreprise, parce que c'est l'entreprise qui crée des emplois. » ■



Emmanuel Macron, à Bourgtheroulde (Normandie), le 15 janvier pour le lancement du Grand débat national

Un plan national pour lutter contre l'habitat indigne

Pour endiguer le mal-logement en France, le gouvernement cible les « marchands de sommeil ». De leur côté, certains acteurs réclament des mesures d'urgence comme la rénovation de 60 000 logements par an.



Rue d'Aubagne, à Marseille, l'habitat indigne a entraîné un drame

Bâtiments insalubres, immeubles en ruine... Cinq mois après le drame de la rue d'Aubagne qui a provoqué à Marseille la mort de huit personnes, la colère contre l'habitat indigne gronde encore dans la cité phocéenne. Et pour cause : dans le Sud comme sur l'ensemble du territoire, « les Français seraient entre 900 000 et 1 300 000 à vivre aujourd'hui dans des conditions d'habitat dangereuses et indignes », alerte la Fondation Abbé Pierre dans son dernier rapport, réalisé en partenariat avec l'association Soliha, le réseau Pro Civis et l'association nationale Compagnons Bâtitisseurs.

La Fondation Abbé Pierre précise : « entre 420 000 et 600 000 logements indignes » ont été répertoriés en France. C'est sans compter « les nouvelles formes de locations, impropres à l'habitation », telles que « les garages, locaux de stockage ou cabanes de jardin » qui fleurissent en périphérie des grandes agglomérations, rappelle la

sociologue Anne-Claire Davy, auteur de l'étude « L'Habitat indigne et dégradé en Ile-de-France. État des lieux des enjeux et des politiques » pour l'Institut d'aménagement et d'urbanisme (IAU).

Les maires et les ONG réclament des mesures rapides

Permis de louer

Cette crise du logement en France, aggravée ces dernières années par la spéculation immobilière dans les grandes villes, a favorisé le développement d'un « sous-marché » de la location de moindre qualité. En Seine-Saint-Denis par exemple, remarque Anne-Claire Davy, « de petites surfaces de 15 m², issues d'une division pavillonnaire "sauvage" sont ainsi apparues » à des prix pouvant atteindre « 650 euros par mois ».

Face à ce constat, le gouvernement a annoncé le renforcement d'ici 2021 du dispositif fiscal et judiciaire, prévu dans le cadre de la loi Elan, à l'encontre des « marchands de sommeil ». Pour autant, certains maires estiment qu'il est plus qu'urgent de prendre des mesures rapides et efficaces. Les villes de Libourne (Gironde), La Courneuve, Saint-Denis, Aubervilliers ou Stains en Seine-Saint-Denis, ont ainsi décidé d'instaurer un permis de louer, soumis à l'approbation de la commune, préalablement à la signature d'un bail.

Une feuille de route plus ambitieuse

D'autres acteurs comme la Fondation Abbé Pierre réclament la mise en œuvre, sans tarder, d'une véritable politique en matière de lutte contre l'habitat dégradé.

« Le gouvernement doit engager un plan national de lutte contre l'habitat indigne en fixant notamment des objectifs quantitatifs et qualitatifs aux territoires, assortis d'obligations de résultats : ce sont environ 60 000 logements indignes qui doivent être rénovés chaque année pendant dix ans », explique l'association Soliha. Et celle-ci de souligner : pour l'heure, l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH), en charge d'œuvrer et de financer des programmes de rénovation, traite environ 10 000 à 15 000 logements par an. En 2017, sur un objectif de 14 500 logements, elle n'en a traité que 78%. ■



Marché de l'emploi cadre : le dynamisme de la Construction

En 2019, les entreprises de la Construction prévoient de recruter légèrement plus de cadres que l'an passé. Un dynamisme porté notamment par le Grand Paris.

Prévisions 2019 des recrutements de cadres dans la Construction

(CDI ou CDD d'un an et plus - Fourchette haute sur les chantiers)

8 040 recrutements
(+10 % par rapport à 2018)
dans les travaux de construction spécialisés

6 500 recrutements
(+7 % par rapport à 2018)
dans le bâtiment, le génie civil et les matériaux de construction

Total des recrutements pour la Construction : **+8,5 % depuis 2018**

DATA CADRES, UNE SOLUTION DIGITALE POUR L'EMPLOI



Sébastien Thernisien
Responsable du pôle Modélisation et valorisation des données à l'Apec

Directement accessible sur le site web de l'Apec (scannez la page avec *PictureExtend*), Data Cadres permet aux cadres et aux jeunes diplômés de découvrir des indicateurs personnalisés sur le marché de l'emploi. Via une recherche simple et rapide de leur métier et de leur territoire, ils peuvent bénéficier de données chiffrées (volume de recrutements prévus sur un an, principaux secteurs d'activité, etc). À titre d'exemple, une jeune diplômée veut devenir ingénieure du BTP. Avec Data Cadres, elle va pouvoir confronter sa recherche à la réalité

du marché et obtenir des réponses à deux principales interrogations : y a-t-il des opportunités autour de moi ? Quels diplômes, quels niveaux d'expérience ont les autres candidats ?

Un responsable des ressources humaines pourra aussi utiliser le nouvel outil digital de l'Apec afin d'évaluer le marché de l'emploi local. S'il doit prochainement recruter un conducteur de travaux, il pourra consulter le niveau moyen de rémunération pour ce métier, identifier le profil type des candidats de la région et connaître les canaux de recrutement efficaces pour ce type d'embauche. ■

