

LES Cahiers DU BTP

N°145 | JANVIER 2023

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



P. 4

ÉVÈNEMENT

L'assemblée
générale électorale
de Beaune

P. 21

FOCUS

Le BTP
doit renforcer
sa cybersécurité

P. 28

JURIDIQUE

La nouvelle
protection du
lanceur d'alerte



Comment éviter le grand « burn-out » des salariés ?

Pages 12 à 18



Éditorial

- 3 En 2023, rapprochons-nous, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

ÉVÈNEMENT

- 4 L'assemblée générale électorale de Beaune

INFOS DES SECTIONS

- 6 Nouvelle-Aquitaine : une stratégie qui porte ses fruits
7 Grand Est : l'urgence d'un syndicalisme de dialogue
8 Centre-Val de Loire : mandature d'utilité syndicale

9 LES SECRETS DU DS

Ces atouts qui feront la différence

10 PORTRAIT

Rémy Salabert : engagé pour l'apprentissage et la formation

Dossier

P. 12 à 18



Comment éviter le grand « burn-out » des salariés ?

Actualités

- 19 **ON EN PARLE**
Au chevet de la Tour Perret



- 20 **À SUIVRE**
Les métiers du BTP sous forte tension

- 21 **FOCUS**
Le BTP doit renforcer sa cybersécurité

- 22 **APEC**
La France des recrutements de cadres

Magazine

- 24 **LES DIALOGUES DES CAHIERS**
Quand les bâtiments font leur transition

- 26 **FENÊTRE SUR L'EUROPE**
La crise énergétique pousse l'Europe vers la récession

- 27 **DANS LES ENTREPRISES**
Le *quiet quitting* des salariés

- 28 **JURIDIQUE**
La nouvelle protection du lanceur d'alerte dans les entreprises

- 30 **LA SAGA DES BÂTISSEURS**
La Tourette : un hommage de béton à l'esprit des Dominicains

LES CAHIERS
BTP

Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

CFE
CGC
BTP

Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Véronique Boissin,
Jean-Louis Farou,
Jacques Lladères,
Gérard Maliverney,
Armand Suardi,
Marie-Jeanne Vonderscher,

Réalisation :

Les Rois Mages
lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec Chantal Colomer
et François Roche

Maquette

Benjamin Vernet

Dépôt légal

1^{er} trimestre 2023
ISSN : 0765-023X
CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Couverture, p.2 et p.12-13 :
iStock/DrAfter123
Page 3 : Joséphine
de Rohan-Chabot
Pages 2 et 19 : Sylvain Frappat
- Ville de Grenoble
Page 8 : CFE-CGC
Valérie Jacob
Page 14 : iStock/enisaksoy

Page 15 : DR
Page 17 : iStock/Jay Yuno
Page 20 : iStock/Hispanolistic
Page 21 : iStock/gorodenkoff
Page 26 : iStock/Cemile Bingol
Page 27 : iStock/DjelicS
Page 28 : iStock/FangXiaNuo
Page 30 : iStock/Fortgens
Photography



Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

La CFE-CGC BTP enrichit sa communication, grâce aux réseaux sociaux, et modernise son site web

En 2023, rapprochons-nous

« *Le dialogue social nous y croyons* ». Il ne s'agit pas d'un extrait du dernier communiqué intersyndical mais des mots du chef de l'État. En octobre dernier, alors en plein bras de fer avec plusieurs raffineries dans l'Hexagone, Emmanuel Macron semblait annoncer une fin d'année 2022 plus... conciliante. Malheureusement, cette foi affichée envers le dialogue social s'est vite étiolée.

Quelques semaines après, la réforme de l'assurance-chômage était adoptée par le Parlement. À la dégressivité des allocations chômage, largement défavorable aux cadres, a succédé la baisse de 25 % de la durée d'indemnisation, et une volonté étatique de mettre fin à la gestion paritaire de l'assurance-chômage.

Pour cette nouvelle année, nos craintes se portent sur une réforme des retraites sans réelle concertation. Après dix utilisations de l'article 49.3 de la Constitution entre octobre et décembre, et même si la Première ministre a tenté d'associer les partenaires sociaux aux réflexions du gouvernement, un nouveau dialogue de sourds n'étonnerait personne.

Mais cette année 2023 ne se limite pas aux retraites. Trois ans après les débuts du passage de l'ouragan « Covid-19 », les difficultés se multiplient, entre les conséquences de la guerre en Ukraine, l'inflation et la crise énergétique. D'ailleurs, les Français ne s'y trompent pas. Un sondage de l'institut Cluster 17 pour le magazine *Le Point* révèle, qu'après les questions énergétiques, « l'augmentation des salaires » est la 2^e priorité des personnes interrogées.

Plus que jamais, en cette période troublée, les salariés du BTP ont besoin d'être écoutés. Notre syndicat veut également renforcer sa proximité avec ses élus, délégués syndicaux et adhérents. C'est la raison pour laquelle la CFE-CGC BTP enrichit sa communication, grâce aux réseaux sociaux, et modernise son site web. En multipliant ainsi les possibilités d'échange avec nos sections ou nos sympathisants, en diffusant plus largement nos succès, nous préparons ensemble les nombreuses élections professionnelles à venir jusqu'en 2024.

Merci à toutes et à tous pour votre engagement !

Je vous souhaite une année 2023 sous le signe du dialogue et de toutes les réussites. ■

Gérard Duez



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ÉLECTIVE DE BEAUNE

La CFE-CGC BTP sous les auspices de Gérard Duez pour trois ans

L'assemblée générale électorale (AGE) de notre syndicat s'est tenue en octobre dernier, à Beaune, en Bourgogne. Gérard Duez a été reconduit à la présidence et le bureau a été en partie renouvelé.



Gérard MALIVERNEY
Membre du comité
de rédaction des
Cahiers du BTP

L'assemblée générale électorale (AGE) est toujours une rencontre essentielle pour dresser le bilan des trois derniers exercices, tant sur les faits marquants de notre action que sur les finances du syndicat.

« Nous venons de vivre une mandature hors norme, a résumé Gérard Duez, en ouverture de l'AGE, le 21 octobre. Qui aurait imaginé les épreuves auxquelles nous

avons été confrontés et que nous avons surmontés ? Le dialogue social a été tendu entre le gouvernement et les syndicats représentatifs. La situation s'est bien entendue aggravée avec la pandémie et les confinements successifs. » Le président de la CFE-CGC BTP a rendu hommage aux délégués syndicaux, qui ont eu beaucoup de mérite, avec la mise en place du « télé-syndicalisme » et l'accompagnement des salariés en souffrance.

Les objectifs de ces trois dernières années étaient tournés vers les négociations collectives et le dialogue social. Ils ont été atteints et, en mai 2022, les résultats de

la mesure d'audience des organisations syndicales (OS) donnaient à la CFE-CGC 11,92 % des votes, soit près de 40 000 voix supplémentaires dans les entreprises. Le rapport moral de mandature a été présenté par Marie Ferhat et le rapport financier par Gilles Haenn. Ils ont été approuvés à l'unanimité. Le développement syndical étant une course de fond, la prochaine étape aura lieu en 2023, avec les élections professionnelles pour le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE).

La nouvelle feuille de route

Chaque candidat a présenté ses



Viviane Fafet en charge des actions de développement

motivations et ses objectifs pour faire partie du bureau et des équipes de pilotage de notre syndicat. Le président sortant, Gérard Duez, a proposé d'axer les efforts sur la communication au service de la représentativité, ainsi que sur la formation des délégués et des développeurs.

À l'issue des votes électroniques, Gérard Duez a été reconduit, avec 100 % des voix pour un troisième mandat. Après avoir remercié les votants pour la confiance qui lui a été accordée, il a mis l'accent sur la nécessité de pratiquer des actions de développement ciblées, sur le terrain, afin de ne pas disperser les efforts.

Trois commissions essentielles

La matinée du 22 octobre a été consacrée à la réunion du premier conseil de mandature, au cours de laquelle deux rapporteurs de commission

sont intervenus. Julien Bellino, rédacteur en chef des *Cahiers du BTP*, a présenté les travaux de la commission Communication et le projet de revisiter les supports, avec en particulier le site web du syndicat qui va connaître une seconde jeunesse. Une application CFE-CGC BTP sera également développée pour les smartphones. Le syndicat doit aussi étendre sa présence sur les réseaux sociaux, que ce soit sur LinkedIn, Twitter et Facebook, dans un premier temps. Cette stratégie digitale nécessitera des formations *ad hoc*, afin de préciser le cadre de la loi : chaque contributeur doit savoir ce qu'il est possible ou non de publier.

Autre projet qui ouvre la nouvelle mandature, la charte graphique du syndicat, qui a été présentée pour la première fois. Elle a pour but de donner une cohérence et une unité aux outils et aux supports de communication (numériques, papier et autres objets publicitaires). L'objectif étant d'aboutir à une identité visuelle moderne, forte, unique et facilement reconnaissable. Cette charte sera au service de toutes les équipes syndicales, dans les sections, en régions comme dans les entreprises.

Enfin, Viviane Fafet, déléguée générale, a présenté les projets de la commission Développement. Elle a prévu de rencontrer les développeurs en régions avec Gérard Duez, pour mettre l'accent sur le ciblage pertinent des entreprises à conquérir.

Viviane a insisté sur l'importance de bien lier et coordonner les commissions Développement, Formation et Communication. Leur articulation est essentielle, particulièrement en vue des nombreuses élections professionnelles de 2023 et 2024. ■

LE NOUVEAU BUREAU DE LA CFE-CGC BTP



Gérard Duez

Président

Viviane Fafet

Déléguée générale

Michel Delannoy

Vice-président cadre

Sandra Gateau

Vice-présidente Tam

Patrick Philippot

Secrétaire

Pascal Bénédict

Secrétaire adjoint

Gilles Haenn

Trésorier

Georges Blaise

Trésorier adjoint

Gilles Dagnet et Dominique

Prévost - Membres

LES CONTRÔLEURS AUX COMPTES

Jean-Pierre Onnée /

Yves Deihles / Alain Bantz



Julien Bellino a présenté notre stratégie de communication

NOUVELLE-AQUITAINE

Une stratégie qui porte ses fruits

Pour respecter sa feuille de route 2021-2024, la section Nouvelle-Aquitaine se donne les moyens de ses ambitions.



Olivier TRIMAUD
Président
de la section

Depuis l'assemblée générale électorale de notre section, en octobre 2021, notre équipe a été particulièrement active dans les domaines du développement syndical et du paritarisme.

Nous avons porté la voix de l'encadrement du BTP chez les acteurs économiques de la région. Notre action en faveur du paritarisme est reconnue par les partenaires sociaux de Nouvelle-Aquitaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le centre de formation d'apprentis (CFA) Bâtiment Limousin et l'association BTP CFA Nouvelle-Aquitaine ne font plus qu'un. Désormais, les 7 CFA du Bâtiment et des Travaux publics accueillent près de 4 000 jeunes dans la région Aquitaine-Limousin. C'est 17 % de plus qu'en 2021.