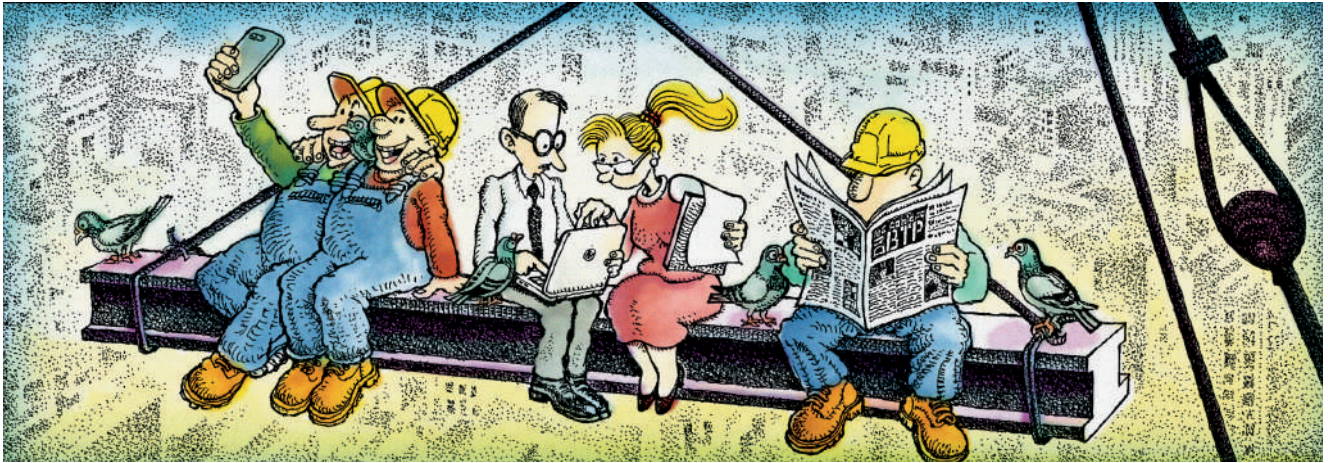


ILLUSTRATION POUR LES CAHIERS DU BTP : JPVDE

Un jour de carence obligatoire

Ouest-France – 21/02

« L'hypothèse d'un jour de carence "d'ordre public", obligatoire pour tous et ne pouvant être indemnisée, fait partie des vingt propositions remises, mercredi 20 février au Premier ministre, par les trois experts missionnés pour enrayer la hausse du coût des arrêts maladie (7,4 milliards d'euros en 2017, +15 % sur la période 2010-2017). Cette idée, à laquelle les syndicats sont hostiles mais les employeurs favorables, risque de pénaliser une partie des salariés du privé. Concrètement, il s'agit d'une journée ne pouvant en aucun cas donner lieu à une indemnisation, les entreprises ayant interdiction de la compenser. »

Des ponts qui inquiètent

Nice Matin – 11/02

« La fédération du BTP des Alpes-Maritimes s'est inquiétée, en marge de ses vœux, du "manque de moyens déployés dans l'entretien du patrimoine existant", s'agissant d'ouvrages d'art tels que les ponts, murs de soutènement et autres aqueducs ou avaloirs. Même si, à aucun moment, un danger n'a été évoqué, une alerte était lancée sur le coût de travaux plus lourds à venir. Du côté du conseil départemental, on rappelle que les Alpes-Maritimes se caractérisent par "une topographie très contrainte" ayant nécessité la construction de 918 ouvrages d'art de plus de deux mètres d'ouverture. »



@Pierre Wouters, juriste affaires sociales (14/03)

Management : la fin du chef ? De nouveaux modèles de management remettent en cause la figure du chef. Dans un monde toujours plus complexe, il faudrait au contraire la réhabiliter.

@Parlons RH (04/03)

48 % des collaborateurs français estiment que l'innovation managériale et opérationnelle est une priorité dans les entreprises

@François Hommeril (26/02)

Mon combat est simple, ma vision de la justice : qu'un cadre, licencié à 50 ans, ne soit pas obligé de vendre sa maison pour continuer à payer les études de ses enfants. Et ce alors qu'il aura cotisé toute sa carrière pour s'assurer contre ce risque

@Fatine Dallet, cabinet Michael Page (12/02)

Un tiers des recrutements en CDI se voient rompus avant la fin de la première année. Des chiffres qui ont de quoi faire réfléchir les entreprises

Le chantier parisien qui intéresse New York

Aujourd'hui en France – 26/02

« En début de mois, le cabinet d'architectes français de Vincent Lavergne a sauté dans un avion, tablette et plans 3D sous le bras, direction la "Grande Pomme". Là-bas, au centre d'architecture de Manhattan, les jeunes "Frenchie" invités ont donné une conférence pour présenter leur projet devant un parterre d'architectes, d'urbanistes, d'élus new-yorkais. Vincent Lavergne conduit l'énorme projet de la surélévation de la tour Watt, une tour HLM de cheminots, propriété de ICF, la filiale de la SNCF, qui sera livrée en 2020 pour la coquette somme de 8 M€. »

Élus du personnel : et après ?

L'Entreprise – 31/01

« Recours à des cabinets de conseil, reclassement interne ou externe, création de postes ad hoc... en ce début d'année 2019, entreprises et syndicats s'attendent sérieusement à "recaser" les élus du personnel qui vont perdre leur mandat en raison de la mise en place du comité social et économique (CSE), qui devra être achevée avant le 1er janvier 2020. Et l'inquiétude règne. (...) Le gouvernement s'est rendu compte qu'il ne pouvait plus se désintéresser du sort de ces milliers de sortants, qu'il en allait de sa réforme du dialogue social. »

Le nouveau combat de la

Souvent réduite à la question du bien-être, la qualité de vie au travail (QVT) en deviendrait presque un lieu commun. Pourtant, l'amélioration des conditions de travail des salariés est un sujet complexe, qui concerne les risques psychosociaux autant que l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

qualité de vie au travail



SOMMAIRE

Pages 18-22

Les différentes facettes de la QVT

Page 19

Le rôle clé de l'encadrement

Page 20

Entretien avec Jean-Pierre Durand, sociologue

Page 22

La gentillesse améliore la qualité de vie

Page 23

L'avis de Martine Keryer (CFE-CGC)



Un nouveau sigle a fait son apparition ces dernières années dans la "littérature" de management : QVT, pour qualité de vie au travail. Le concept n'est pourtant pas totalement neuf, puisqu'il a été théorisé par le grand sociologue américain Elton Mayo dans les années 1960. Les travaux d'Elton Mayo portaient sur la relation entre la productivité et la satisfaction psychologique des ouvriers dans leur travail. La QVT a prospéré

aux États-Unis au cours des décennies suivantes, mais ne s'est invitée dans le débat social en France que plus récemment.

Le terme a fait son apparition pour la première fois en 2013 dans l'Accord national interprofessionnel (ANI), qui en donne la définition suivante : « *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* ». Cette formulation un peu ampoulée révèle les difficultés de saisir l'ensemble des dimensions de la QVT. La première tient naturellement aux conditions de travail et à l'impact de ces dernières sur la santé physique et psychologique des salariés.

Mais la QVT est aussi liée au contenu même du travail, aux modes d'organisation de l'entreprise, à sa structure hié-

rarchique, à l'autonomie laissée aux salariés pour organiser eux-mêmes leur travail. La QVT est donc une approche globale de la relation de l'individu à son travail, qui intègre la notion de bien-être personnel.

Les entreprises expérimentent de nouveaux modes de travail

On imagine aisément que ce concept puisse poser un certain nombre de problèmes, s'agissant de sa mise en œuvre concrète dans les entreprises. La disparition du CHSCT avec la loi Travail de 2017 ne simplifie pas le débat sur les conditions de travail, puisque l'instance qui leur était dédiée a été fusionnée dans le CSE et que les sujets liés à la QVT n'entrent plus dans le champ des négociations obligatoires.

Des négociations essentielles

Cela n'empêche pas, que dans beaucoup d'entreprises, la qualité de vie au travail devient un terrain d'expérimentation et de négociation. « *Chez SPIE, ce sont les aspects du travail au quotidien qui importent avant tout. La qualité de vie au travail est donc un sujet de premier plan* », souligne Georges Hoerner, cadre commercial et délégué syndical central CFE-CGC BTP chez SPIE Facilities. Surtout depuis que la direction générale de l'entreprise a décidé, il y a cinq ans, de mettre en œuvre une nouvelle organisation par métiers. La filiale SPIE Facilities, qui regroupe les activités de maintenance et de Facility Management (Bâtiment, tertiaire...), a ainsi été créée le 1^{er} janvier 2017.

« *Les négociations sur la qualité de vie au travail ont dû être retardées, explique encore Georges Hoerner. D'autres accords devaient être signés en priorité sur le handicap, le temps*

DERNIÈRES NOUVELLES

Dans un courrier adressé le 12 mars aux partenaires sociaux, les ministres Muriel Pénicaud et Agnès Buzyn ont invité à « *conduire une réflexion partagée et structurée* » sur les questions de santé au travail.





de travail, le télétravail ainsi qu'un sujet essentiel pour notre métier : l'astreinte. Les discussions sur la QVT reprendront courant avril 2019, explique-t-il. Certains syndicats de SPIE Facilities souhaitent négocier séparément les accords sur la QVT et sur les risques psychosociaux (RPS). Aujourd'hui, il n'y a pas de réel blocage avec la direction de la filiale. Le seul point d'achoppement porte sur le respect de la confidentialité en cas de conflit dans l'équipe ou avec sa hiérarchie. L'accord prévoit de s'adresser aux ressources humaines, au QSE ou aux instances représentatives du personnel. Côté syndicats, nous demandons davantage de garanties de confidentialité pour le salarié qui souhaite exprimer un malaise dans son travail et le faire savoir sans être inquiété par ses collègues ou son manager. »

Attentes grandissantes des salariés

La complexité d'une approche réelle de la QVT au sein des entreprises tient à l'aspect protéiforme du sujet. Il existe une tentation de le circonscrire aux conditions de travail elles-mêmes. D'où l'expérimentation de « nouvelles organisations des espaces de travail », notamment dans les activités de services et les sièges administratifs afin de faciliter le co-working.

L'équilibre vie professionnelle et privée est essentiel pour la QVT

On y intègre parfois un certain nombre de nouveaux équipements pour permettre la pratique de certains sports ou garantir des moments de repos pour les salariés. On baptise aussi du sigle QVT de nouveaux modes de travail collaboratif, censés responsabiliser davantage les collaborateurs et leur laisser une certaine autonomie (Suite p.20)

LE RÔLE CLÉ DE L'ENCADREMENT



Une composante importante dans la qualité de vie au travail tient à la relation entre les salariés et leur encadrement. Le concept de hiérarchie est même remis en cause, au profit de modes d'organisation plus souples, plus collaboratifs dans lesquels les salariés bénéficient de davantage d'autonomie. C'est en tout cas une attente forte chez les Millenials, comme l'atteste la dernière étude du cabinet Deloitte, « Tendances RH 2018 : l'entreprise sociétale, un nouvel essor ».

Quête de sens et transparence

La QVT s'inscrit dans le concept d'entreprise sociétale, puisque se soucier de la qualité de vie de ses salariés est une façon de les respecter et de répondre à leurs attentes. Dans ce contexte, le management est lui aussi amené à se transformer en profondeur afin de répondre à ces nouvelles exigences des jeunes générations de salariés que sont la quête de sens, la transparence, le besoin de reconnaissance, la souplesse dans l'organisation de leur travail.

Dans le monde de la restauration, où les notions de chef et de brigade sont encore bien vivaces,

Ninkasi, brasseur à Lyon, a mis en place un « management fin » : un manager pour un maximum de cinq collaborateurs, qu'il rencontre individuellement 14 fois dans l'année.

Le pari de l'intelligence collective

Deux fois par an, Christophe Fargier, dirigeant de l'entreprise, réunit l'ensemble des équipes, pour réfléchir à la stratégie, bâtir les concepts de soirées, pointer les erreurs et manquements dans l'entreprise : un pari sur l'intelligence collective. Jeunes et moins jeunes : la question est parfaitement légitime, car 82 % des individus consultés estiment que performance et sens au travail sont liés. Le sujet les préoccupe d'ailleurs largement, puisqu'ils sont 83 % à en avoir discuté au cours des six derniers mois (45 % en dehors de l'environnement professionnel, 42 % avec des collègues et 11 % avec un manager). Permettre à chacun de construire le sens qu'il donne à son travail, tout en visant l'amélioration du fonctionnement des collectifs et la performance des organisations : voilà un enjeu de taille pour les entreprises. ■



(Suite de la p.19)

dans l'organisation de leur travail, dont le télétravail est une composante.

Même si ces innovations sont souvent accueillies de façon positive par les salariés, elles n'en garantissent pas pour autant une amélioration systématique de la QVT. Le baromètre Actineo 2017 sur la qualité de vie au bureau montre que 57 % des personnes interrogées préfèrent travailler sur un poste attribué dans un bureau fermé. La revendication montante est plutôt

de disposer de davantage d'autonomie dans l'aménagement de leur temps de travail (55 % des personnes interrogées).

Les « broyeurs silencieux »

L'autre aspect de la QVT, et celui qui pose le plus de difficultés, est la charge de travail et sa qualité. Lorsqu'elle est excessive, elle peut être source de stress, de souffrance, de burn-out et de risques psychosociaux (RPS). Les cadres sont particulièrement exposés

à une pression montante sur les performances dans un contexte général de réduction des effectifs dans les sièges administratifs.

Pour Christophe Roth, délégué national Santé au travail et Handicap de la CFE-CGC, les RPS et le handicap psychique sont des « broyeurs silencieux ». « *Les cadres, agents de maîtrise, techniciens et commerciaux, les agents de l'hospitalière, policiers, pompiers et territoriaux sont les plus*

(Suite p.22)



CONTREPOINT

« Dans certaines entreprises, la QVT écarte du débat l'essentiel des causes du mal-être au travail »

JEAN-PIERRE DURAND, sociologue et auteur

Les Cahiers du BTP : Que vous inspire ce concept de qualité de vie au travail ?

Jean-Pierre Durand : La QVT est avant tout une invention managériale qui ne répond pas toujours aux questionnements des salariés. C'est un dispositif mis au point par les entreprises pour détourner les réelles aspirations des salariés en matière de qualité des conditions de travail.