Notre engagement pour la formation continue est également soutenu. Nous siégeons à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la

formation professionnelle (CPREF). À ce titre, nous participons à une approche territoriale des métiers dans le BTP. Dans la région, 83 % des employeurs du secteur déplorent une pénurie de candidats, selon une enquête réalisée par Pôle emploi début 2022.

Cibler les entreprises régionales

Au-delà des pénuries de candidats, les négociations salariales ont mobilisé notre section. Alors que la France connaît une inflation inédite depuis les années 1980, que les prix des matériaux de construction s'envolent et que le spectre de la récession économique inquiète les entreprises, la CFE-CGC BTP a pris ses responsabilités. En avril 2022, pour le Bâtiment, nous avons signé un accord sur la revalorisation des salaires de 3,5 %, en ce qui concerne les techniciens et les agents de maîtrise.

Notre action en faveur du paritarisme est reconnue par les partenaires sociaux de Nouvelle-Aquitaine

Nos actions sur le terrain sont fidèles à la feuille de route 2021-2024. Le mot d'ordre reste le développement, en lien avec la stratégie de la CFE-CGC BTP. Une commission dédiée à ce sujet vital a débuté ses travaux en septembre. Première décision : intensifier nos efforts pour cibler les entreprises, à commencer par Colas, acteur incontournable du BTP dans nos territoires. Enfin, nous avons formé 4 « développeurs » supplémentaires en Nouvelle-Aquitaine. ■

HOMMAGE



Le 1^{er} novembre, c'est avec une immense tristesse que notre syndicat a appris la disparition de Bernard Gervais. Cet homme de conviction, élu de notre section régionale, contrôleur aux comptes de la CFE-CGC, administrateur de BTP CFA, secrétaire général de l'UD de Dordogne, a toujours fait preuve d'un engagement syndical fort, de courage, d'humilité et d'humanisme qui resteront dans nos mémoires. Nous adressons toutes nos condoléances à son épouse, ses enfants et sa famille.



GRAND EST

L'urgence d'un syndicalisme de dialogue

La nouvelle mandature qui s'ouvre pour la section Grand Est sera placée sous le signe d'un syndicalisme constructif, élément clé de notre développement régional.



Hervé JACQUOT
Président
de la section

Après deux mandats comme présidente, c'est avec émotion que Viviane Fafet a transmis le flambeau à notre nouvelle équipe syndicale. Le 29 octobre dernier, à Amnéville (Moselle), l'assemblée générale électorale (AGE) de la section Grand Est a ouvert un nouveau chapitre, Viviane étant appelée en tant que déléguée générale chargée du développement national et des sections de la CFE-CGC BTP.

Notre présidente sortante a rappelé combien l'esprit d'équipe a permis de faire grandir la section. Depuis 2016, de profonds bouleversements économiques, sociaux et territoriaux ont exigé une solidarité sans faille : création des nouvelles régions, « loi Travail », comités sociaux et économiques

LE NOUVEAU BUREAU

Hervé Jacquot - Président
Georges Hoerner - Vice-président
Pascal Lejeune - Secrétaire
Christophe Virbel - Secrétaire adjoint
Robert Génova - Trésorier
Audrey Cassin - Trésorière adjointe

En Grand Est, la section veut faire grandir la notoriété de la CFE-CGC BTP

(CSE), « ordonnances Macron », etc. Sans oublier le Covid-19 et ses conséquences sur les entreprises et les salariés.

Nos membres ont connu ces époques mouvementées et peuvent témoigner de l'engagement des équipes.

L'arrivée des « développeurs »

Depuis 2019, la section Grand Est a également tenu ses engagements en matière de paritarisme. Nos membres ont participé activement au dialogue social et aux grandes négociations régionales, que ce soit sur les salaires, dans le Bâtiment et les Travaux publics ou pour la formation continue et l'apprentissage dans le BTP, en siégeant à l'association BTP CFA Grand Est, à la Commission paritaire régionale ou encore grâce à des mandats au sein de PRO BTP.

Notre principal enjeu reste le développement, au service de la représentativité de notre syndicat. Sur ces points, quelques innovations ont vu le jour ces dernières années, à commencer par la mise en place des « développeurs », initiée par la CFE-CGC et déclinée au niveau de notre section régionale. Nous comptons sur leur action pour cette mandature



La section Grand Est, à Amnéville (Moselle), le 29 octobre dernier

2022-2025. Ils sont le lien entre les entreprises du BTP de nos territoires et notre syndicat.

Faire passer le message

Comme l'a rappelé le 29 octobre Gérard Duez, le président de notre syndicat tout juste réélu (*lire p.4 et 5*), de nombreuses élections professionnelles se tiendront en 2023 et 2024. Dans le Grand Est, nous mettons tout en œuvre pour doper la notoriété de la CFE-CGC BTP et défendre un syndicalisme constructif, y compris dans les petites et moyennes entreprises du Bâtiment.

Avec l'aide de nos développeurs, des Unions départementales CFE-CGC et du logiciel Omars, chargée à nos membres, à nos élus, aux délégués syndicaux et à nos sympathisants de passer le message. Les employeurs et les salariés prennent conscience que notre syndicalisme de dialogue est l'une des clés pour faire avancer le dialogue social, en ces temps de crises économique et climatique. ■

**CENTRE-VAL DE LOIRE**

Mandature d'utilité syndicale

La section régionale Centre-Val de Loire détaille sa stratégie syndicale, à l'heure de la course à la représentativité.



Jean-Luc DESPAS
Président
de la section

À une époque pas si lointaine, les rapports d'activité syndicaux se suivaient et se ressemblaient. C'était sans compter avec la crise sanitaire. Pour notre section Centre-Val de Loire, ce constat a été fait lors de l'assemblée générale électorale (AGE) de juin dernier, à Tours.

En 2019, la mandature s'installait, avec l'arrivée des référents départementaux et tous nos efforts pour fédérer les délégués syndicaux CFE-CGC BTP dans notre région. Puis survint mars 2020. La pandémie de Covid-19 a eu une conséquence inattendue, rappelée lors de l'AGE : bon nombre de salariés, d'élus et de DS ont pris conscience de l'utilité de notre syndicat. Grâce à la mise en place des visioconférences et l'utilisation d'autres outils numériques, notre communication s'est accélérée.

La nouvelle mandature, qui s'est ouverte en juin 2022, résulte de ces bouleversements. Notre stratégie de développement s'appuie sur nos réseaux régionaux et une utilisation avisée du logiciel Omars, développé

par la CFE-CGC. Cet outil permet un ciblage précis des entreprises du BTP que nous devons investir. De nombreuses élections professionnelles se préparent et notre section participe pleinement à la représentativité de la CFE-CGC BTP.

L'urgence du développement

Depuis plusieurs mois, nous enrichissons nos relations avec nos adhérents, sympathisants, élus et DS. Notre équipe syndicale multiplie les occasions de rencontres, les formations, et nous renouvelons nos interactions avec les sections professionnelles CFE-CGC BTP en France.

Si les années précédentes ont été marquées par la création des CSE et aussi par la pandémie, cette mandature rime avec urgence. Début 2022, le chiffre d'affaires du secteur de la Construction connaissait un rebond de 9,5 %, revenant à des niveaux proches de 2019. Mais depuis, une nouvelle crise s'est déclarée, faisant craindre qu'une « massue énergétique » ne s'abatte sur les entreprises du Centre-Val de Loire, selon les mots d'Harold Huwart, vice-président de la Région.

Notre section répond donc présente face à l'urgence économique, sociale et environnementale. ■

APRR

Innovier pour se démarquer

En 2023, la section APRR propose des solutions innovantes pour les salariés.



Thierry DECORSIER
Délégué syndical
central de
la section

Ainsi va la vie des élu(e)s au comité économique et social (CSE) chez APRR. Tous les 4 ans, en vue des élections professionnelles, si chaque membre de notre section gère son approche de l'échéance, les fondamentaux ne changent pas : nous utilisons le bilan de nos actions et notre plan d'action (notre « profession de foi ») pour les années à venir. L'important reste la clarté de nos engagements.

Pour les élections de 2023, nous portons haut et fort notre ADN de dialogue par l'innovation, quitte parfois à faire sourire, tant nous semblons en avance vis-à-vis de la direction et d'autres organisations syndicales. Deux exemples qui prouvent notre singularité : le télétravail, que nous portons depuis 4 ans avant son avènement, et les bornes de recharge des voitures électriques du personnel... Une demande qui remonte à 5 ans. Enfin, la conciergerie d'entreprise vient d'être mise en place. Nous l'avions proposée il y a 3 ans.

En octobre prochain, nous disposerons de trois propositions innovantes, fruit du travail de nos élu(e)s et d'un questionnaire aux salariés. Nous en tiendrons informés les lecteurs des *Cahiers du BTP*. ■

LE NOUVEAU BUREAU

Jean-Luc Despas - Président / **Pascal Germain** - Vice-président IAC
Chantal Candelo - Vice-présidente TAM / **Stéphane François** - Trésorier
Isabelle Girault-Barranger - Trésorière adjointe / **Stéphanie Vaslin** - Secrétaire
Michel Giot - Secrétaire adjoint



Arturo MORALES

Frigoriste chez Axima Maintenance (groupe Equans) depuis 2008, Arturo Morales est installé au Mans. Adhérent à la CFE-CGC BTP depuis 2015, après avoir été secrétaire du CHSCT d'Axima Concept, il est devenu délégué syndical en 2018.

Ces atouts qui feront la différence

En 2023, les élections professionnelles vont se multiplier. L'occasion pour les délégués syndicaux de cultiver leurs atouts.

1 Persévérance est mère de succès

Une campagne électorale réussie ne se décrète pas quelques semaines avant le scrutin. Les délégués syndicaux (DS) savent bien que le dialogue avec les salariés, sur le terrain, est un travail de longue haleine. C'est la raison pour laquelle le DS doit prendre son mal en patience et savoir insister.

Il faut une bonne dose de persévérance pour recruter de nouveaux adhérents, car cela exige de s'adapter aux emplois du temps des salariés. Il faut également insister et garder espoir lorsque, dans une campagne électorale particulièrement disputée, les efforts de communication, pour faire entendre la voix d'une section syndicale, mettent du temps à porter leurs fruits.

2 Savoir compter ses heures

Les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures personnel. Durant ses heures de délégation, le DS peut aller négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP), y compris dans une autre entreprise que la sienne.