À mon sens, la QVT peut écarter du débat, l'essentiel des causes du mal-être au travail. Elle l'accompagne par un discours rassurant avec des mots comme la bienveillance. Certaines entreprises, par le biais de la QVT, ne parlent que d'une amélioration de la qualité de vie au travail en restant à un niveau superficiel. Cette notion se limite donc aux aménagements des espaces de travail (luminosité, ergonomie, etc.) sans traiter les questions de fond, qui sont celles des charges de travail.

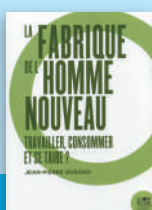
Cette approche ne peut-elle pas, tout de même, améliorer la vie des salariés ?

Je n'en suis pas du tout convaincu. La QVT peut multiplier les nouveaux dispositifs pour noyer les questions de fond

et masquer les vraies attentes des salariés. Quel que soit le secteur d'activité, la question des salariés reste la même : pouvoir disposer de plus d'autonomie et de responsabilités en donnant davantage de sens à son travail.

Ce que veulent les salariés, c'est améliorer leurs conditions de travail. Or depuis vingt ans, nous assistons à une réduction de l'autonomie du salarié. L'autre dispositif recherché à travers la QVT est de transformer les préoccupations collectives en préoccupations individuelles. De cette manière, la QVT ne fait qu'individualiser la question du bien-être au travail. C'est la raison pour laquelle l'entreprise propose à ses salariés des activités relaxantes comme le yoga, l'aide de coaches, voire des applications mobiles sur smartphone pour améliorer l'humeur ou le bien-être au travail...

L'utilisation présente de la QVT a ceci de pernicieux qu'elle vise à réduire la prise en charge collective pour privilégier cette individualisation. Aujourd'hui, le management participatif, et tout le discours qui s'y rapporte, est superficiel. Nous l'avons bien compris, ce ne sont que des outils de co-gestion et de co-information qui ne sont, à aucun moment, au service du mieux-être des salariés dans leur travail. ■



POUR EN SAVOIR PLUS

La fabrique de l'homme nouveau. Travailler, consommer et se taire ? (Éditions Le Bord de l'eau, 2017)



QVT : COMMENT LES SALARIÉS VIVENT LEUR TRAVAIL

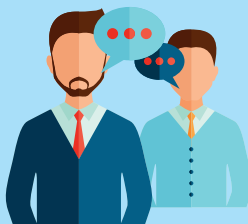
Les principaux leviers de la qualité de vie au travail*



L'ÉQUILIBRE entre vie professionnelle et vie privée



LA RECONNAISSANCE du travail, l'écoute et l'équité



LE MANAGEMENT au sein de l'entreprise

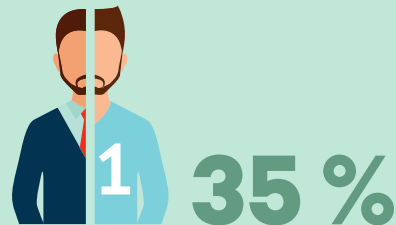


LE CONTENU du travail (variété des tâches, autonomie, responsabilité)

L'entreprise : Les salariés s'expriment**



sont **confiants** dans leur avenir professionnel sur 3 ans (64 % en 2012)



ont des difficultés à **concilier travail et vie privée** (27 % en 2009)



déclarent être **engagés** dans leur travail (36 % en 2009)



estiment avoir un travail **physiquement fatigant** (54 % en 2009)



(Suite de la p.20)

touchés, explique Christophe Roth. *Le handicap psychique peut revêtir différentes formes telles que la dépression, l'anxiété, le stress, les troubles de la volonté, de la perception, de l'humeur, de la vigilance intellectuelle. La CFE-CGC réclame donc la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme une maladie professionnelle.* »

Entre bien-être et performance

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est aussi un élément clé de la QVT et il est directement lié à la charge de travail. Une étude de la Fondation Pierre Denicker montre que 15 % des personnes interrogées déclarent ne pas parvenir à mener de front leur vie professionnelle et personnelle, et près de la moitié d'entre elles présentent un haut risque de troubles psychiques.



Muriel Sanchez, déléguée générale de la Fondation BTP+, souligne d'ailleurs que le secteur du BTP présente un certain nombre de particularités en matière de QVT, liées notamment à l'importance du travail en équipe, qui rend encore plus essentielle la nécessité d'une atmosphère de travail sereine. Progresser sur la QVT implique que l'entre-

prise soit en mesure de traiter deux impératifs qui peuvent sembler contradictoires : la recherche permanente d'amélioration de ses performances, et donc de l'intensité de travail fournie par ses salariés, et l'amélioration de leur bien-être, qui fait entièrement partie de la démarche de responsabilité sociale et environnementale dans laquelle beaucoup d'entre elles se déclarent engagées. ■

LE CHIFFRE

68 %

Les salariés sont satisfaits à 68 % de l'équilibre vie privée et professionnelle (enquête BPI Group/BVA)

LA GENTILLESSE AMÉLIORE LA QUALITÉ DE VIE



“ **Q** u'il soit américain, français ou chinois, le gentleman manager ne doit pas apparaître comme une faiblesse ou une contradiction dans les termes. La douceur ne caractérise pas sa manière d'agir, mais constitue le but de son action. L'idée selon laquelle il faudrait agir par la douceur pour obtenir de meilleurs résultats relève du cynisme. La gentillesse est douceur dans les moyens comme dans la fin ; elle ne cherche pas la bienveillance pour augmenter le chiffre d'affaires de l'entreprise, mais parce que celle-ci participe de la vie sociale. ”



Emmanuel Jaffelin, auteur de *Petite philosophie de l'entreprise* (François Bourin Éditeur, 2011)



L'AVIS DE MARTINE KERYER

« Les cadres sont les plus touchés par la surcharge de travail »

Les Cahiers du BTP : Comment évolue le dialogue social sur la qualité de vie au travail ?

Martine Keryer : Aujourd'hui, toutes les discussions sont au point mort. Le gouvernement a promis en septembre dernier la réouverture des négociations paritaires sur la qualité de vie au travail (QVT), mais aucune date n'a encore été fixée. Dans les entreprises, nous constatons pourtant une multiplication des arrêts de travail de courte durée et une déshumanisation des relations. Les cadres supérieurs et cadres intermédiaires sont les plus touchés par cette surcharge de travail. Ils se voient confier des objectifs toujours plus difficiles à atteindre. Dans les grandes multinationales, les cadres n'ont bien souvent plus aucun contact, en prise directe, avec leur direction.

Les entreprises doivent se saisir de sujet de la QVT pour attirer les talents

Le dernier rapport de la Fondation Pierre-Deniker sur la santé mentale des salariés en France* révèle qu'« un actif sur cinq présente une détresse s'orientant vers un trouble mental, soit 22 % des actifs en France ».

La CFE-CGC, qui a toujours été moteur sur la QVT, demande aux entreprises une réduction de la charge de travail des cadres. Nous interpellons, sans relâche, le gouvernement sur l'urgence de prendre enfin en considération



MARTINE KERYER,
Secrétaire nationale Santé et Handicap
au travail à la CFE-CGC

dans les entreprises la corrélation entre le stress au travail et les risques psychosociaux et de handicap psychique.

Pourtant, les entreprises investissent sur la QVT...

Effectivement, les entreprises créent de nouveaux espaces de travail. Pour elles, la QVT se limite à la qualité environnementale de la vie au travail, mais en aucun cas à l'environnement pour améliorer les conditions de travail, comme le souhaitent les salariés.

Pourtant, en 2013, l'ANI sur la QVT prenait en compte, collectivement

et individuellement, des valeurs fortes telles que le sens du travail, les conditions de travail, l'autonomie ou bien encore l'égalité hommes-femmes. Mais la loi Rebsamen de 2015 a limité cette approche QVT de l'entreprise au cadre du droit du travail. Le télétravail, l'équilibre familial et le droit à la déconnexion sont les seuls thèmes négociables. Aujourd'hui, dans le cadre de la loi travail de 2017, les sujets sur la QVT n'entrent même plus dans le champ des négociations obligatoires au sein de la nouvelle instance de représentation du personnel (CSE).

Quel est l'impact des espaces de coworking sur la QVT ?

Cette question du « nomadisme » dans l'entreprise, mais aussi hors les murs, ne fait que renforcer cette individualisation du salarié qui a de moins en moins accès à un collectif de travail. Ce nouvel environnement a des conséquences néfastes sur la QVT.

L'étude de la Fondation Pierre-Deniker montre que 33 % des personnes travaillant en *flex office* présentent des troubles psychiatriques, contre 22 % chez celles qui ne travaillent pas en espace ouvert. Le sujet est grave. Les entreprises doivent s'en saisir au plus vite. Surtout si elles veulent attirer les jeunes talents, plus enclins à changer d'entreprise lorsqu'ils trouvent mieux ailleurs. ■

**Étude sur la « Santé mentale des actifs en France, un enjeu majeur de santé publique » présentée en 2018 au Conseil économique, social et environnemental.*

Habitat bioclimatique : Nous devons chan

Alice Bernard, architecte engagée dans l'habitat « bioclimatique » avec son associé Romuald Marlin, et Jérôme Adam, formateur en bâtiment et économiste de la construction, défendent une certaine idée de l'urbanisme écologique, désirable et groupé.

Les Cahiers du BTP : Quelles sont les particularités de l'habitat « bioclimatique » ?

Alice Bernard : Nous disposons de toutes les connaissances et technologies pour bâtir un habitat durable et responsable. L'habitat bioclimatique n'est plus vraiment une innovation, mais plutôt une affaire de bon sens : un choix d'orientation judicieux par rapport au soleil, au vent, à la topographie, des ouvertures au sud, des espaces tampons au nord et une ventilation nocturne en été. Le label "Passif" fixe un niveau de performance énergétique élevé que

l'on atteint notamment en utilisant ces principes.

Actuellement, le principal frein au développement de ce type d'habitat demeure le prix à l'achat, plus élevé d'environ 15 % par rapport à une construction au niveau RT 2012 en matériaux conventionnels. Pourtant, après une période d'occupation de cinq à dix ans, ce surcoût à l'achat est amorti et de réelles économies peuvent être réalisées. Notre approche low-tech vise à réduire le nombre et la complexité des appareils. Nous utilisons donc des procédés assez simples : ventilation à récupération de chaleur, triple vitrage, capteurs

solaires thermiques et murs capteurs. La véritable innovation en matière de bioclimatique et de passif serait de pouvoir généraliser leur application, à grande échelle sur le territoire.

Jérôme Adam : Concevoir ce type d'habitat, en fonction des lois de la nature, implique la recherche d'un équilibre sur les plans architectural, environnemental et social. En matière d'innovation, le BTP s'appuie, par exemple, sur la maquette numérique, pour déterminer avec précision, dès la conception, comment réchauffer ou refroidir un bâtiment par rapport à son environnement. La domotique assure également une régularité dans le ressenti et le bien-être grâce à une gestion plus fine des équipements en charge de la bonne température de l'air, de la teneur en humidité ou de la luminosité.

Pour autant, les avancées en la matière sont encore trop lentes. Trop de freins subsistent : outre la barrière psychologique du prix à l'achat dans le bioclimatique, les gens continuent de préférer les maisons en dur. Nous devons changer nos habitudes.

Quelle est votre vision de l'urbanisme du futur ?

AB : L'étalement urbain sur le modèle de la maison individuelle avec jardin, pour tous et à prix tirés, n'est plus concevable. Pour réduire l'impact de nos modes d'habiter, en ville comme en zone rurale, l'habitat groupé devient une façon d'habiter désirable et durable. Ce modèle s'appuie sur des valeurs simples de partage, de



Après s'être spécialisé dans les métiers de la charpente, de la couverture et dans l'économie de la construction, Jérôme Adam, représentant de la section CFE-CGC BTP au centre de réadaptation professionnelle (CRP) Le Belloy (Oise), prépare depuis dix ans les techniciens de niveau Bac et Bac +2 à une préformation sur les métiers de l'étude dans le Bâtiment.



ger nos habitudes

mutualisation et de bon voisinage. Précurseur dans ce domaine, Romuald Marlin a réalisé ce type d'habitat il y a plus de 30 ans.

Les collectivités locales peuvent jouer un rôle moteur pour engager un vrai changement vers l'urbanisme du futur. Aujourd'hui, des communes comme Grenoble ou Puy-Saint-André, dans les Hautes-Alpes, proposent des appels à projets d'habitat groupé sur des terrains à prix attractif.

JA : L'avenir s'inscrira, à mon sens, dans une logique de gestion locale et collective. Cette approche me paraît pertinente, tant en termes d'investissement que de gestion des besoins d'un village. De fait, sans aller dans l'excès, la mise en commun de la production et du traitement de l'eau ou de l'électricité permet aux habitants d'être partie prenante d'un projet fédérateur pour tendre vers cet objectif commun : le village autonome.

Quid de l'économie de la construction, et de l'impact environnemental des matériaux utilisés ?