Pour celles et ceux qui évoluent au sein de grands groupes, composés parfois d'une multitude de filiales et d'établissements, la recherche d'un équilibre entre temps syndical, professionnel et personnel est une nécessité. Pour les missions d'ordre syndical, l'une des solutions est de concentrer un maximum de déplacements sur une seule journée. Fonctionner ainsi par séquence permet d'y voir plus clair, à défaut de créer des journées de 36 heures.

3 Une vocation à découvrir, des atouts à cultiver

Devenir délégué syndical ne va pas de soi. Devenir un pont entre les salariés, la section syndicale et l'entreprise n'a rien d'inné. Mais très vite, en multipliant les rencontres, en discutant avec les salariés de leur quotidien, une vocation se fera peut-être jour. Celle d'être un syndicaliste au service des autres.

Par définition, une vocation ne s'apprend pas. Mais, une fois celle-ci découverte, un DS peut la cultiver. C'est un travail exigeant que d'être à l'écoute des autres et de répondre à leurs attentes. Il faudra faire preuve d'un esprit de médiation et développer des talents de négociateur en toute circonstance. Rares sont les diplômés qui préparent à cela. Mais la CFE-CGC BTP et la CFE-CGC proposent, elles, des formations pour mieux maîtriser les codes du syndicalisme.

4 Se tourner vers le tissu territorial

En devenant délégué syndical, les fiches « contact » sur le smartphone se multiplient presque mécaniquement. Mais certaines méritent d'aller voir au-delà de sa propre entreprise. Pour le DS, c'est un nouveau réflexe à développer : partir à la découverte du tissu économique et paritaire régional.

La CFE-CGC et votre syndicat disposent d'un réseau territorial dense, qui se compose d'unions locales, départementales et régionales. Dans ces « maisons des syndicats », les DS rencontreront d'autres soutiens juridiques ou syndicaux. ■

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

contact@cgcstp.com

Engagé pour l'apprentissage et la formation

Lever les freins pour faire avancer le dialogue social, tel est le credo de Rémy Salabert, secrétaire de la section BTP CFA et CCCA-BTP.

Depuis toujours, Rémy Salabert prend plaisir à rendre service à ses proches et à ses collègues. C'est comme une seconde nature chez ce père de famille de 43 ans, originaire de Montpellier. Tout naturellement, il s'est donc tourné vers la formation et le syndicalisme. « *Bien entendu, assure-t-il, j'ai dû acquérir de l'expérience et trouver mes marques avant de me lancer.* »

C'est ainsi qu'après avoir obtenu son BTS technique en mécanique et automatismes industriels en 2000, il a fait ses armes dans le monde de l'industrie en entrant la même année chez Altis Semiconductor (groupe IBM), au poste de technicien de maintenance. Ce n'est qu'en 2007 qu'il a rejoint le BTP CFA Languedoc-Roussillon, dans le centre de formation d'apprentis (CFA) du Gard, pour enseigner le dessin et l'étude en construction. Un métier qu'il a « adoré » exercer pendant 14 ans.



Rémy SALABERT, référent qualité et numérique au sein de BTP CFA Languedoc-Roussillon

en 2015, qu'il a accepté la proposition de la CFE-CGC BTP de l'inscrire sur sa liste aux élections professionnelles parce que, selon lui, « *le dialogue et la recherche du compromis sont deux valeurs essentielles que j'ai retrouvées dans ce syndicat.* »

Après un premier mandat de délégué syndical (DS) au comité social et économique (CSE), Rémy Salabert a adhéré en 2019 à la section CCCA-BTP de la CFE-CGC BTP. Pour l'heure, ce sont des sujets brûlants qui l'animent, notamment la hausse des salaires et l'aménagement du télétravail. « *Le plus intéressant, à mon sens, est de pou-*

voir contribuer à la stratégie de l'entreprise, quitte à faire évoluer les règles. »

Rémy dispose également d'une bonne vision d'ensemble des problématiques sur le terrain. Avec ses deux casquettes de référent qualité et numérique, et son rôle d'élu syndical, il va régulièrement à la rencontre des salariés dans les cinq centres BTP CFA de la région Occitanie. « *De cette manière, souligne-t-il, je peux remonter les problématiques locales et en débattre avec la direction.* »

Référent national

Mais Rémy voit plus loin. En juin 2021, il a accepté de prendre le poste de secrétaire général de la section. « *En tant que référent national de ma section et là où la CFE-CGC BTP est représentée, soit dans la moitié des 78 associations de CCCA-BTP en France, cela me permet de coordonner nos actions avec Gérard Duez, président de la CFE-CGC BTP, pour lever des freins et parvenir à une cohérence au niveau national dans nos CFA* », explique-t-il, avant d'ajouter : « *Le syndicalisme doit apporter aux salariés des solutions concrètes. Encore récemment, un salarié a adhéré lorsqu'il a appris qu'il pouvait bénéficier de solutions sur le handicap. La CFE-CGC BTP propose notamment des formations sur cette thématique.* » ■

Le syndicalisme doit apporter aux salariés des solutions concrètes

Remonter les problématiques locales

Son entrée dans le syndicalisme viendra plus tard. « *Au début, je me suis présenté sans étiquette, comme délégué du personnel suppléant. Ensuite, j'ai dû me syndiquer pour participer au premier tour des élections de la délégation unique du personnel, au niveau régional* », raconte-t-il. C'est à cette époque,

CV EXPRESS

1979 Naissance à Montpellier (Hérault) | **2000** BTS technique en mécanique et automatismes industriels | **2015** Adhésion à la CFE-CGC BTP et titulaire à la délégation unique du personnel (DUP) au BTP CFA Languedoc-Roussillon | **2021** Secrétaire général de la section BTP CFA et CCCA-BTP | **2022** Délégué syndical de la section CFE-CGC BTP de BTP CFA Occitanie.

DANS NOS MÉTIERS,
CHAQUE JOUR
EST UN **NOUVEAU DÉFI.**



**LA CONSTRUCTION,
C'EST PLUS DE 30 MÉTIERS PASSIONNANTS.**

laconstruction.fr



Une campagne organisée par le CCCA-BTP,
mobilisé avec les professionnels de la construction.

**LA
CONSTRUCTION**
*Demain s'invente
avec nous*



Comment éviter le grand « burn-out » des salariés ?

Toutes les études le montrent : un nombre croissant de salariés souffrent de fatigue mentale du fait d'une surcharge de tâches ou d'une perte de sens dans leur travail. Les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de prévention, réviser leur approche en matière de santé au travail et répondre à la demande de sens et de valeurs des salariés.





- 14** Comment éviter le grand « burn-out » des salariés ?
- 15** Affaiblir les représentants du personnel, c'est affaiblir l'entreprise
- 16** Les managers doivent redoubler d'attention
- 18** L'avis de Coralie Lopez, socio-économiste

**42 %
des salariés
auront
déposé un
arrêt maladie
cette année.
C'est plus
que pendant
le Covid**

Le monde du travail n'est pas un univers clos, qui serait protégé des désordres du monde et de la société. Il est en proie aux mêmes tensions, il reçoit les mêmes coups et ces difficultés s'ajoutent, pour le peuple des salariés, à celles qu'ils rencontrent dans leur travail quotidien. La société française est inquiète. Un sondage de l'agence Elabe, réalisé en septembre dernier, révèle que 59 % des Français redoutent une crise économique majeure dans les prochains mois et que quatre actifs sur dix sont inquiets pour leur emploi.

Dans une autre étude réalisée par l'institut CSA pour le magazine *Challenges*, près d'un Français sur deux manifeste de l'inquiétude quant à l'évolution de son pouvoir d'achat et près d'un sur trois exprime une forte préoccupation sur la dégradation de l'environnement. D'autres sondages confirment cette tendance : les Français sont aujourd'hui plus inquiets, moins heureux et moins confiants que dans un passé récent.



Deux crises majeures marquent les esprits : la pandémie de Covid-19 et l'irruption de l'inflation dans le quotidien des Français, largement provoquée par la guerre en Ukraine. Le monde du travail reflète le même état psychologique. Toute une série d'études et de statistiques viennent le confirmer. Selon le baromètre publié en septembre par le groupe Malakoff Humanis, 42 % des salariés auront déposé un arrêt maladie cette année. C'est plus que pendant le Covid (38 % en 2021, 36 % en 2020). Ces arrêts sont particulièrement nombreux chez les jeunes de 18 à 34 ans (46 %) et les femmes (48 %). Et pour la première fois, les troubles psychologiques et l'épuisement professionnel dépassent les troubles musculo-squelettiques comme motif d'arrêt.

Après le burn-out, le brown-out

Les troubles psychologiques constituent le principal motif des arrêts longs : 28 % en 2022, contre 14 % en 2016, prenant le pas sur les accidents. Les arrêts pour motif psychologique concernent davantage les personnes élevant seules leurs enfants, les femmes, les managers, le secteur de la santé, les professions intermédiaires. Mais aussi les jeunes, puisque parmi les 26 % d'entre eux qui jugent leur santé mauvaise ou moyenne, ils sont un tiers à estimer que c'est le cas sur le plan mental. Le secteur de la santé recense le plus grand nombre de salariés arrêtés (53 %). Mais c'est dans le commerce et l'industrie que le nombre d'arrêts maladie a le plus progressé : + 12 points dans le commerce et + 10 dans l'industrie.

Une autre étude réalisée par l'Apec en septembre révèle qu'un cadre sur quatre affirme que sa santé mentale s'est dégradée au cours de ces deux dernières années. Les cadres ont le sentiment d'être face à une surcharge de travail (55 %), de souffrir d'épuisement professionnel (54 %) et de stress intense (54 %). Et près d'un cadre sur deux estime que son entreprise ne mène pas des actions suffisantes pour préserver la santé mentale des équipes.

Le désir le plus intensément exprimé par les cadres est celui de préserver un meilleur équilibre entre leur vie personnelle

DIALOGUE SOCIAL

Affaiblir les représentants du personnel, c'est affaiblir l'entreprise

Les équipes de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), comme les élus syndicaux et experts auprès des comités sociaux et économiques (CSE) partagent le même constat : la présence syndicale sur le lieu de travail a baissé, notamment depuis les « ordonnances Macron ». Et ils s'accordent à penser que « la disparition du délégué du personnel pose problème » dans les entreprises.

« Les managers sont deux fois plus exposés à la violence verbale de leurs collègues », explique François Cochet, président de la Fédération des intervenants en risques psychosociaux (FIRPS), au quotidien *Le Monde*. La fédération a d'ailleurs

observé une hausse des conflits « multiples et plus complexes » sur les lieux de travail, depuis la crise sanitaire et le développement du travail hybride, c'est à dire en télétravail et/ou en présence au bureau.

Du fait de cette « perte de proximité » pour les salariés, « l'entraide est beaucoup plus compliquée pour les personnes qui sont à distance ou dans certaines situations de détresse », souligne Emmanuel Charlot, directeur général du cabinet de conseil Stimulus France. Il en résulte que, faute de dialogue, les représentants du personnel sont bien souvent alertés trop tard, pour désamorcer un conflit dans l'entreprise.

et leur vie professionnelle, et 26 % d'entre eux souhaitent même diminuer leur temps consacré au travail. Enfin, le baromètre bian-nuel de la startup en assurance santé Alan et de Harris Interactive montre que 47 % des salariés dans l'ensemble des catégories socioprofessionnelles ressentent une perte de sens dans leur travail.

Même si le phénomène dit de « grande démission » doit être relativisé en France, il n'en demeure pas moins que, selon les chiffres de la Dares publiés en août dernier, 470 000 salariés ont quitté leur CDI au premier trimestre de 2022, soit 20 % de plus qu'à la fin de 2019. Un nouveau phénomène semble prendre corps : le *brown-out*. Cette expression renvoie à une baisse de courant dans un circuit électrique. Cette baisse de tension se manifeste par une démission mentale chez le salarié, qui ne comprend plus son rôle dans l'entreprise, l'utilité de sa fonction, voire de son métier. Il continue à effectuer sa tâche, mais sans entrain, sans motivation, mécaniquement, et jusqu'à la rupture, si rien n'est fait.

La santé mentale, le grand défi des ressources humaines

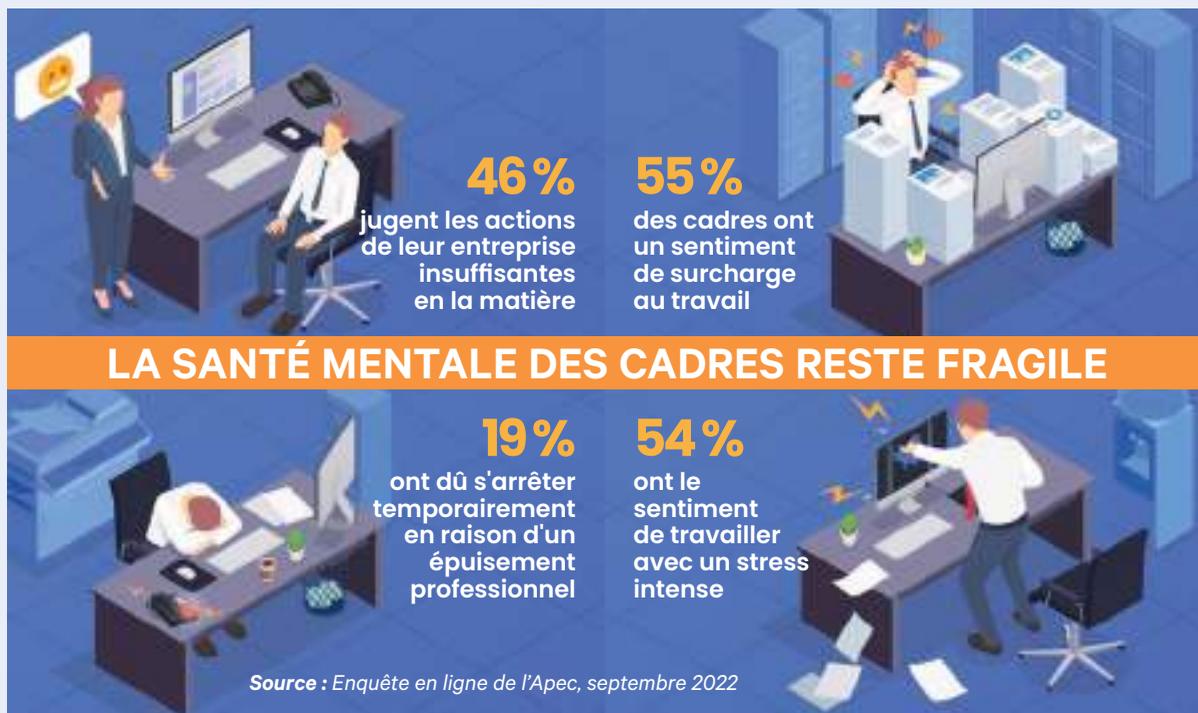
Pour les directions des ressources humaines des entreprises, la question de la santé mentale des salariés pose de réelles difficultés. D'abord parce qu'il s'agit d'un sujet très personnel, voire intime. Ensuite, parce que les symptômes sont difficiles à repérer. Enfin, parce que les solutions à apporter sont complexes.

Naturellement, la prévention joue un grand rôle. Réduire le stress et l'anxiété des salariés commence par des actions concrètes, sur le lieu de travail pour éviter les surcharges insurmontables, améliorer l'organisation des tâches, favoriser le travail en équipe, desserrer le cadre hiérarchique, ouvrir aux salariés des espaces de parole, préserver le rôle des représentants du personnel et des syndicats au lieu de chercher à l'affaiblir (*lire encadré p.16*). « Notre approche est de former et d'accompagner les managers. Des salariés peuvent vivre des situations difficiles à titre personnel, il faut savoir les détecter et

(Suite en p. 17)



Les ordonnances Macron, en diminuant la présence syndicale dans les entreprises, ont fragilisé le dialogue social et mis à mal la protection des salariés.



INTERVIEW

« Les managers doivent redoubler d'attention »



Jean-Louis FAROU
Membre de la section Nouvelle-Aquitaine

Comment aborder les risques psychosociaux dans l'entreprise ?

Les responsables hiérarchiques de l'entreprise doivent avoir une vision plurielle des causes de la dépression qui affecte un salarié. Pour un *burn-out*, par exemple, la tendance est de traiter le factuel, sans se préoccuper du bagage psychoaffectif avec lequel le salarié est entré dans l'établissement.

Les échanges qu'il aura avec ses supérieurs pourront être déstabilisants s'il est traité en tant qu'objet et réduit à un rôle d'exécutant. L'écoute de son avis sur un projet, lui permettant une participation active et responsable, peut être une bonne protection contre ces pathologies néfastes, tant pour le sujet que pour l'entreprise. Il ne s'agit pas d'ériger les managers en psychologues, mais de redoubler d'attention quand des signes de souffrance apparaissent chez un individu.

Quelles sont les origines des dépressions chez les salariés ?

J'utilise souvent cette métaphore en parlant des limites élastiques et de rupture en résistance des matériaux. Chez une personne sous pression, la limite élastique est la phase de résistance et de souffrance et celle de la rupture est l'entrée dans la dépression. La souffrance peut durer longtemps avant l'effondrement et le mal-être perdue.

Souvent, la perte d'emploi, des dysfonctionnements dans l'entreprise, un divorce ou le décès d'un proche déclencheront cet effondrement. Pour en trouver la cause, il faut remonter dans l'histoire infantile du sujet pour identifier ses fragilités. Les fondements de la dépression sont très souvent liés à la perte des objets affectifs, à cause de séparations diverses ressenties par l'enfant pendant sa construction psychologique (psychogénèse).

(Suite de la p. 15)

les aider dans ce sens. Pour ce faire, la direction et les managers doivent être au contact des équipes au quotidien, discuter avec eux et leur faire comprendre les causes profondes de leur mal-être, qui peuvent être extérieures à l'entreprise », explique Thomas Porcher, directeur général du Centre Leclerc de Templeuve dans la région Hauts-de-France.

Il faut aussi repenser l'ensemble du modèle de la santé au travail, qui n'est pas adapté au traitement de l'épuisement au travail, du stress et encore moins des pathologies mentales. Le modèle manichéen actuel – ou on est apte à travailler, ou on ne l'est pas – doit être corrigé. Comme l'explique Camy Puech, directeur du cabinet Qualisocial dans le média *Focus RH*, en excluant de son travail une personne atteinte de troubles psycho-sociaux, on contribue au contraire à augmenter ses troubles. Les entreprises ont à travailler dans la globalité, avec un diagnostic complet – tant en matière d'activité sociale, physique, de bilan nutritionnel, d'environnement familial – et des axes de développement portant sur l'employabilité et la quête de sens au travail du collaborateur.

Répondre à la demande de sens et de valeurs sociétales

L'une des causes majeures du *brown-out* est le sentiment de perte de sens au travail et même le sentiment que son travail est en contradiction avec ses propres valeurs. D'où ces nouvelles démarches d'entreprises qui cherchent à se fixer une « mission » ou une « raison d'être » de nature sociétale. « Les nouvelles générations recherchent de plus en plus de sens et d'utilité dans leur travail. Autrement dit, ne pas travailler pour rien ! Nous constatons qu'elles veulent comprendre les raisons de leurs missions : ce à quoi je contribue, en quoi je suis utile pour moi, pour les autres, pour le monde. Les nouvelles générations cherchent également un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle avec une organisation du temps de travail qui le permet », analyse Muriel Bertin, directrice rémunération et partage chez Leroy-Merlin.

« Chaque individu souhaite vivre de son travail et de ses compétences, ce qui explique aussi le fort développement des freelances et des auto-entrepreneurs. On ne souhaite plus

être exclusif à une organisation, le phénomène des slashers (avoir plusieurs jobs en même temps) est bien présent en France. Dans nos contrats de travail, il y a maintenant une clause spécifiant la possibilité de faire un cumul d'emplois. Et on le voit : le fait de permettre l'exercice de plusieurs activités est synonyme de confiance et crée de l'engagement, et surtout du sens ! », ajoute Mathilde Le Coz, directrice des Ressources humaines chez Mazars France.

L'histoire du travail en France est liée à celle des réformes sociales : nombre d'heures travaillées, salaires, congés, ouvertures du dimanche, bien-être au travail... Chaque époque a porté ses combats et ses évolutions. Aujourd'hui, la quête de sens au travail représente un nouveau défi sociétal. Il est particulièrement difficile à relever dans une situation économique tendue, face à des perspectives peu encourageantes en matière de croissance économique dans les prochains mois. ■

Les nouvelles générations recherchent de plus en plus de sens et d'utilité dans leur travail





L'AVIS DE **CORALIE PEREZ SOCIO-ÉCONOMISTE**

« La perte de sens au travail nuit à la productivité de l'entreprise »



CORALIE PEREZ
Socio-économiste,
ingénieure de
recherche à
l'Université Paris 1
Panthéon-Sorbonne

« Les syndicats ont un rôle à jouer pour faire du sens au travail un levier de revendication »

Les Cahiers du BTP : Dans votre dernier ouvrage *Redonner du sens au travail (Seuil)*, pourquoi insistez-vous sur cette notion d'aspiration révolutionnaire ?

Coralie Perez : La définition du sens au travail revêt trois dimensions : l'utilité sociale en cohérence avec des valeurs professionnelles et morales, mais aussi la capacité à mettre en action ses compétences et sa créativité dans son travail. Or, ces deux dernières dimensions sont bien souvent ignorées dans les entreprises.