AB : Le développement de ce marché bioclimatique et passif est indispensable, car le secteur du Bâtiment représente plus de 23 % des émissions de gaz à effet de serre en France. Sans compter le coût environnemental de l'énergie grise, toute cette énergie qui est utilisée pour extraire, transformer, fabriquer, acheminer puis recycler les matériaux de construction. Depuis plus de 35 ans, nous intégrons cet aspect dans notre conception pour embrasser l'impact du bâti dans sa globalité. Pour ce faire, nous favorisons l'emploi de matériaux biosourcés comme le bois, les laines végétales, les briques de terre crue.



Les collectivités locales peuvent jouer un rôle moteur pour l'urbanisme du futur

ALICE BERNARD

Après avoir obtenu son diplôme d'État d'architecture en 2016, Alice Bernard s'est associée à l'architecte Romuald Marlin afin de perpétuer les savoir-faire de qualité dans l'architecture bois bioclimatique et passive, et d'encourager l'utilisation de matériaux sains pour la santé, écologiques et produits localement.

L'usage de matériaux sains est d'autant plus bénéfique pour le cycle de vie d'un bâtiment qu'il permet notamment le recyclage et le réemploi de ces matériaux dans d'autres projets. Le changement s'amorce un peu partout sur le territoire, mais il faut vraiment changer d'échelle et s'engager dans une conception raisonnée de l'habitat.

JA : Si nous voulons limiter l'empreinte carbone de nos habitats, le choix des matériaux performants et respectueux de l'environnement est essentiel dans la construction. De plus en plus, le secteur du BTP privilégie une économie circulaire en adaptant les bâtiments à leurs régions. Cela suppose une extraction des matériaux et une fabrication réalisées localement, ainsi qu'une gestion drastique du gaspillage. La croissance de ce marché de la

construction bioclimatique, pourrait aussi représenter l'une des clés du développement de l'emploi local et de la formation pour les années à venir. ■

À LIRE



Ce livre raconte les initiatives écologiques, démocratiques et sociales de six maires. Puy-Saint-André, Loos-en-Gohelle, Paris ou encore Grenoble : six villes et villages

qui innent pour gérer les mutations climatiques et transformer leurs territoires. Six exemples à suivre, en somme.

Ces maires qui changent tout - Le génie créatif des communes, de Mathieu Rivat (Actes Sud, 2017)



Le BTP, moteur de la croissance européenne

Si les économies européennes abordent 2019 avec inquiétude, le secteur de la Construction s'attend, lui, à des investissements importants ces prochaines années.

Dans les folles années de la bulle Internet, les économistes avaient pris l'habitude de classer les grands secteurs d'activité selon qu'ils étaient « click » ou « mortar ». Les premiers, liés à l'Internet, aux télécommunications et à l'informatique, étaient promis à un avenir radieux. Les seconds, associés à la « vieille économie », étaient voués à un déclin irrémédiable. Cette classification s'est révélée pour le moins sommaire. Le « mortar » a encore de beaux jours devant lui, et en particulier le secteur du BTP.

Selon l'Observatoire international de la Construction, près de 1 600 milliards d'euros d'investissements sont prévus dans les trente prochaines années en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient. Selon une autre étude, réalisée par Business France, près de 925 milliards d'euros de projets à réaliser d'ici 2030 ont été identifiés en Allemagne, en Belgique, en France, en

Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, dans les secteurs routier, ferroviaire, aéroportuaire ainsi que dans le Bâtiment, les ouvrages d'art et les mines et carrières.

L'Allemagne doit investir

Parmi les six pays étudiés, l'Allemagne arrive en tête avec 287 milliards d'euros de projets programmés, devant l'Italie (223 milliards d'euros),

le Royaume-Uni (167 milliards), la France (139 milliards), les Pays-Bas (63 milliards) et la Belgique (42 milliards). L'Allemagne est le premier marché européen du BTP.

L'Allemagne et l'Italie, championnes de l'investissement dans le BTP

La bonne santé des finances allemandes et le manque criant d'investissements dans les infrastructures observé depuis plus d'une dizaine d'années ont poussé le gouvernement fédéral et les länder à agir. L'Allemagne entend également mobiliser toutes les ressources de la technologie pour améliorer la compétitivité de ses industries du BTP. Le gouvernement a ainsi décidé de faire du BIM la nouvelle norme pour les projets d'infrastructures de transport d'ici à 2020.

La France portée par le Grand Paris

En France, c'est le Grand Paris qui représente une bonne partie de l'effort d'investissement. Le programme de logements s'élève à 42 milliards d'euros et le chantier du Grand Paris Express, malgré les modifications qu'il va probablement subir, mobilise à lui seul plus de 20 milliards d'euros d'investissement. La modernisation du réseau SNCF, la rénovation urbaine de 200 quartiers prioritaires, l'extension d'un certain nombre d'aéroports font aussi partie des projets les plus significatifs.

Enfin, il ne faut pas oublier l'Espagne, qui sort de sa longue traversée du désert. En 2018, plus de 136 000 emplois ont été créés dans le secteur de la construction, selon l'Institut national de la statistique, et 100 000 permis de construire ont été accordés, contre 50 000 en 2015. ■

LE CHIFFRE

128 Mds €

En Allemagne, le chiffre d'affaires de la Construction en 2019 devrait atteindre 128 Mds € (+6%).

Une croissance portée notamment par le logement neuf.



Ces salariés qui se volatilisent

Le *ghosting*, le fait de disparaître sans la moindre explication, devient une pratique courante dans les entreprises en France.

La génération smartphone connaît bien cette pratique dans la vie privée comme au travail : le *ghosting*, ou se transformer en fantôme. En vogue chez les Millenials, cet anglicisme décrit un phénomène déjà très répandu aux États-Unis : disparaître du jour au lendemain sans avertir ses collègues ou la direction. Aujourd'hui, les jeunes générations Y ou Z ont de moins en moins d'état d'âme à quitter leur employeur sans explication s'ils trouvent mieux ailleurs.

En France, avec un taux de chômage à 9 %, le ghosting n'en est encore qu'à ses débuts

Plus qu'un effet de mode, cette tendance a pris une telle ampleur outre-Atlantique que le ministère

du Travail américain s'en inquiète : dans un marché marqué par un taux de chômage au plus bas depuis 50 ans et la hausse des salaires, « il y a désormais davantage d'emplois non pourvus que de chômeurs : 7 millions contre 6,1 millions. Deux tiers des personnes qui ont quitté leur emploi en septembre dernier l'auraient donc fait volontairement. »

Les PME en première ligne

En France, avec un taux de chômage à 9 %, le *ghosting* n'en est encore qu'à ses débuts dans le monde professionnel. Si les grands groupes et les grandes enseignes prestigieuses françaises sont épargnés par cette tendance, les PME, moins attractives pour les jeunes talents, sont les plus touchées. « Pas moins d'une nouvelle recrue sur cinq ne se présente pas le premier jour de travail », raconte un responsable RH d'une entreprise de Construction, interrogé dans le cadre d'une enquête sur le *ghosting* en

France réalisée par le réseau social professionnel LinkedIn.