Poser aujourd'hui cette question sur le sens accordé au travail est en soit une idée révolutionnaire, parce qu'elle revient à s'interroger sur nos choix de société, susceptibles de remettre en cause l'organisation du travail et la gouvernance des entreprises. Dans l'essai que nous avons écrit avec Thomas Coutrot, nous avons établi un palmarès des 15 métiers les plus et les moins impactés par cette perte de sens au travail.

Ainsi, par exemple, les assistantes maternelles, les ouvriers qualifiés du gros œuvre, les techniciens et agents de maîtrise dans le BTP estiment avoir une utilité sociale forte et cette capacité de développement dans leur travail. *A contrario*, les employés de banque et d'assurance, ainsi que les ouvriers de gros œuvre dans le BTP souffrent le plus de cette perte de sens.



Pour les auteurs, la question de la perte de sens concerne tous les salariés dans l'entreprise, des ouvriers aux managers, et il est temps d'y répondre, collectivement.

Redonner du sens au travail (Seuil, 2022)

Quelles sont les principales causes de cette perte de sens au travail ?

Les causes identifiées sont les changements organisationnels récurrents dans les entreprises (restructuration, fusion-acquisition, etc.), mais aussi l'organisation du travail fondée sur un mode de management par le chiffre dans les grands groupes, ou bien encore le fait de travailler dans une entreprise sous-traitante plutôt qu'en situation de donneur d'ordre. D'autres composantes environnementales et éthiques sont également à prendre en compte.

Une récente étude révèle que 7 % des salariés estiment que leur travail participe à la dégradation de l'environnement. Cette perte d'utilité sociale entraîne une hausse des arrêts de travail et des démissions. Les entreprises ont donc intérêt à considérer tous ces enjeux, parce que la perte de sens au travail encourage l'absentéisme et nuit à la productivité de l'entreprise.

Comment sortir de ce mal-être persistant au travail ?

Il est nécessaire d'insuffler davantage de démocratie dans l'entreprise, en donnant le pouvoir d'agir aux salariés. Cela revient à leur accorder davantage d'autonomie et à les inviter à participer à la définition de leurs propres objectifs, pas seulement à ceux de l'entreprise. C'est donner voix au salarié pour redonner du sens à son travail.

En outre, les syndicats ont un rôle à jouer pour faire du sens au travail, un levier de revendication. Dans mon livre, je propose, par exemple, une réduction du temps de travail subordonné, visant à dégager une demi-journée par mois financée par l'employeur pour permettre aux salariés de trouver des pistes d'amélioration de la santé mentale au travail. Des pistes que pourraient alors relayer les syndicats auprès des directions d'entreprise. ■



EN CHIFFRES

5,12 %

Depuis le 1^{er} novembre, les pensions de retraite complémentaire de quelque 13 millions de salariés du secteur privé ont été augmentées de 5,12 %. Une revalorisation annuelle décidée en octobre par les partenaires sociaux, gestionnaires de l'Agirc-Arrco.

57 500

D'après le service statistique du ministère du Travail (Dares), le nombre de travailleurs détachés en France a connu une baisse de 21 %. Ils étaient 72 600 en 2019, avant la pandémie de Covid-19, contre 57 500 en 2021. Le secteur de la Construction représente à lui seul 45 % de l'emploi de salariés détachés en France.

78 ans

Créée en 1944, la CFE-CGC a fêté ses 78 ans fin 2022. La Confédération française de l'encadrement CGC, dont dépend la CFE-CGC BTP, est l'une des cinq organisations syndicales représentatives françaises.



Les travaux de rénovation de la Tour Perret devraient se terminer en 2025

Au chevet de la Tour Perret

À Grenoble, le monument historique, bâti par Auguste Perret il y a près d'un siècle, attend sa résurrection.

L'héritage d'Auguste Perret est immense. Sa révolution architecturale par le béton armé est présente au Théâtre des Champs-Élysées, au Centre d'études nucléaires de Saclay et, bien entendu, au Havre, la ville redessinée par l'architecte après les bombardements de la Seconde Guerre mondiale.

Il arrive que les bâtiments de Perret, disparu en 1954, exigent quelques soins. Ce fut le cas du Palais d'Iéna, construit en 1937 à Paris pour accueillir le Musée des Travaux Publics, et rénové entre 2014 et 2016. Un chantier pour lutter contre la carbonatation du béton et la corrosion du métal. Car c'était cela, l'innovation d'Auguste Perret : du béton armé coulé autour d'une ossature en fer ou en acier. À Grenoble, cette fois, « *quelque chose n'a pas fonctionné dans le couple acier-béton* » pour la Tour Perret, selon François Botton, architecte en chef des Monuments Historiques et maître d'œuvre de la restauration.

Depuis le parc Paul Mistral, cet emblème de Grenoble, à vocation purement esthétique, domine la ville du haut de ses 95 mètres. Première tour en béton armé d'Europe, fermée au public depuis 1960, sa dégradation est telle qu'en 2021, la mairie a lancé un premier appel d'offres pour rénover le monument et sa structure, une base octogonale de 8 m de diamètre soutenu par 72 pieux de béton.

Réouverture pour le centenaire

En 2021, un « chantier test » a permis d'établir le cahier des charges technique du projet. Le procédé du « béton projeté » avait été retenu pour recouvrir l'armature métallique. En raison du faible succès de l'appel d'offres initial, une nouvelle consultation a été lancée en septembre 2022. La mairie de Grenoble, l'État et le département de l'Isère financeront cette rénovation, estimée à 11,5 millions d'euros.

La Tour Perret devrait rouvrir au public en 2025, année du centenaire de son inauguration. C'est l'objectif que s'est fixé la capitale iséroise. ■



Les métiers du BTP sous forte tension

Le secteur du BTP peine à trouver ses marques dans un contexte de crise énergétique et d'inflation, auquel s'ajoute la question récurrente de la pénurie de candidats.

Jobs dating, campagne d'affichage, hausse des salaires... Les entreprises du BTP tentent de combler la pénurie de main-d'œuvre chronique dans le secteur. Et pour cause : selon la dernière étude du cabinet de conseil Mazars, les majors du BTP ont renoué avec leur niveau d'activité de 2019. En dépit de la crise énergétique et des matières premières, de l'inflation et de la réduction des marges, le BTP est encore préservé.

D'après la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, 81 % des entreprises du BTP déclaraient en juillet dernier rencontrer des difficultés pour recruter. Dans le Bâtiment comme dans les Travaux publics, le constat est le même : « Une demande explosive de compétences sur toutes les fonctions, avec un marché de l'emploi qui affiche

le même dynamisme qu'au cours des deux premiers trimestres 2022 », confirme au magazine *Le Moniteur*, Jérémie Randoing, consultant senior au sein du spécialiste du recrutement Fed Construction.

Formation des salariés et demandeurs d'emploi

La Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du Bâtiment (Capeb) « invite les citoyens qui sont dans d'autres secteurs et qui sont dans des impasses à suivre des formations continues et à rejoindre le bâtiment ». Globalement, les intentions d'embauches dans le secteur s'élevaient à plus de 260 000 personnes pour 2022, + 22 % par rapport à 2021, selon Pôle emploi.

Pour y remédier, le gouvernement a présenté mi-octobre la 2^e phase de son plan de « réduction des tensions de recrutement », visant notamment

la formation accrue des salariés et des demandeurs d'emploi. Il envisage également la mise en place d'un titre de séjour « métiers en tension », pour faciliter le recrutement de travailleurs immigrés dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre comme le Bâtiment.

La double peine pour le BTP

Pour autant, les perspectives de récession économique en 2023 assombrissent le tableau. À ce problème de recrutement s'ajoutent les ruptures d'approvisionnement et la flambée des prix des matériaux, de l'ordre de 30 % à 80 %. Ces surcoûts sont difficiles à répercuter sur la facture des clients, s'accordent à penser les acteurs du BTP, qui voient leurs marges s'éroder.

Les acteurs du BTP ne peuvent pas répercuter tous les surcoûts sur la facture des clients

Autre facteur d'inquiétude : étranglées par l'explosion des coûts de l'énergie, les collectivités locales, qui représentent 70 % de l'investissement public, commencent à remettre en question leurs projets dans le BTP. « C'est la double peine, car nous subissons déjà la baisse de mises en chantier de logements neufs », remarque la Fédération Française du Bâtiment (FFB) Occitanie. Soit une baisse de 26 % en 2022 pour les ventes de maisons neuves en secteur diffus, construites par des maîtres d'ouvrage individuels.

Les prix sont certes révisés, mais pour environ « 50 % des marchés publics » et « quand il y a révision, c'est pour récupérer le passé, alors que l'inflation se poursuit », a résumé Bruno Cavagné, président de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), au quotidien *Les Échos*. ■



Le BTP doit renforcer sa cybersécurité

Les entreprises du BTP vont bénéficier du « bouclier cyber » annoncé par le gouvernement pour faire face à la recrudescence des cyberattaques en France.

Tous les observateurs du secteur sont unanimes : la cybercriminalité monte en flèche. En 2022, c'est « la menace elle-même [qui] s'accroît, surtout elle se complexifie », prévient Thierry Auger, président des 22^e Assises de la cybersécurité de Monaco et directeur de la cybersécurité pour l'ensemble des activités du groupe Lagardère. Le plus souvent, les hackers pratiquent le *ransomware*. Autrement dit, ils dérobent les données sensibles de l'entreprise en les menaçant de les revendre sur le *dark web*, moyennant une rançon.

Aujourd'hui, « les pirates cherchent à prendre le contrôle de réseaux informatiques, d'entreprises, d'hôpitaux... », assure Guillaume Poupard, le directeur général de l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (Anssi). *Un peu n'importe qui finalement, pour ensuite les faire chanter et leur demander des ransoms.* » Encore récemment, le groupe spécialisé dans l'aérospatial Thales, le groupe d'intérim Adecco ou le

Conseil départemental de Seine-et-Marne en ont fait les frais.

Digitalisation du BTP et cyberattaques

Et parmi les secteurs les plus touchés, les entreprises du BTP sont considérées par les cybercriminels comme une « cible facile ». En juillet 2020, le groupe Rabot Dutilleul a dû répondre à une demande de rançon de 8 millions d'euros en bitcoins pour débloquer ses systèmes informatiques. Un mois plus tard, Léon Grosse était à son tour victime de *ransomware*.

Comme l'explique un rapport du National Cyber Security Centre (NCSC), l'équivalent de l'Anssi en Grande-Bretagne, beaucoup d'entre elles ont recours à un grand nombre de sous-traitants et de fournisseurs, ce qui nécessite des flux importants de trésorerie et un grand nombre de paiements. « À mesure que les entreprises de construction adoptent des méthodes de travail numériques, il est essentiel qu'elles mettent en place des mesures de protection pour rester

en sécurité en ligne, et ce de la même manière que vous porteriez un casque de sécurité sur le chantier », recommande le rapport britannique.