« C'est devenu tellement courant que plus personne ne s'inquiète quand quelqu'un disparaît », confirme la directrice d'une maison d'accueil pour personnes handicapées. Ces actifs de moins de 35 ans peuvent aujourd'hui « jongler avec des offres d'emploi multiples et ne pas savoir exactement comment en refuser certaines », remarque Chip Cutter, rédacteur en chef de LinkedIn.

Le « je-veux-je-prends-je-jette »

Outre l'intérêt de recourir à l'abandon de poste pour bénéficier d'une allocation chômage, les *ghosters*, en prenant la fuite, n'ont pas besoin d'affronter leur supérieur et de se justifier. « Les nouvelles technologies numériques bousculent les comportements, explique Géraldyne Prévot-Gigant, psychopraticienne, spécialisée dans les troubles du lien. La société consumériste accentue le comportement "je-veux-je-prends-je-jette". La relation à l'autre devient de plus en plus une relation à l'objet. En un clic, j'entre en contact et en un clic, je quitte la personne. C'est tellement plus facile. »

Dans ce contexte, certains recruteurs tentent de trouver la parade, notamment en pratiquant le *yield management*, une méthode très connue des compagnies aériennes, qui revient à « vendre plus de tickets que de sièges ». Cette approche leur permet ainsi de disposer de plusieurs candidats pour parer une rupture brutale. ■

LA PHRASE

« Pas moins d'une nouvelle recrue sur cinq ne se présente pas le premier jour de travail »

Une responsable RH dans le BTP



Plafonnement des indemnités : les prud'hommes font de la résistance

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
de droit privé
à l'Université
de Lorraine

C'est l'une des mesures phares des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 : l'instauration d'un barème d'indemnisation en cas de licenciement illégitime. À ne pas confondre avec le barème, qui lui est simplement indicatif et auquel peut se référer le bureau de conciliation et d'orientation du conseil des prud'hommes. Si ce dispositif d'indemnités barémisées semble favorable aux employeurs (qui peuvent ainsi, à l'avance, connaître le prix de leur comportement illégal), il l'est en revanche beaucoup moins pour les salariés. Il suffit pour s'en convaincre de savoir qu'un salarié ayant deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés peut, désormais, prétendre à une indemnisation comprise entre 3 et 3,5 mois de salaires, alors qu'avant la réforme il pouvait compter sur une indemnité minimale de... six mois !

La prison du barème

Voilà qui semble de nature à dissuader les salariés de faire valoir leurs droits devant le juge prud'homal. Et si la baisse spectaculaire du conten-



Le barème d'indemnisation peut desservir les salariés de faible ancienneté

tieux prud'homal ne trouve pas là son unique raison (il en est d'autres : complications nouvelles pour saisir le juge du contrat de travail ou encore succès de la rupture conventionnelle), on ne doute guère que l'instauration du barème, en favorisant la conclusion de transactions, en constitue l'une des causes. Car finalement, quel intérêt aujourd'hui pour un salarié à

très faible ancienneté de contester la légitimité de son licenciement ?

Alors, certes, il est possible pour le salarié de tenter de s'évader de la prison du barème en arguant principalement de la violation par l'employeur de ses droits fondamentaux ou d'un harcèlement. La porte reste cependant fort étroite et cette stratégie d'évitement risque, par ailleurs,

de mobiliser exagérément la qualification de harcèlement moral au risque de lui faire perdre tout crédit dans les prétoires.

Le jugement des conseils de prud'hommes

Mais, la mise en œuvre de pareilles stratégies pourrait s'avérer inutile. Voilà en effet que plusieurs conseils de prud'hommes viennent de juger que le barème est « in conventionnel ». C'est-à-dire ? Tout simplement que le barème est contraire aux conventions internationales qui lient la France, et plus particulièrement à la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et à la Charte sociale européenne révisée en son article 24.

En France, plusieurs conseils prud'hommes ont jugé le barème des indemnités « in conventionnel »

C'est le cas à Angers (17 janvier 2019) ; à Grenoble (18 janvier 2019) pour la section « industrie », alors que la section « activités diverses » a jugé en sens contraire à Lyon (22 janvier 2019), à Amiens (24 janvier 2019), à Agen (5 février 2019). Ce faisant, si les juges prud'hommes n'ont évidemment pas la possibilité d'abroger la loi, ils peuvent à tout le moins l'écartier dans le litige dont ils sont saisis, en réintroduisant la possibilité d'une indemnité non plafonnée.

Juste indemnité

Comme une hirondelle ne fait pas le printemps, quelques décisions prud'hommes ne font pas juris-

VOS QUESTIONS

Je suis en forfait-jours. Ma charge de travail est très lourde et l'employeur semble ne pas s'en soucier. Est-ce normal ?

Absolument pas. L'employeur doit exercer un contrôle sur votre charge de travail et l'amplitude de votre temps de travail dans les conditions nécessairement prévues par l'accord collectif applicable.

À défaut de remplir ses obligations, la convention de forfait-jours est sans effet, vous êtes donc supposé avoir été employé à 35h/semaine et vous êtes en droit de réclamer le paiement de vos éventuelles heures supplémentaires (Cass. soc. 19 déc. 2018).

L'employeur peut-il utiliser un dispositif de la géolocalisation pour estimer mon temps de travail ?

Non si vous êtes en forfait-jours. Dans le cas contraire, l'employeur ne peut utiliser un tel dispositif que lorsque le contrôle ne peut pas être réalisé par un autre moyen (même moins efficace !). En cas de contentieux, ce sera à l'employeur d'en convaincre le juge (Cass. soc. 19 décembre 2018).

À quelles conditions puis-je bénéficier d'un congé de proche aidant ?

Vous devez avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et il faut que l'une des personnes citées par l'article L. 3142-16 du code du Travail (votre conjoint, concubin, ascendant, descendant...), résidant en France, soit en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé ne peut, en principe, excéder un an pour l'ensemble de la carrière. À son terme - des cas de rupture anticipée sont également prévus (décès de la personne aidée...) -, le salarié retrouve son emploi (ou un emploi similaire). L'article D. 3142-8 du code du Travail fournit la liste des pièces devant accompagner la demande de congé. Une loi du 13 février 2018 permet à un salarié, avec l'accord de son employeur, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos (pour la fraction excédant 25 jours ouvrables) non pris au bénéfice d'un « salarié aidant » de l'entreprise.

prudence. Leur résistance, au nom du respect du droit international, rencontrera-t-elle un écho positif lorsque la chambre sociale de la Cour de cassation sera saisie de la question ? Si l'espoir est permis, en l'état, il est difficile de pouvoir l'affirmer.

En attendant, aux avocats qui défendent les intérêts des salariés, il reste à ferrailler. Pour que le salarié retrouve le droit à recevoir juste indemnité du préjudice que lui a causé la rupture illégale de son contrat de travail. ■



Le 22 mai 1991, les équipes françaises et britanniques fêtaient l'une des jonctions du tunnel sous la Manche

Le tunnel, nouveau roi des ouvrages d'art

On ne les voit pas, mais ils sont partout : les tunnels ont toujours joué un rôle majeur dans la grande saga des ouvrages d'art et dans la modernité des infrastructures.

Ils permettent de franchir des montagnes, de traverser des bras de mer ou des fleuves. Les tunnels sont les chaînons stratégiques des grandes voies de transport terrestre sur tous les continents. Dès l'Antiquité, en Mésopotamie, en Égypte, en Grèce ou à Rome, les ingénieurs ont construit des tunnels, essentiellement pour répondre aux besoins d'alimentation en eau des villes et des cultures. En fait, on commençait par creuser une tranchée à l'air libre, profonde de plusieurs mètres, que l'on recouvrait ensuite de maçonnerie et de terre. Mais certains ouvrages servaient aussi au transport des personnes, des animaux et des marchandises, à l'exemple du tunnel de Pouzzoles, près de Naples, construit par les

Romains en 37 après J.C., long de 700 m, large de 4,5 m et haut de 5 m. Une véritable prouesse, due à l'ingénieur Cocceius Auctus.

Deux tunnels emblématiques

Mais percer un tunnel suppose de résoudre au moins deux problèmes majeurs : pouvoir creuser la roche et faire en sorte que l'ouvrage soit étanche aux infiltrations d'eau et de terre. Creuser en profondeur nécessite de pomper les eaux souterraines (les premières pompes vraiment efficaces apparaissent au XV^e siècle) et de briser la roche, notamment avec une utilisation sûre des explosifs, ce qui ne se développa qu'au début du XVII^e.

Le plus ancien grand tunnel routier en France est celui du Lioran,

dans le Cantal, construit entre 1839 et 1847, long de 1 414 m, creusé à la main et à l'explosif. Le plus ancien tunnel ferroviaire est celui de Terrenoire, ancienne commune aujourd'hui, rattachée à Saint-Étienne, réalisé entre 1827 et 1832, long de 1 500 m.

En France, le grand tunnel routier le plus ancien est celui de Lioran (Cantal), construit entre 1839 et 1847

Mais deux ouvrages illustrent les progrès considérables réalisés au XIX^e siècle dans la technologie des tunnels : le tunnel de Wapping en Angleterre (1824-1842) et le tunnel du Fréjus (1857-1871).



Long de 400 m, le tunnel de Wapping présentait la particularité de passer sous la Tamise, avec les risques d'infiltration d'eau et de fragilisation de la voûte qui en découlaient. C'est un ingénieur français émigré à Londres, Marc Isambard Brunel, qui conçut alors le premier "tunnelier" de l'histoire, sous la forme d'un échafaudage mobile en bois. Ce qui n'empêcha pas de multiples incidents et retards.

La course aux mégaprojets

Quant au tunnel du Fréjus, il constituait une première en termes de longueur : 13 km, alors que le tunnel le plus long, creusé dans les Alpes, ne dépassait pas 1 500 m. Pour parvenir à un rythme de creusement acceptable, il a fallu utiliser un outil qui venait à peine de faire son apparition : la perforatrice à air comprimé, inventée en Angleterre. Mais cet outil nécessitait la construction d'usines d'air comprimé aux extrémités du tunnel. Commencé en 1857, le percement fut achevé en 1870 et le tunnel inauguré en 1871.

L'arrivée des tunneliers dans les années 1960 constitue la percée tech-

nologique décisive. Ces nouvelles machines permettaient de creuser dans tous les types de terrains ; de soutenir les terrains au fur et à mesure du percement ; d'empêcher les intrusions d'eau et de mettre en place la voûte définitive du tunnel. Cette innovation a permis la réalisation du projet le plus emblématique, le tunnel sous la Manche. Il a fallu attendre le début des années 1980 pour que le lien fixe entre l'Angleterre et la France soit opérationnel, sous la forme de trois tunnels parallèles de 50 km, creusés à 80 m sous le niveau de la mer.

En Chine, en France ou en Égypte, 1 000 projets fleurissent dans le monde

D'autres grands ouvrages virent le jour dans la foulée, comme le tunnel du Seikan au Japon entre les îles de Honshū et de Tōkaidō (53,9 km) ou la célèbre Wan Aqua-Line, qui traverse la baie de Tokyo au moyen de ponts et d'un tunnel routier de 9,6 km de long. En Europe, la nouvelle voie de

l'Øresund, qui relie le Danemark et la Suède, comprend un tunnel routier de 3,5 km de long. Et en 2016, le plus long tunnel ferroviaire du monde (57 km), celui de Saint-Gothard, a été mis en service entre Zurich et Milan.

Les progrès techniques et la nécessité de fluidifier les grandes routes commerciales terrestres expliquent que les grands projets fleurissent. On en compte actuellement environ un millier dans le monde, représentant un investissement de 680 milliards d'euros. Parmi eux, une dizaine de projets repoussent toutes les limites comme relier Taïwan à la Chine ; passer sous le canal de Suez, en Égypte ; ou connecter le Danemark et l'Allemagne. Citons encore la liaison ferroviaire Lyon-Turin ou le Stockholm bypass Project, le plus grand tunnel jamais construit en zone urbaine. Sans oublier Elon Musk, fondateur de Tesla, qui développe avec l'Hyperloop un transport révolutionnaire, consistant à faire déplacer automatiquement des capsules dans un vaste réseau de tunnels.

De quoi consacrer le tunnel comme l'emblème de la modernité des infrastructures. ■

POUR CEUX QUI AIMENT LES VACANCES AVEC UN GRAND



DÉCOUVREZ NOS
DESTINATIONS DANS
NOTRE CATALOGUE
ÉTÉ 2019



POUR TOUT RENSEIGNEMENT ET RÉSERVATION

 01 57 63 66 72  probtp.com/vacances  en agence conseil





ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (PRO BTP) Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966

BTP VOYAGES Société par actions simplifiée au capital de 1 100 000 €, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM 075140071
Siège social : 2 rue Rosenwald 75015 PARIS – SIREN 803 763 028 – RCS PARIS – Garant : BNP PARIBAS – Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS

BTP VACANCES Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 –
Siège social : 2 rue Rosenwald 75015 PARIS – SIREN 438 576 886