Des solutions pour les PME

Pour faire face à la recrudescence des cyberattaques en France, le gouvernement a annoncé un plan d'aides de 30 millions d'euros pour l'année 2023, visant notamment à mieux protéger les entreprises et collectivités locales. Avec la mise en place, courant 2023, d'un « bouclier cyber » qui leur permettra de bénéficier d'un audit pour détecter les failles informatiques, mais aussi de solutions et formations.

Parmi les secteurs les plus touchés, le BTP est considéré comme étant une « cible facile »

« Nous voulons renforcer ces PME-ETI [entreprise de taille intermédiaire] qui, parce qu'elles sont trop petites pour disposer d'experts cyber en interne, peuvent représenter un maillon faible et, lors d'une attaque, contaminer leurs parties prenantes, clients ou fournisseurs », a confirmé Jean-Noël Barrot, ministre délégué à la Transition numérique. Pour l'heure, seules les 750 PME et ETI issues des secteurs comme la banque, la santé ou l'énergie, considérés comme stratégiques par la directive européenne NIS 2, sont soumises à des exigences spécifiques en matière de cybersécurité. Cette directive NIS 2, qui est actuellement en cours de révision, doit être étendue à de nouveaux secteurs. ■

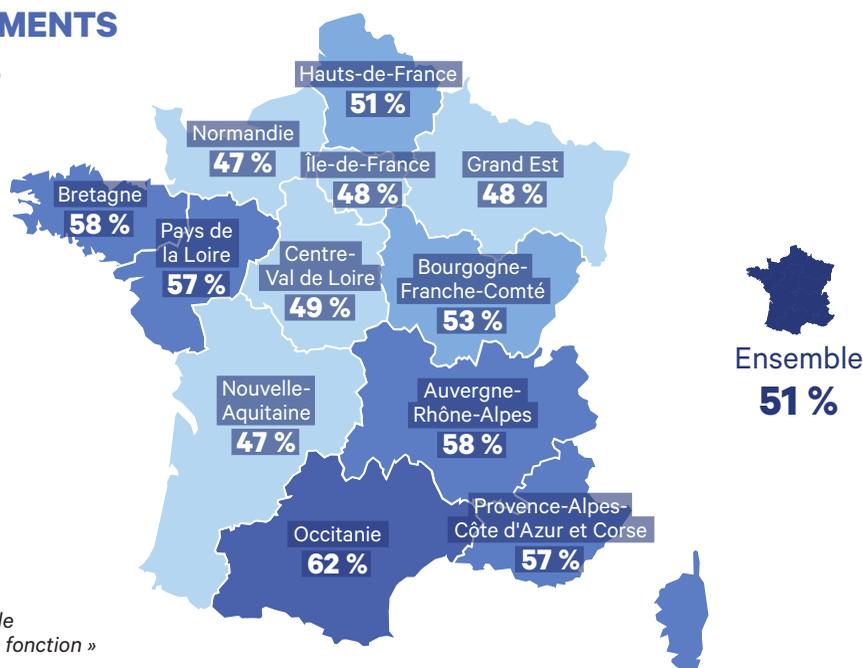




La France des recrutements de cadres

Dans une récente étude territoriale, l'Apec dresse un état des lieux des tensions qui perturbent les recrutements de cadres en France, avec des différences régionales.

PART DES RECRUTEMENTS ESTIMÉS DIFFICILES EN 2022



Source : Apec – Étude « Difficultés de recrutement de cadres par région et fonction »

UN MARCHÉ DE L'EMPLOI SOUS TENSION SELON LES TERRITOIRES



Christophe LENZI
Chef de Projet études à la direction des données et études de l'Apec

Le contexte géopolitique anxiogène et la montée de l'inflation n'ont pas entamé le dynamisme de l'emploi cadre. Revers de la médaille, cette vitalité s'accompagne d'une résurgence prégnante des difficultés de recrutement. Les entreprises estimaient ainsi que plus de la moitié des recrutements prévus en 2022 (51 %) pourraient s'avérer difficiles.

Ces tensions sur les embauches de cadres n'épargnent aucun territoire, même si certaines régions sont davantage exposées (Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, etc.), compte tenu de leurs spécificités sectorielles. Toutefois, dans chaque bassin d'emploi, une constante s'impose : les postes de

cadres à forte dimension technique sont particulièrement difficiles à pourvoir.

Les cadres informaticiens, les cadres spécialisés en études, en R&D et ceux de la production industrielle et chantier occupent les trois premières places des recrutements prévus comme difficiles en 2022. Les tensions qui agitent ces trois familles de métiers entrent en résonance avec les importantes transformations structurelles (numérique, énergétique, environnementale) et l'émergence de nouveaux paradigmes industriels (motorisation électrique dans l'automobile, etc.) qui nécessitent des compétences techniques pointues. ■

« Le marché de l'emploi cadre affiche une grande résilience »



Pierre LAMBLIN
Directeur des études
à l'Apec

Les Cahiers du BTP : Crise énergétique, spirale inflationniste, contexte géopolitique anxiogène... le marché de l'emploi cadre a-t-il été touché par ces phénomènes ?

Pierre Lamblin : La dynamique de l'emploi cadre, recouvrée en 2021, s'est maintenue tout au long de l'année 2022, en dépit des aléas conjoncturels majeurs. Les intentions de recrutement de cadres des entreprises, pour le 4^e trimestre 2022, sont bien orientées et supérieures à celles du niveau des deux dernières années à la même période.

Aussi, le volume d'offres d'emploi de cadres publiées sur apec.fr au cours des 12 derniers mois est 20 % supérieur à la situation d'avant crise. Finalement, plus de 282 000 cadres devaient être recrutés en 2022 dans le secteur privé, soit un niveau record, si cela se confirmait, et si les entreprises ont effectivement pu trouver les candidats pour satisfaire leurs besoins en compétences cadres, les difficultés pour recruter n'ayant jamais été aussi élevées.

Comment s'explique, selon vous, cette étonnante vitalité ?

La croissance économique et les investissements, qui sont les deux principaux moteurs du marché de l'emploi cadre, sont restés bien alignés. Ainsi, selon l'Insee, la croissance économique s'élèverait à 2,6 % en 2022, contre 6,8 % en 2021. Après le trou d'air en lien avec la crise du Covid-19, les entreprises ont retrouvé le chemin de l'investissement et ne l'ont jamais quitté, aidées en cela par des taux d'intérêt bas.

Par ailleurs, le marché de l'emploi cadre affiche une grande résilience avec des besoins en compétences toujours plus importants, en lien avec une économie des services très développée et des transformations de fond dans les entreprises (numérique, réglementaire et écologique).

Enfin, aucune destruction d'emplois cadre n'a été observée durant les chocs conjoncturels passés. Les chaînes de valeur se transforment et se réallouent. Ce sont les secteurs à forte valeur ajoutée et moteurs de l'emploi cadre qui portent ces changements structurels. Les activités informatiques, l'ingénierie R&D ou encore le conseil sont fortement mis à contribution et entretiennent cette dynamique.

Cette dynamique va-t-elle perdurer avec une telle intensité en 2023 ?

S'il est fort probable que les difficultés de recrutement vont rester élevées en 2023, dans de nombreux secteurs, territoires et métiers, et notamment pour ceux de la Construction, les incertitudes en matière de conjoncture économique complexifient l'exercice de prévision des besoins des entreprises en compétences cadres et recrutement de cadres.

Enfin, les nouvelles aspirations des cadres, en quête de sens dans leur travail ou de meilleures conditions de travail et de rémunération, devraient influencer sur leurs envies de changement et par conséquent impacter les besoins en remplacement dans les entreprises. ■

« Finalement, plus de 282 000 cadres devaient être recrutés en 2022 dans le secteur privé »



CONSTRUCTION

Quand les bâtiments font leur transition

Alice Chougnnet, cofondatrice de Geosophy, et Frédéric Vaillant, responsable de la garantie de parfait achèvement du bâtiment chez Dumez Île-de-France, croisent leur expertise sur les évolutions nécessaires pour accélérer la transition énergétique des bâtiments.

Les Cahiers du BTP :

Les bâtiments représentent 36 % des émissions de gaz à effet de serre de l'Union européenne. Comment agir sur leur transition énergétique ?

Alice Chougnnet : La transition énergétique, selon le Haut Conseil pour le climat, porte sur trois volets :

l'isolation des bâtiments, la source d'énergie et l'anticipation du changement climatique. Et pour cause : l'isolation seule d'un bâtiment moderne, par exemple, le transforme en une boîte étanche, qui empêche l'entrée de la fraîcheur en été. Le choix de la source d'énergie est donc essentiel pour décarboner le bâtiment. En ce sens, la géo-énergie a toute sa place.

Cette technologie consiste à exploiter l'inertie du sous-sol dans une zone située entre 0 et 200 mètres, où la température est constante entre 12 et 15 °C. Cette source locale d'énergie alimente l'immeuble en chaleur l'hiver comme en fraîcheur l'été. C'est le principe de la cave à vin ou du terrier que creuse l'animal.

Frédéric Vaillant : Dans le cadre de nos chantiers VINCI Of Rehab (ouvrages fonctionnels réhabilités et métiers de spécialités en Île-de-France), nous avons mis en place une boucle écoresponsable, pour répondre à une demande économique et écologique de plus en plus soutenue dans le secteur du Bâtiment. Les architectes nous demandent notamment d'utiliser davantage le bois dans leurs projets.

Nous privilégions aussi l'usage des matériaux naturels comme le chanvre ou la laine de roche recyclée pour l'isolation thermique des bâtiments, ainsi que des peintures non toxiques et inodores.

Face à la flambée des prix, quelles sont les solutions les plus efficaces en matière de performance énergétique des bâtiments ?



Physicienne de formation, Alice Chougnnet a passé douze ans chez Schlumberger, aux opérations de forage puis en R&D, avant de cofonder Geosophy en 2018. Elle travaille à faire de la géo-énergie un levier majeur de la transition énergétique des bâtiments et de la ville durable.

AC : En hiver, cette propriété thermique du sol permet d'alimenter naturellement en surface la pompe à chaleur de 12 à 15 °C. Elle va ainsi moins consommer d'énergie pour produire les 4 à 5 degrés supplémentaires pour réchauffer le bâtiment à 20 °C. En été, les ventilateurs, convecteurs, planchers ou murs rafraîchissants associés à la géo-énergie permettent de produire entre 10 et 20 kw/h de fraîcheur, à partir d'1 kw/h électrique.

La géo-énergie peut réduire l'empreinte carbone d'un bâtiment jusqu'à 90 %. Bien sûr, on ne peut pas le faire partout. C'est la raison pour laquelle Geosophy a mis au point une solution technologique capable d'identifier, à travers des modélisations détaillées, les zones à risques. En France, seul 10 % du territoire est en zone à risque. La géo-énergie est donc adaptée sur 90 % du territoire.

FV : Nous recherchons en permanence des produits innovants et plus performants. Mais, depuis la reprise post-Covid et le conflit en Ukraine, les prix des matériaux, et tout particulièrement ceux des produits « écologiquement bons », ont fortement augmenté. Cette hausse des prix freine donc leur utilisation dans la transition énergétique des bâtiments. La crise énergétique va peut-être rééquilibrer un peu la donne, les produits classiques étant plus énergivores dans leur première phase de fabrication.

À cette approche, s'ajoute le réemploi massif de matériaux recyclés issus de la déconstruction (moquettes, pierres, plancher bois, faux planchers, etc.) sur nos chantiers, pour les valoriser en les réutilisant sur d'autres sites. Mais aussi, en les revendant à la tonne au prix du marché auprès de nos prestataires spécialisés dans le traitement des déchets. Cela nécessite un triage en amont, selon des règles très strictes



Les architectes nous demandent d'utiliser davantage le bois dans leurs projets

FRÉDÉRIC VAILLANT



Ingénieur Travaux Principal, Frédéric Vaillant a passé cinq ans chez Levaux SA et Bouygues Bâtiment, avant de rejoindre Dumez Île-de-France (VINCI). Il a adhéré à la CFE-CGC BTP en 2017 et il est délégué syndical au CSE de Dumez Île-de-France

sur nos chantiers. C'est notamment le cas pour l'acier, les produits verriers et les profils aluminium.

Les engagements du gouvernement français vous paraissent-ils à la hauteur des enjeux énergétiques et climatiques actuels ?

AC : Le confort thermique en été devient un véritable enjeu. Pourtant, seulement 1 % des bâtiments fonctionnent avec cette technologie (la géo-énergie) en France. Aujourd'hui, Geosophy se concentre sur les gros bâtiments de 30 000 m², qui ont le plus d'impact sur l'environnement en matière d'émission de gaz à effet de serre. Après l'Hôtel Matignon et le Sénat, le Palais de l'Élysée sera bientôt équipé en géo-énergie.

Mais une révolution des mentalités s'impose dans le secteur du Bâtiment pour faire bouger les lignes et travailler avec la filière en géothermie. Cette année, nous avons été lauréat du concours d'innovation i-Nov porté par le Secrétariat

général pour l'investissement et nous avons obtenu le label Greentech Innovation décerné par le ministère de la Transition écologique. C'est encourageant.

FV : Actuellement, la réhabilitation et la rénovation énergétique du parc immobilier national comptent parmi les activités les plus dynamiques du secteur du Bâtiment. En même temps, nous subissons de plein fouet les augmentations des prix des matières premières (acier, bois, PVC, etc.). Et nous avons dû négocier âprement avec nos clients pour en répercuter seulement une partie dans nos contrats en cours.

Qu'en sera-t-il demain ? C'est l'incertitude. Il nous est difficile aujourd'hui de trouver le bon modèle économique pour assurer nos marges. D'autant plus que l'État va bientôt mettre en place dans le secteur du bâtiment, une écotaxe que nous paierons en amont, lors de nos achats de matières premières, pour financer le recyclage futur des déchets du Bâtiment, comme cela se fait déjà pour l'électroménager. ■

La crise énergétique pousse l'Europe vers la récession

Fortement touchée par la flambée des prix de l'énergie et la guerre en Ukraine, l'Union européenne apparaît plus divisée que jamais sur la sortie de la crise économique.

L'Europe s'apprête à entrer en « récession ». Le 11 novembre dernier, la Commission européenne a donné le ton : « *Nous avons des mois difficiles devant nous, avec une récession annoncée en fin d'année 2022, en raison d'une inflation plus forte que prévu* ». Pour le commissaire européen à l'Économie, Paolo Gentiloni, le « choc de la guerre » en Ukraine est « *en train de prendre le dessus* ». La progression du PIB l'an prochain a donc été revue à la baisse, à seulement 0,3 % dans la zone Euro, contre 1,4 % envisagé jusqu'ici, et ce malgré un retour de la croissance attendu au printemps 2023. L'inflation devrait s'élever à 8,5 % en fin d'année 2022 et à 6,1 % en 2023.

Des stocks de gaz en péril

L'arrêt quasi total des livraisons russes de gaz et la difficulté à compenser ce manque par des

importations d'autres pays font craindre un risque de diminution des stocks pour l'hiver 2023-2024. Comme l'explique l'Agence internationale de l'énergie (AIE), les réserves européennes de gaz pourraient n'être remplies qu'à hauteur de 65 % à l'entrée de l'hiver 2023-2024, contre 95 % actuellement.

« *Si l'Europe échoue à se préparer correctement, les dégâts économiques pourraient être bien plus importants que prévu* », prévient Paolo Gentiloni. Dans un scénario pessimiste, le PIB pourrait ainsi chuter de 0,9 % en 2023, et l'inflation s'avérer bien plus persistante.

Pour Thierry Breton, la réponse européenne doit être « *coordonnée, unie et forte* »

Un manque de solidarité

Ces derniers mois, les pays européens ont fait front commun face à la Russie et ont résisté, à coup de dizaines, voire de centaines de milliards pour l'Allemagne, pour préserver leur tissu industriel de la flambée des prix de l'énergie. Pourtant, l'Union européenne apparaît aujourd'hui fragilisée, et surtout plus divisée que jamais. Les tensions du « couple » franco-allemand sur la question énergétique illustrent parfaitement ce « manque de solidarité ».

Berlin et Paris s'opposent fermement sur le découplage des prix de l'électricité et du gaz pour enrayer la spirale vers le haut des prix de l'énergie en Europe. Peine perdue : la Commission européenne a penché en faveur de l'Allemagne, en annonçant le 8 novembre 2022 exclure le plafonnement du prix du gaz naturel, pour privilégier un « mécanisme de correction des marchés », afin de limiter les fluctuations. Ce mécanisme est-il suffisamment ambitieux pour combler le déficit de compétitivité de l'industrie européenne face aux subventions massives prévues par les États-Unis (*Inflation Reduction Act*) et la Chine ? Pour l'heure, rien n'est moins sûr.

Et Thierry Breton, le commissaire européen au Marché intérieur, de donner l'alerte : « *Nous devons réagir vite* ». Les Vingt-Sept doivent porter le même message, martèle-t-il : une réponse « *coordonnée, unie et forte de l'Union européenne* », pour renouer avec la croissance. ■





Le *quiet quitting* des salariés

L'encadrement et les directions des entreprises ont affaire à une autre forme de renoncement des salariés. Un phénomène qu'analyse Marc Ferrero, psychologue clinicien.

Avec le *burn-out*, le *bore-out* et autre *brown-out*, la prépondérance de la culture économique anglo-saxonne en France est avérée. Une contagion à l'œuvre depuis les années 1970, renforcée aujourd'hui par le succès des *soft skills*, quand il serait si facile d'évoquer des « compétences humaines », ou par l'émergence du *quiet quitting*.

Cette démission silencieuse est le fait, pour un salarié, de respecter à la lettre sa fiche de poste et ses horaires. Ni plus, ni moins. Ce qui signifie, par exemple, le refus de travailler au-delà des horaires légaux ou de respecter scrupuleusement le « droit à la déconnexion ».

Cette démission silencieuse, qui

porte mal son nom, n'est pas le fait de quitter un travail, mais le symptôme d'un renoncement à la culture de la performance et au « travailler toujours ».

Les racines d'un désengagement

De nombreuses études ont permis d'identifier les multiples causes de cette démission. Toutes décrivent un certain désenchantement des salariés vis-à-vis des promesses non tenues par les entreprises, que ce soit en termes de reconnaissance salariale ou de « bien-être », comme le disent des psychologues du travail.

Ce désengagement peut être dû à une déception du salarié, qui ne voit pas sa promotion tant espérée arriver, ou à un manque de reconnaissance

de son travail. Car il existe aussi une forme de rétribution « narcissique » attendue par les salariés. Un phénomène que les psychologues rencontrent fréquemment.

Autres raisons souvent évoquées par les études : les problèmes de santé, qui obligent un ou une salariée à réinterroger ses priorités ; les accidents de la vie, tels qu'un divorce ou des enfants en difficulté ; ou tout simplement la disparition d'une véritable culture d'entreprise et un management déconnecté de ses collaborateurs.

Le rôle de l'encadrement

Selon une étude réalisée en juillet 2022 par Malakoff Humanis, 23 % des salariés de moins de 30 ans évoquent une mauvaise santé mentale, contre 16 % pour l'ensemble des salariés. La jeunesse française serait donc plus sensible à cette démission silencieuse...

Le *quiet quitting* ou « démission silencieuse » touche majoritairement les salariés de moins de 30 ans

Nous pouvons y voir une éducation où l'effort est devenu secondaire ou une pandémie mondiale qui a accéléré le *e-learning* et autre télétravail. Difficile donc pour cette « génération Covid » d'imaginer passer 2 heures par jour dans les transports.

Face à ce désengagement, les missions de l'encadrement prennent tout leur intérêt, à savoir redonner du sens, réenchanter le travail des salariés et redéfinir certaines tâches devenues trop mécaniques.

Finalement, cette démission silencieuse semble être la marque d'un nouveau monde. Un monde du travail dans lequel la recherche du juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle prime dans les choix des salariés. ■

La nouvelle protection du lanceur d'alerte dans les entreprises

Instituée en 2016, la protection des lanceurs d'alerte dans les entreprises est encore mal connue des salariés. Explications.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

La loi protège les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire ceux qui, souvent au mépris de leurs propres intérêts, révèlent ou dénoncent des comportements répréhensibles, illégaux, mettant en cause l'intérêt général. Cette protection a été instituée par la loi Sapin II du 9 décembre 2016. Incomplète, elle a été enrichie par la loi Wasserman du 21 mars 2022 (qui transpose en droit français une directive du 23 octobre 2019).

Le texte, ainsi modifié, donne une nouvelle définition du lanceur d'alerte. Désormais, il est une « *personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* ». Contrairement aux États-Unis, le lan-



ceur d'alerte ne peut donc pas être un « chasseur de primes ». Il doit agir sans motivation financière. Si les personnes morales (associations ou syndicats...) sont exclues de la qualification de lanceur d'alerte, elles pourront cependant, dorénavant,

être protégées au titre de « facilitateurs » lorsqu'elles auront aidé, d'une certaine manière, le lanceur d'alerte dans son entreprise de parole !

Autre nouveauté : jusqu'à la réforme de 2022, l'alerte devait être déclenchée par le salarié en suivant une stricte procédure. Cette « riposte graduée » se composait de trois niveaux : le salarié devait d'abord, sauf exception, dénoncer les faits en interne (niveau 1) ; à défaut de réponses pertinentes de l'employeur, il devait ensuite, passer par un canal externe : inspection du travail, Parquet (niveau 2) ; enfin, tou-

Un lanceur d'alerte ne peut pas porter, en première intention, ses accusations sur les réseaux sociaux



jours sans réponse, le salarié pouvait alors divulguer publiquement ses accusations (niveau 3). Aujourd'hui, les niveaux 1 et 2 forment une simple alternative : le salarié n'a plus l'obligation de passer par le canal interne avant d'user de la voie externe.

Immunité civile, pénale et disciplinaire

Interne ou externe à l'entreprise, c'est au lanceur d'alerte de décider librement. Cependant, les entreprises de plus de 50 salariés doivent toujours mettre en place une procédure de recueil des alertes professionnelles. Pour celles employant au moins 250 salariés, cette procédure pourra être commune à plusieurs autres entreprises ou à plusieurs sociétés d'un même groupe (décret n° 2022-1284 du 3 oct. 2022). En revanche, aujourd'hui comme hier, il n'est pas possible de porter immédiatement, en première intention, ses accusations sur la place publique, même virtuelle : Facebook, TikTok, Instagram, etc.

Mais alors, en quoi consiste concrètement la protection du lanceur d'alerte ? Ce dernier bénéficie d'abord, à condition d'avoir été de bonne foi, d'une large immunité civile, pénale et disciplinaire. Ainsi, il ne pourra être inquiété ni civilement pour les préjudices que son signalement aura causés, ni pénalement pour avoir intercepté et emporté des documents confidentiels liés à son alerte, contenant des informations auxquelles il aura eu accès de façon licite.

Saisir le Défenseur des droits

Par ailleurs, le législateur interdit tout un ensemble de mesures de représailles en permettant au salarié d'en obtenir la nullité (article L. 1121-2 du code du Travail). Mais les procès coûtent cher. Aussi, le juge pourra accorder une provision pour frais de justice au lanceur d'alerte. Il pourra

VOS QUESTIONS

Je dois passer une visite de reprise auprès du médecin du travail. Mais après mon arrêt de travail, je pars directement en congés payés. À quel moment dois-je effectuer ma visite médicale ?

Avant mon départ ou à mon retour ?

C'est une question fréquente, même au sein des services de prévention et de santé au travail. La visite de reprise doit se dérouler, en principe, à votre retour de congés payés (et donc dans les 8 jours de la fin de ces congés).

Est-il vrai que le droit d'alerte économique ne peut être déclenché que par le CSE central et non pas par un CSE d'établissement ?

Oui, c'est exact. La solution s'appuie sur une jurisprudence constante (Soc. 6 avril 2005) : dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-63 du code du Travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (et non pas seulement d'un établissement), les comités sociaux et économiques d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul comité social et économique central.

Je suis membre du CSE. L'employeur m'a sanctionné pour avoir manqué à mon obligation de discrétion.

La sanction est-elle valable ?

Oui, mais à condition que vous ayez révélé une information véritablement confidentielle. C'est le cas dans deux hypothèses : soit l'information est réputée confidentielle de par la loi (informations communiquées dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ou dans le cadre d'un droit d'alerte économique), soit elle l'est au regard de la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (informations sensibles dont le dévoilement pourrait nuire à l'entreprise) ou de la vie privée des salariés (informations sur les salaires individuels par exemple...). Il ne suffit donc pas que l'employeur l'ait présentée comme confidentielle lors de la réunion du CSE pour qu'elle le soit réellement.

également lui allouer une provision si sa situation financière s'est gravement dégradée, ce qui n'est pas rare. Le lanceur d'alerte pourra de surcroît bénéficier de mesures de soutien psychologique et financier par les autorités externes.

On soulignera enfin que le Défenseur des droits se voit doté de prérogatives élargies. Un défenseur des droits en charge des alertes a

d'ailleurs été désigné. Initialement simple portail d'orientation et d'information, le Défenseur des droits peut aujourd'hui traiter certains signalements qui entrent dans le champ de sa compétence. Dans tous les cas, le Défenseur des droits peut être aisément saisi pour rendre un avis sur la qualité même du lanceur d'alerte. Un accompagnement bienvenu. ■

LA TOURETTE

Un hommage de béton à l'esprit des Dominicains

Un vaisseau de béton brut posé dans la nature : ainsi apparaît le couvent de La Tourette, près de Lyon, conçu par Le Corbusier pour les frères dominicains. L'objet architectural est remarquable et son créateur a su marier le matériau brut et la recherche spirituelle.

C'est une œuvre architecturale peu commune qui se dresse au milieu des champs et de la forêt, plantée à flanc de colline, à une trentaine de kilomètres au nord-ouest de Lyon : le couvent Sainte-Marie de La Tourette à Éveux. Ici, nulle envolée de style roman ou gothique, mais un bloc de béton brut de cinq étages, fiché dans la pente, posé sur pilotis et couvert de toits-terrasses. L'ensemble ne cherche pas à « s'intégrer » au paysage, il est « posé » dans la nature sauvage et totalement indépendant de la forêt et des prairies attenantes.

Cette œuvre unique, classée au Patrimoine mondial de l'Unesco, est l'œuvre de l'architecte Le Corbusier (1887-1965), l'un des plus grands créateurs du XX^e siècle et qui, avec d'autres grands noms comme Mies van den Rohe, Gropius, Aalto et Mallet-Stevens, a incarné la révolution de l'architecture dès les années 1920.

Une ossature en béton brut armé

En 1953, au sommet de sa renommée, Le Corbusier, qui se disait athée, rencontre le Révérend Pierre Couturier (1897-1954), provincial des Dominicains de Lyon. Ce dernier demande à l'architecte d'élaborer un projet de couvent et de centre d'études destiné à la formation des

jeunes frères, sur des terrains appartenant à l'Ordre et qui avaient été la propriété du botaniste lyonnais Marc-Antoine Claret de La Tourette (1729-1793) et de son frère, l'explorateur puis ministre de la Marine Charles-Pierre Claret de Fleurieu (1738-1810).

Le Révérend Couturier n'est pas un homme d'église comme les autres. Il est aussi un grand défenseur des arts, artiste lui-même et lié d'amitié avec des créateurs comme Marc Chagall, Georges Braque, Henri Matisse ou Fernand Léger. S'agissant d'art sacré, il professe une conviction :



Le Corbusier a marqué le paysage français comme ici, à Éveux, près de Lyon



« il vaut mieux s'adresser à des hommes de génie sans la foi qu'à des croyants sans talent ».

Emporté soudainement par la maladie, le père Couturier ne verra pas son projet se réaliser. Le Corbusier conçoit un objet architectural que l'on appellerait aujourd'hui « disruptif ». Il s'inspire néanmoins des règles de l'Ordre des Dominicains établies au début du XIII^e siècle, et qui impliquent la présence d'éléments foncièrement humains dans le rituel et dans le dimensionnement des lieux. Les Dominicains forment un « ordre mendiant », dont la « règle » privilégie la prière, la prédication et l'étude. Les frères sont invités à s'instruire sans relâche et leur couvent est donc aussi une maison d'études, qui doit être dessinée comme telle.

Le Corbusier conçoit donc un ouvrage à échelle humaine. L'ossature est de béton brut armé.



Les pans de verre situés sur les trois faces extérieures réalisent, pour la première fois, le système dit « pan de verre ondulatoire », qui est appliqué au Secrétariat de la ville de Chandigarh, dans le nord de l'Inde, conçue également par Le Corbusier.

Dans la cour-jardin du cloître, les fenêtrages sont constitués de grands éléments de béton allant de plafond à plancher, perforés d'espaces vitrés et séparés les uns des autres par des « aérateurs », des fentes verticales fermées d'une toile métallique moustiquaire et munies d'un volet pivotant. Les promenoirs du cloître sont clos « d'ondulatoires ». Les corridors conduisant aux cellules d'habitation sont éclairés par une fissure horizontale située sous plafond.

Le Corbusier et les frères

Le bâtiment abrite les cent chambres des professeurs et élèves, les salles d'études, la salle de travail et l'espace de récréation, la bibliothèque, le réfectoire. Puis l'église, où les moines agissent seuls, à l'occasion, en présence de quelques fidèles. Enfin, les circulations reliant l'ensemble produisent les effets d'un

Le 27 août 1965, Le Corbusier meurt devant son cabanon de Roquebrune-Cap-Martin. Son corps doit être transféré à Paris pour des obsèques nationales. Le 31 août, le cortège fait une halte à La Tourette, où la dépouille de l'architecte sera veillée par les frères durant une nuit entière.

Cette relation très forte entre Le Corbusier et ce lieu sauvera le bâtiment en 1968, lorsque les frères qui y résident s'opposent à sa vente par l'Ordre et y créeront une activité de séminaire. Le bâtiment fera l'objet d'une rénovation d'ampleur entre 2006 et 2010 grâce à des financements publics, mais aussi à deux mécènes privés, les groupes Spie batignolles et Velux.

Le couvent abrite aujourd'hui une dizaine de frères qui travaillent à la fois sur place et à l'extérieur. Ils accueillent des hôtes, individuels ou groupes, pour des séjours d'un ou plusieurs jours en cellules individuelles. Les frères organisent aussi « Les Rencontres de la Tourette », des séminaires, des retraites, des concerts et même des assises « dans l'esprit du zen ».

Le 31 août 1965, la dépouille de Le Corbusier sera veillée à La Tourette par les frères durant une nuit entière

cloître traditionnel. Sur deux étages, des loggias couronnent l'édifice, une pour chaque cellule de moine isolée phoniquement, formant un brise-soleil. Les salles d'études, de travail, de récréation, ainsi que la bibliothèque occupent l'étage au-dessous. Plus bas se situent le réfectoire et le cloître en forme de croix, conduisant à l'église.

Le chantier débute en 1956 et le couvent est inauguré en 1960.

Outre le couvent de La Tourette, Le Corbusier a laissé deux autres édifices religieux, la chapelle Notre-Dame-du-Haut à Ronchamp, en Franche-Comté, et l'église Saint-Pierre-de-Firminy, près de Saint-Étienne, jamais terminée de son vivant et qui ne sera achevée qu'en 2006. Mais nulle part ailleurs qu'à La Tourette, la fusion entre le geste architectural et le dessein spirituel qu'il doit servir n'a été aussi intense. ■

Vivez des vacances

AU SOMMET !

Pour un séjour au cœur des pistes,
les pieds dans l'eau ou au plus proche
de la nature, en France comme à l'étranger.

Plus de 40 destinations pour vivre
de grands moments en famille.

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

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

RÉSERVEZ VOS
PROCHAINES VACANCES

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

 01 57 63 66 72

 en agence conseil

FLASHEZ,
RÉSERVEZ !



PRO BTP
VACANCES

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

ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966
BTP VACANCES Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 438 576 886
BTP VOYAGES Société par actions simplifiée au capital de 1 100 000 €, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM 075140071 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 803 763 028 – RCS PARIS – Garant : BNP PARIBAS – Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS