

LES Cahiers DU BTP

N°146 | AVRIL 2023

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



P. 5

COMMUNICATION

2023, année de
notre accélération
numérique

P. 20

À SUIVRE

L'usure mentale,
absente du projet de
loi sur les retraites

P. 24

DIALOGUES

La valeur travail
remise
en question

DÉCARBONATION, TECHNOLOGIES, MÉTIERS...

PENDANT LA CRISE, LA MUTATION DU BTP CONTINUE

*La conjoncture économique ne doit pas occulter
les bénéfices de la grande transformation en cours.*

Même pas mal.

Prenez soin de vos articulations, elles vous remercieront.

Les métiers du BTP sont physiquement exigeants. Efforts soutenus, postures contraintes, gestes répétés mettent le corps à l'épreuve. Des solutions existent pour améliorer le travail des compagnons du BTP et renforcer la performance des chantiers.



Découvrez les solutions et outils pratiques

MemePasMalBTP.fr



Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

Si le gouvernement veut sortir de l'impasse, il doit ouvrir des concertations sur tous les sujets qui nous préoccupent, réforme des retraites ou non

« L'après » commence aujourd'hui...

Peut-il y avoir un « après » pour le dialogue social dans le contexte de contestation radicale du projet de réforme des retraites ? La question se pose. Nous étions opposés à ce projet et nous le sommes toujours. À l'heure où j'écrivais ces lignes, la messe n'était certes pas encore dite, dans l'attente notamment de la position du Conseil Constitutionnel. Mais quel que soit le sort réservé à ce texte, les conditions dans lesquelles il a été « discuté » avec les syndicats et « voté » par les députés laisseront des traces. La confiance a été rompue avec les centrales syndicales et elle mettra du temps à se reconstruire.

Il ne faudrait pas que cette vacuité du dialogue se retourne une fois encore contre les salariés. À la CFE-CGC BTP, nous avons de nombreux combats à mener, qu'il s'agisse d'emploi, de formation, d'égalité des chances, de pouvoir d'achat, de partage de la valeur ou de santé au travail. Nous voulons des discussions plus larges sur les conditions de travail, la pénibilité, l'emploi des seniors, autant de sujets très insuffisamment traités dans le texte sur la réforme des retraites. On ne peut donc pas en rester là. Si le gouvernement veut sortir de l'impasse, il doit ouvrir des concertations sur tous ces sujets, réforme des retraites ou non.

Pour ce qui nous concerne, nous resterons fidèles à notre ADN, qui est de défendre sans relâche tous les salariés de l'encadrement des métiers du BTP. Et nous sommes particulièrement satisfaits des progrès réalisés en termes de représentativité dans les entreprises. Les premiers résultats de la vague d'élections professionnelles en cours, confirment que notre syndicat prend de plus en plus de place dans les entreprises et le monde du travail. « L'après » commence aujourd'hui... ■

Gérard Duez



FÉLICITATIONS

À la confédération

Le 38^{ème} Congrès de la CFE-CGC s'est tenu à Tours les 22 et 23 mars. La mandature 2019-2023 a été notamment marquée par une consolidation de la trésorerie, une hausse continue du nombre d'adhérents (160 000 désormais) et une progression de la

représentativité aux élections professionnelles sur les trois derniers cycles.

François Hommeril a été réélu pour une troisième mandature. Jean-Philippe Tanghe a été élu secrétaire général, succédant à Gérard Mardiné, et Farida Karad a été élue trésorière nationale.

Éditorial

- 3 « L'après » commence aujourd'hui, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

INFOS DU SIÈGE

- 5 L'accélération numérique de la CFE-CGC BTP

INFOS DES SECTIONS

- 6 Maillage territorial : une mobilisation à tous les niveaux
7 Formation : faire le choix d'une grande université
8 Autoroutes : négociations annuelles
8 APRR : un nombre croissant de salariés en difficulté
9 SANEF : des négociations salariales sans résultat concret
9 AXIMA CONCEPT : une stratégie à conforter

10 LES SECRETS DU DS

Faire reconnaître ses compétences

11 PORTRAIT

Sandra Gateau : le syndicalisme, d'abord une affaire de respect

Dossier

P. 12 à 18



**PENDANT LA CRISE,
LA MUTATION DU BTP CONTINUE**

Actualités

19



ON EN PARLE

Le Parlement européen va faire peau neuve

20 À SUIVRE

L'usure mentale, absente du projet de loi sur les retraites

21 FOCUS

Troubles musculosquelettiques : l'OPPBT appelle les entreprises à la lutte

22 APEC

Des tensions sur les embauches, lourdes de conséquences

23 REVUE DE PRESSE

Magazine

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Travail : une remise en question par toutes les générations

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le Royaume-Uni à bout de souffle

27 DANS LES ENTREPRISES

L'emploi des seniors au cœur de la réforme des retraites

28 JURIDIQUE

À quoi sert réellement la "démission présumée" ?

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Juillet 1900 : les Parisiens découvrent le métro...

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

Rédaction, conception et illustrations

Les Rois Mages

Caroline Bézier,
François Bourboulon,
Chantal Colomer,
Anne-Laure Lavedan,
François Roche,
Benjamin Vernet

Dépôt légal

2^e 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.4, p.12-13 : iStock/Elol Omella
Pages 3 et 5 : Joséphine de Rohan-Chabot
Pages 4 et 19 : Coldefy/EUROPARC
Page 8 : iStock/courtneyk
Page 14 : iStock/simonkr - iStock/Bim
Page 15 : laconstruction.fr/CCCA BTP

Page 16 : Shutterstock/Vernerie Yann
Page 18 : Freepik/pchvector
Page 20 : iStock/Jay Yuno
Page 21 : preventionBTP.fr/OPPBT
Page 26 : iStock/georgeclerk
Page 27 : iStock/RainStar
Page 28 : iStock/a40757
Page 30 : Charles Maindron/BHdV/Roger-Viollet

COMMUNICATION

L'accélération numérique de la CFE-CGC BTP

Pour être plus à l'écoute de ses adhérents, la CFE-CGC BTP enrichit sa communication avec un nouveau site internet, une application mobile, une newsletter mensuelle et une présence renforcée sur les réseaux sociaux.



Un nouveau site, une newsletter, une application et une entrée sur les réseaux sociaux.



Julien BELLINO
Rédacteur en chef
des Cahiers du BTP

En cette période d'incertitude et de difficultés économiques et sociales, les salariés ont, plus que jamais, besoin d'être écoutés et accompagnés. La mobilisation syndicale est essentielle et nous devons nous faire entendre encore davantage, d'autant que 2023 est aussi une année d'élections professionnelles. Sous l'impulsion de Gérard Duez, la commission Communication a donc lancé plusieurs chantiers qui ont tous vu le jour en ce début d'année.

Le 1^{er} février, la CFE-CGC BTP a lancé une nouvelle version de son site internet www.cfecgcbtp.com. Ce nouveau site, plus ergonomique, est en phase avec l'identité visuelle de la Confédération. Outre la présentation du syndicat, de son organisation et de ses équipes, celle de ses sections

Concentrer les efforts de communication au service de la représentativité

professionnelles et d'entreprises, il propose une rubrique « Actualités », organisée en plusieurs thématiques : les actualités CFE-CGC BTP, pour tout savoir de la vision du syndicat sur le paysage social, les actualités des branches et les informations salariales, pour obtenir les grilles de rémunération les plus récentes.

Votre actualité et vos outils sur smartphone

De nombreuses rubriques sont également accessibles : contacts en région, liste des conventions collectives, publications (avec notamment la possibilité de retrouver les derniers numéros des Cahiers du BTP). Par ailleurs, un extranet – la « boîte à outils BTP » – réservé aux adhérents est en cours de refonte. Il vous proposera très bientôt une mine de documents

ressources (liens utiles, documents de communication, modèles de dépliants, tracts, affiches... ou encore le kit du nouvel adhérent).

À ce site internet et à cet extranet s'ajoute une application gratuite téléchargeable sur Google Play et bientôt sur l'AppStore, permettant de retrouver directement sur votre smartphone toutes ces rubriques et d'être informés en temps réel grâce à des notifications push.

Ce même 1^{er} février a été diffusé le premier numéro de notre newsletter mensuelle, qui vous propose une sélection d'articles d'actualité bien utiles en ces temps mouvementés. L'abonnement à cette newsletter se fait via un formulaire en ligne sur le site cfecgcbtp.com/newsletter. N'hésitez pas à la diffuser !

Les réseaux sociaux privilégiés

Par ailleurs, le syndicat a décidé de renforcer sa présence sur les réseaux sociaux. Cela passe en premier lieu par la création de ses propres comptes sur Twitter, Facebook et LinkedIn, ainsi que pour son président Gérard Duez. Enfin, un programme de formation va être mis en place au cours des prochains mois pour les responsables de section, afin que l'ensemble du syndicat profite de manière concertée et efficace de ce canal privilégié d'information et d'action.

Ce dispositif, élaboré par la commission Communication, avait été présenté lors de l'AGE d'octobre dernier. Gérard Duez avait notamment rappelé la nécessité de concentrer les efforts sur la communication au service de la représentativité. ■

MAILLAGE TERRITORIAL

Une mobilisation à tous les niveaux

En 2023, la CFE-CGC BTP vise une hausse de 10 % de ses adhérents et de ses élus... et s'en donne les moyens.



Viviane FAFET
Déléguée générale
du syndicat

Avec une représentativité de 11,92 %, la CFE-CGC BTP compte bien améliorer son score lors des prochaines élections des comités sociaux et économiques (CSE) qui se tiendront d'ici à 2025. Les objectifs ont été clairement définis : « Accélérer les actions ciblées en région et augmenter de 10 % le nombre d'élu(e)s », résume Viviane Fafet, déléguée générale en charge des actions de développement.

L'appel à la mobilisation est plus

que jamais d'actualité, pour créer de nouvelles sections syndicales. « Les enjeux sont de taille au vu des nombreux renouvellements de CSE, qui vont s'échelonner sur deux ans », assure Viviane Fafet. Et celle-ci d'insister : « Il suffit de deux adhérents dans une même entreprise pour créer une section syndicale. »

Pour y parvenir, priorité est donnée au ciblage des entreprises à conquérir grâce au logiciel Omars 2. « Dans le secteur du Bâtiment, nous ne sommes pas assez présents, poursuit Viviane Fafet. Pour améliorer notre représentativité dans ce secteur, nous ciblons les sociétés d'au moins 50 salariés et menons des actions auprès des cadres, techniciens et agents de maîtrise (TAM), afin de les encourager

à nous rejoindre et les convaincre de présenter leur candidature. Les travaux publics, en revanche, sont essentiellement de « grands groupes » dans lesquels existent des sections syndicales et de ce fait, nous sommes mieux représentés chez les cadres et les TAM. Néanmoins, il est important de soutenir nos élus et de les accompagner dans leurs actions. »

Une meilleure coordination

Cette stratégie de conquête, lancée il y a trois ans par la Confédération, implique toutefois une meilleure coordination entre les développeurs fédéraux et territoriaux, mais aussi une forte mobilisation des présidents de sections dans les territoires pour multiplier les contacts dans les

3 QUESTIONS À JULIEN BELLINO PILOTE DE LA COMMISSION COMMUNICATION

"Plus on est présent, plus on a de poids dans les négociations"

Pour la CFE-CGC BTP, pourquoi est-il essentiel de se développer ?

Se développer, c'est remporter le défi de la représentativité. Il faut comprendre que celle de la Confédération repose sur celles des fédérations, qui reposent elles-mêmes sur celles des syndicats dont le nôtre, portés eux-mêmes par nos victoires en entreprise. Se développer, c'est aussi maintenir notre caractère unique de syndicat catégoriel dédié à la défense des cadres, techniciens et agents de maîtrise du BTP. Plus notre représentativité est confortée, plus nous avons de moyens pour fonctionner.

Quel est l'impact de cette représentativité sur le terrain, auprès des militants ?

C'est un cercle vertueux : plus on est présent, plus on a de poids dans les négociations, qu'elles se jouent à la table des entreprises, du national ou des instances paritaires qui, rappelons-le, encadrent grandement les conditions de travail de nos adhérents. Et puis il est bon de faire savoir que si des entreprises, où nous n'avons aucun ancrage, nous contactent pour que l'on vienne y créer une section, c'est bien parce que nous sommes légitimes à mener une action syndicale.

Quels sont les principaux défis qui attendent les développeurs d'aujourd'hui ?

C'est principalement de parvenir à intéresser les jeunes générations à l'action syndicale, dont les attentes sont différentes de celles de leurs aînés. En nous adaptant à leurs codes, leurs usages de communication, nous faisons le pari de cette jeunesse. Enfin, il faut garder à l'esprit que lorsqu'on n'a pas convaincu un salarié de rejoindre une section en qualité d'adhérent, il faut s'appliquer à gagner son vote, qui au final, est constitutif... de la représentativité ! ■



Un Hors-Série sur les élections professionnelles

Le nouveau Hors-série Élections professionnelles des Cahiers du BTP a été conçu pour vous apporter des conseils, des informations pratiques, des réponses concrètes à vos questions, afin de vous accompagner et de vous aider tout au long du processus électoral. Nourri par nos équipes et par les témoignages et l'expérience de plusieurs responsables du syndicat, ce document indispensable vous donnera les clés des trois grandes étapes d'une élection : la préparation, la campagne et le vote.

entreprises où la CFE-CGC BTP est implantée. Pour ce faire, les développeurs fédéraux forment des développeurs territoriaux en région, qui prennent ainsi le relais sur le terrain.

« Il nous faut encore mettre de l'huile dans les rouages pour améliorer notre représentativité. Mettre en place des actions de développement afin de se faire connaître et accroître le nombre de listes de candidats aux élections, fait valoir Vivianne Fafet. Les enjeux sont très importants, les "développeurs" via les sections régionales concentrent leurs efforts dans les entreprises où nous ne sommes pas encore implantés. Cette stratégie est à prioriser et a son importance pour notre représentativité ! Pour rappel, la Construction constitue l'un des 4 piliers contribuant au calcul de la représentativité de notre Confédération. » ■

FORMATION

Faire le choix d'une grande université

LA CFE-CGC encourage les élus à parfaire leurs compétences dans le cadre de leurs mandats.



Stéphane BICCHIERINI
Président de la section PRO BTP

L'Université Paris Dauphine-PSL propose un Master 2 « *Négociation et relations sociales* » (NRS). Cette formation d'une durée de 50 jours, étalée sur 14 mois, s'adresse à deux types de profils qui sont bien souvent opposés dans le monde du travail : d'un côté, les cadres syndicaux, délégués centraux d'entreprise, responsables de sections ou négociateurs ; de l'autre côté, des responsables des relations sociales (RS) et des ressources humaines (RH). Les formateurs ont également des profils très variés (consultants, avocats, coachs, etc.).

L'art de savoir négocier ensemble

Les enseignements, à la fois théoriques et pratiques, s'articulent autour de thématiques très différentes telles que la communication, les comportements, la stratégie. En suivant ce master, les étudiants oublient très vite leur étiquette pour s'immerger dans leur approche de la négociation et des relations sociales au sein de l'entreprise. Le fait de mélanger des acteurs très différents, et habituellement dans la confrontation en entreprise, permet de mieux se comprendre.

Très vite, l'apprenant s'aperçoit que la priorité revient à trouver des solutions favorables pour les salariés et la direction de l'entreprise. En outre, le mémoire de fin d'études est réalisé en petits groupes. Ces « équipages » sont composés d'étudiants issus du monde syndical et des ressources humaines. De cette manière, les professeurs et les coachs incitent les étudiants à s'inscrire dans une approche pluridisciplinaire et à changer de regard sur l'avancée de la négociation. Personnellement, ce master m'a permis d'identifier et de mettre en place une vraie stratégie de développement pour ma section.

Une formation diplômante

Ce master, qui correspond à un diplôme national (DNM) de niveau Bac+5, permet de faire reconnaître sa compétence de « manager syndical ». Les inscriptions se font auprès de la directrice de formation Soazig Sarazain, à l'Université Paris Dauphine-PSL. La sélection des étudiants se fait sur dossier et sur entretien. La formation, financée via son compte personnel de formation (CPF), peut être complétée du dispositif « *Transitions Pro* ». L'employeur peut également prendre en charge une partie des coûts.

La prochaine session débutera le lundi 13 novembre 2023 au rythme de 2 à 3 jours par mois, essentiellement les mardis, mercredis et jeudis. ■

AUTOROUTES

Négociations annuelles

Dans un contexte inflationniste, les clauses de revoyure perturbent la négociation des rémunérations annuelles.



Patrick FABREGAS
Négociateur de branche

Avec une inflation de 5,9 % en 2022, le bilan de la négociation au sein de la branche Autoroutes, sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) 2022 est en demi-teinte. Un accord a bien été signé en avril 2022 pour revaloriser l'ensemble des 16 classes. Cet accord prévoyait une clause de revoyure activée en septembre, octobre et décembre 2022.

Si les termes de l'accord ont été respectés, les échanges avec les représentants de la direction n'ont pas été très productifs. Leur proposition s'est résumée à une revalorisation complémentaire de 1,2 % pour chaque classe, mais indiquait clairement qu'en cas d'accord, cette hausse aurait un impact sur les négociations de 2023. De fait, la négociation annuelle des RAG porte toujours sur l'année N-1. Dans ces conditions, aucune organisation syndicale n'a signé cet avenant aux RAG 2022.

À l'usage, si les clauses de revoyure favorisent la discussion lors des NAO (Négociations annuelles obligatoires), elles perturbent les référentiels de la négociation lors des RAG pour l'année suivante et ne garantissent pas l'obtention d'une revalorisation assez favorable aux salariés de la branche. ■



APRR

Un nombre croissant de salariés en difficulté

La section CFE-CGC BTP de l'APRR constate une forte augmentation des demandes d'accompagnement de salariés en souffrance. Elle est à leur écoute pour alerter la direction et trouver des solutions.



Thierry DECORSIER
Délégué syndical central de la section APRR CFE-CGC BTP

Depuis la pandémie, le monde du travail s'est tendu. Les changements organisationnels (restructuration, simplification des organigrammes, augmentation des champs d'activité) ont entraîné une surcharge de travail. Chez APRR, filiale d'Eiffage, cela s'est traduit par des regroupements d'unités et donc un élargissement du périmètre d'intervention des salariés avec des déplacements en forte hausse. Si cette nouvelle organisation du travail convient à certaines personnes en quête d'autonomie, d'autres éprouvent des difficultés face aux changements cumulés. Cette réorganisation peut même conduire à des formes graves de souffrance, comme le burn-out. Aujourd'hui, les élu(e)s sont confronté(e)s à des situations de

plus en plus compliquées, y compris dans une entreprise comme APRR, pourtant attentive à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Un compromis « gagnant-gagnant »

La section CFE-CGC BTP de l'APRR constate, en outre, un nombre croissant des demandes de salariés en grande difficulté. Son rôle est d'alerter les managers et la direction lorsqu'elle observe des signes de souffrance chez un salarié afin qu'il ne reste pas isolé. Par exemple, dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, elle suggère à la direction une adaptation de poste. En cas de rupture conventionnelle ou de licenciement, nous accompagnons également le salarié lors de son entretien avec la direction, pour lui permettre de partir dans les meilleures ou moins mauvaises conditions. Notre section est un partenaire privilégié pour parvenir à un compromis « gagnant-gagnant », à la fois pour le salarié et la direction. ■

SANEF

Des négociations salariales sans résultats concrets

Malgré une forte mobilisation syndicale pour réclamer une augmentation de salaire en phase avec l'inflation, la direction de la Sanef ne désarme pas.



Bertrand LÉTENDARD
Délégué syndical
CFE-CGC BTP et élu
au Comité social et
économique (CSE)
à la Sanef

Ces derniers mois, le bras de fer s'est durci entre la direction de la Sanef (Société des autoroutes du Nord et de l'Est de la France) et les organisations syndicales qui réclament des augmentations de salaire en phase avec l'inflation. Fin 2021, un accord sur les négociations annuelles obligatoires (NAO) avait été signé, mais il était assorti d'une clause de revoyure que les syndicats ont obtenue en septembre 2022, pour prendre des mesures correctives au vu de l'inflation. Lors de cette rencontre, la direction a pris une décision unilatérale portant sur une augmentation générale de 3 % au 1^{er} octobre 2022. Ce qui était toujours inférieur aux 5,6 % d'inflation du moment. Rattrapage de l'année 2022 ou avance sur les NAO 2023 à venir ?

La négociation salariale n'est aujourd'hui qu'une mascarade

Le flou s'est installé et chacun y est allé de sa propre interprétation. La première rencontre des NAO 2023, fin novembre, fut un échec ! L'augmentation proposée était de 5,2 %, incluant les 3 % déjà appliqués

au 1^{er} octobre et une prime de partage de la valeur (PPV) de 300 euros par salarié. Dans ces conditions, la hausse salariale s'élevait à 1,6 % pour les cadres forfaitaires et à 0,44 % pour la PPV. On était loin du compte avec un taux d'inflation à 6,2 % en novembre 2022.

Une répartition salariale inégalitaire et opaque

Les salariés et quatre organisations syndicales, dont la CFE-CGC BTP, ont appelé à la grève le 12 décembre. La direction est revenue le lendemain avec une offre comprenant une augmentation de 6,07 %, qui incluait toujours les 3 % et une PPV de 600 euros. Finalement, cette hausse salariale se limitait à 1,85 % pour les cadres et selon des mesures individuelles. Une fois de plus, la direction s'est contentée d'une négociation en trompe-l'œil puisque c'est elle qui décide des augmentations individuelles de salaire.

La CFE-CGC BTP ne peut pas cautionner cette répartition salariale inégalitaire et opaque. Elle a refusé cette NAO. Dans ce contexte, la direction a signé une décision unilatérale de l'entreprise (DUE) lui permettant de revenir à sa proposition initiale de 5,2 %. La négociation salariale n'est aujourd'hui qu'une mascarade. Pourtant, la CFE-CGC BTP doit maintenir le dialogue social, d'autres négociations étant menées sur l'aménagement du temps de travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Il faut avancer sur ces sujets, quitte à trouver un compromis sur d'autres dossiers. ■

AXIMA CONCEPT

Une stratégie à conforter

Les dernières élections professionnelles 2022 n'ont pas entraîné de grands changements.



Arturo MORALES
Délégué syndical
CFE-CGC BTP

Une bonne nouvelle : la CFE-CGC BTP a présenté 48 personnes sur ses listes chez les techniciens et agents de maîtrise (TAM) aux élections de décembre 2022 au sein d'Axima Concept, la division spécialisée dans l'installation d'équipements thermiques et de climatisation d'Equans (groupe Bouygues). C'est une belle progression puisqu'en 2013, ils n'étaient que trois. Mais après deux années de mandature sous Covid-19, les élus ont été moins présents sur le terrain et les votes blancs plus nombreux.

Seuls 14 délégués syndicaux (DS) dont quatre CFE-CGC BTP, représentent les 6 000 salariés de la société. Ainsi, en matière de représentativité professionnelle pour les quatre ans à venir, notre syndicat se maintient en troisième position avec 22,69 %. Aucun syndicat ne pourra signer seul un accord. La CFE-CGC BTP conserve son deuxième rang chez les cadres avec 33,81 %, mais ne détient plus que 15,30 % dans le collège des TAM, pour se placer en quatrième position. Nos élus se sont fixés trois priorités : aller davantage à la rencontre des salariés, continuer à se former et mieux coordonner les actions au quotidien pour être plus efficaces. ■



Christine ALLEMAND

Adhérente depuis 2013, Christine Allemand est déléguée syndicale (DS) d'Axima Equans, titulaire au comité social et économique (CSE) d'Axima Equans, suppléante au comité européen d'Equans et membre du conseil CFE-CGC BTP pour la région Auvergne-Rhône-Alpes. Après avoir travaillé dans l'informatique et le secteur automobile, elle a intégré en 2004, en tant qu'acheteur projet, la société Seitha Techniques & Réalisations (groupe SUEZ), absorbée depuis par la société Axima Concept (groupe Bouygues).

Faire reconnaître ses compétences

Le projet de loi « Marché du travail » a modernisé le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'occasion pour les représentants du personnel et les mandataires syndicaux de suivre des formations certifiantes et diplômantes.

1 Des atouts à valoriser

Au cours d'un mandat, les représentants du personnel (RP), les représentants syndicaux (RS) et les délégués syndicaux (DS) acquièrent des compétences variées : savoir se présenter, rédiger un discours ou maîtriser le droit social. Ces compétences peuvent être valorisées en intégrant le dispositif de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), qui consiste à les traduire en équivalent diplôme. Cela peut aider les élus à faire valoir leurs compétences au sein de l'entreprise et permettre une éventuelle évolution professionnelle, une augmentation de salaire ou un changement d'emploi.

2 Un bilan de compétences est conseillé

Bien que des connaissances juridiques fines soient un préalable au développement d'une section, le DS n'est pas un avocat. Mais il doit apprendre notamment à négocier des revalorisations salariales, à réagir en cas de *burn-out* ou de licenciement au sein de l'entreprise. Sur tous ces sujets, la CFE-CGC BTP et la Confédération proposent des formations syndicales qui donneront les bons outils au DS.

3 Une persévérance à toute épreuve

Une VAE nécessite du temps et une planification rigoureuse. C'est pourquoi, le DS, RS ou RP doit être accompagné par une personne compétente, issue d'organismes spécialisés et agréés par l'État, pour choisir la certification correspondant le mieux à ses ambitions et bâtir un dossier réaliste et convaincant. Une fois son dossier accepté, un jury évaluera les compétences du candidat acquises dans le cadre d'un entretien et/ou lors d'une mise en situation. Il a la possibilité de demander un congé VAE à son entreprise.

4 Prévoir un budget de financement

Une fois la demande validée, le but est de suivre une formation d'un niveau supérieur, de préférence en alternance, pour pouvoir présenter un CV solide et un diplôme reconnu, en rapport avec le nouveau type de poste recherché auprès de son employeur. Les frais de validation des acquis de l'expérience peuvent être pris en charge par l'employeur, au titre du compte personnel de formation, et par le syndicat qu'il représente. ■

AGENDA DES FORMATIONS

- 25** **Jeudi 25 mai :**
Contrôle URSSAF, prestations versées par le CSE
- 20** **Mardi 20 juin :**
Négocier sur la durée du travail
- 23** **Vendredi 23 juin :**
Intelligence artificielle, nouvelles technologies et droit du travail
- 12** **Mardi 12 septembre :**
Droit des restructurations
- 19** **Mardi 19 septembre 2023 :**
Droit du travail et enjeux environnementaux

CONDITIONS

- ✓ **Formations** destinées aux DS, Responsables des Sections Professionnelles, Administrateurs, Élus (es), Adhérents(es) ;
- ✓ **S'inscrire au stage** auprès du syndicat : contacter Estelle Garzuel ;
- ✓ **Demande de congé** Formation économique, sociale et syndicale auprès de l'employeur, 30 jours avant la formation (document type joint à l'invitation) ;
- ✓ **Réponse de l'employeur** sous huit jours. Si accord, maintien de la rémunération du salarié ;
- ✓ **Remboursements des frais** selon les modalités CFE-CGC BTP.

Contacts de la commission formation CFE-CGC BTP

Dominique Prévost - dominiqueprevost@ymail.com
Viviane Fafet - fafet.viviane@orange.fr

Le syndicalisme, d'abord une affaire de respect

Depuis 8 ans, Sandra Gateau renforce son engagement syndical au sein du groupe Vinci et de la CFE-CGC BTP. Pourtant, rien ne la prédestinait à cette carrière syndicale exemplaire.

Abientôt 52 ans, Sandra Gateau, originaire de Brive-la-Gaillarde (Corrèze), est une syndicaliste chevronnée. Depuis son adhésion en 2014 à la CFE-CGC BTP, elle a plusieurs mandats au sein du groupe Vinci (Eurovia) et du syndicat. Désignée déléguée syndicale au sein de son agence par la CFE-CGC BTP, elle est aussi membre de la section du groupe Vinci. Parallèlement, elle a été élue membre du bureau de la région Nouvelle-Aquitaine. Puis, elle a été nommée par le syndicat aux instances du dialogue social chez Eurovia, au comité de groupe Vinci, avant d'être élue au poste de vice-présidente TAM de la CFE-CGC BTP.

Une carrière syndicale exemplaire

Pourtant, rien ne la prédestinait à cette carrière syndicale exemplaire. Après avoir décroché son BTS d'assistante PME-PMI, bilingue option comptabilité en 1994, Sandra Gateau a préféré élever ses enfants avant de chercher du travail en intérim.

Inciter les adhérents à s'impliquer davantage dans l'action

Ce n'est qu'en 1999, après quelques remplacements, qu'elle a rejoint la société de travaux publics Jean Lefebvre, au poste de secrétaire du bureau d'études et comptable paie. Deux ans plus tard, Sandra Gateau intègre le groupe Eurovia, suite au rachat de la société Jean Lefebvre. Elle a alors été mutée dans l'agence du



Sandra GATEAU,
vice-présidente TAM
de la CFE-CGC BTP

groupe à Brive-la-Gaillarde, en tant que comptable paie, avant d'être nommée secrétaire d'agence en bureau d'études. Ensuite, elle a été promue au poste de comptable clients en 2013, un poste qu'elle occupe encore aujourd'hui. « Dans mon agence, il n'y avait pas de représentants CFE-CGC BTP à l'époque, raconte Sandra. Comme je n'avais pas d'étiquette syndicale, une ancienne collègue adhérente m'a convaincue d'adhérer à ce syndicat en 2014. » Qu'importe si elle n'avait aucune expérience en la matière, car pour elle, « le syndicalisme est avant tout une affaire de respect. Pour être au plus près des gens, les accompagner et

les représenter, le RS se doit d'être compréhensif, à leur écoute, et doit prendre en compte leur vécu pour être utile », assure Sandra. Son engagement était en revanche « une évidence parce que c'est la seule organisation syndicale d'encadrement qui s'occupe vraiment de ces deux collèges, les cadres et les agents de maîtrise (TAM), et qui privilégie un dialogue constructif plutôt que la contestation. »

Une bonne connaissance des dossiers

Sociable et volontaire, Sandra Gateau se bat sur tous les fronts. Notamment sur la pénibilité et les augmentations de salaire. « Mes 23 ans d'expérience à divers postes me permettent d'avoir une bonne compréhension des préoccupations des salariés du BTP », souligne-t-elle. D'autant qu'un enjeu de taille l'attend ces prochains mois : accroître la représentativité de la CFE-CGC BTP aux prochaines élections dans la région Poitou-Charentes-Limousin. Si Sandra a déjà constitué ses listes à Brive, elle n'hésite pas à aller sur le terrain pour inciter les adhérents à s'impliquer davantage. D'ailleurs depuis quelques temps, remarque-t-elle, « on enregistre de nouvelles adhésions de salariés d'exploitation qui ont encore, pour beaucoup, de belles années à faire dans les entreprises. » ■

CV EXPRESS

1971 Naissance à Brive-la-Gaillarde (Nouvelle-Aquitaine) | **1994** BTS assistante PME-PMI bilingue option comptabilité | **2014** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **Depuis 2021** Élu(e) au CE d'Eurovia Brive | **2021** Comité de Groupe Vinci | **2022** Instances Dialogue Social Eurovia | **2022** Élu(e) vice-présidente TAM de la CFE-CGC BTP

TECHNOLOGIES, MÉTIERS, DÉCARBONATION...

PENDANT LA CRISE, LA MUTATION DU BTP CONTINUE

La conjoncture économique défavorable ne doit pas occulter les bénéfices de la grande transformation du secteur, qui s'ouvre aux nouvelles technologies, aux nouveaux métiers, aux nouveaux modes de construction et à l'ardente nécessité de la décarbonation des opérations.



À LIRE DANS CE DOSSIER

14-18 L'enquête des Cahiers

15 Une campagne pour attirer les jeunes dans le BTP

16 Un nouvel indicateur pour les coûts de production

17 Les caractéristiques des bâtiments cartographiées

18 L'avis de Christophe Lapp, avocat

21,3 %
La chute
des permis
de construire
de logements
prévue
cette année
par la FFB

Chacun connaît la formule : « *Quand le bâtiment va, tout va* ». Mais aujourd'hui, on peut fort bien la retourner : « *Quand rien ne va, le bâtiment trinque* ». Si le secteur a plutôt bien résisté en 2022 en termes d'activité, les inquiétudes sont multiples pour l'année 2023, qui s'annonce difficile. La Fédération française du bâtiment (FFB) anticipe d'ailleurs un net ralentissement de la croissance du secteur en 2023 et même une contraction de l'activité dans le logement neuf. Tout comme la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), qui appelle à la prudence en ce début de d'année. La FFB prévoit une chute d'activité en 2023, avec une croissance modeste de 0,7% grâce aux bons carnets de commandes enregistrés l'année passée. Pour 2022, le marché du logement neuf a enregistré une hausse de 5,1 % en volume, mais une baisse des mises en chantier de 9 % est attendue pour 2023, craint la FFB, pour s'établir à 360 000, contre 400 000 par an en 2021 et en 2022.

Elle anticipe pour cette année une chute de 21,3 % des permis de construire de logements,



« *alors que les ventes reculaient de plus de 30 % dans l'individuel et de près de 15 % dans le collectif en 2022* ». La FFB explique que cette chute des ventes serait liée à la hausse des coûts de construction, due à l'inflation et aux surcoûts de la réglementation environnementale RE 2020, ou à la difficulté pour les primo-accédants d'obtenir un prêt immobilier. Ainsi, 60 % des prêts seraient refusés à ces derniers, et ce malgré les recommandations du Haut conseil de stabilité financière (HCSF). Une « *grave crise du logement* » a d'ailleurs été annoncée dès le mois d'octobre dernier par Olivier Salleron, président de la FFB. Pour 2023, la profession prévoit ainsi une baisse de 2,6 % de la production de logements neufs.

La hausse des prix pénalise tous les acteurs

L'un des problèmes majeurs auxquels est confrontée la filière du BTP est la hausse des prix de tout ce qui concourt à l'acte de construire. De janvier 2021 à novembre 2022, le prix du béton prêt-à-l'emploi a augmenté de 7,4 % selon l'INSEE, celui des pierres et des sables et granulats à peu près dans les mêmes proportions. Ceux de l'aluminium ont progressé de 70 %, ceux des bois sciés de 39 %, ceux des tuiles et briques de 27 %, ceux du ciment de 16 %. La flambée des prix de l'électricité pèse sur les producteurs de matériaux comme le verre ou les produits concassés. Les professionnels s'attendent à une hausse des coûts de production de plus





APPRENTISSAGE

Une campagne nationale pour attirer les jeunes dans le BTP

Face à la pénurie de main-d'œuvre dans le BTP, le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP) a lancé, début février, une nouvelle campagne pour attirer les jeunes dans ce secteur en mal d'attractivité. À travers le slogan « *La construction, la vivre c'est encore mieux* », une série documentaire « *Sans filtres* » propose de découvrir le quotidien de six salariés de moins de 30 ans, hommes et femmes.

Pour réussir à toucher un large public de jeunes, le CCCA-BTP a choisi de mettre l'accent sur les réseaux sociaux, plateformes de streaming (Deezer, Spotify) et radios (Skyrock, Fun Radio,

NRJ, France Inter), ainsi que sur des applications de jeux mobiles. L'objectif, explique le CCCA-BTP, est de « *donner aux jeunes l'envie de rejoindre un secteur dynamique et innovant, en s'y formant par l'apprentissage* ». En 2022, d'après les chiffres des Chambres de métiers, le nombre d'apprentis au sein des très petites entreprises (TPE) du secteur s'est inscrit en hausse de 2,5 %, à 112 000 jeunes.

Pour faciliter l'embauche des jeunes en alternance, le gouvernement a ainsi décidé début janvier de prolonger jusqu'en 2027 l'aide à l'embauche d'apprentis de moins de 30 ans, ramenée à 6 000 euros par an. Ce dispositif concerne désormais toutes les entreprises et sera valable uniquement pour la première année du contrat.

de 10 % cette année. La filière des travaux publics éprouve également des inquiétudes réelles. Selon une récente enquête de l'Insee sur l'opinion des entrepreneurs de travaux publics au sujet de leurs perspectives d'activité, ces derniers sont moins optimistes en janvier 2023 qu'en octobre 2022 concernant leur activité prévue au cours des trois prochains mois : le solde d'opinion positive correspondant diminue nettement et retrouve presque sa moyenne de long terme. Ce recul est essentiellement porté par l'activité prévue auprès de la clientèle publique.

Les acteurs locaux estiment en effet manquer de visibilité, ce qui a pour effet de reporter des décisions d'investissements dans des projets de logement ou d'infrastructures. Une situation d'autant plus préoccupante que les collectivités locales représentent 70 % de l'investissement public. Elles aussi sont sous le coup de l'explosion des coûts de l'énergie, d'un certain nombre de services collectifs et des coûts des

travaux, alors que leurs dotations ne sont pas indexées sur l'inflation.

« *Dans ma commune de Nogent-le-Rotrou, la facture énergétique annuelle est passée de 700 000 euros à 2,2 millions d'euros, alors que nous avons 2 millions d'épargne brute* », indique, dans une interview au journal *Les Échos*, Harold Huwart, maire (Parti Radical) de la ville d'Eure-et-Loir et vice-président de la région Centre-Val de Loire. Or « *dans le cycle d'investissement des collectivités, les plus gros investissements se réalisent en troisième et quatrième années de mandat, c'est-à-dire en 2023 et 2024. Nous sommes face à un mur d'investissements à réaliser, en matière d'isolation de bâtiments, de transition écologique et de diversification des ressources énergétiques.* »

Un rôle-clé dans la décarbonation

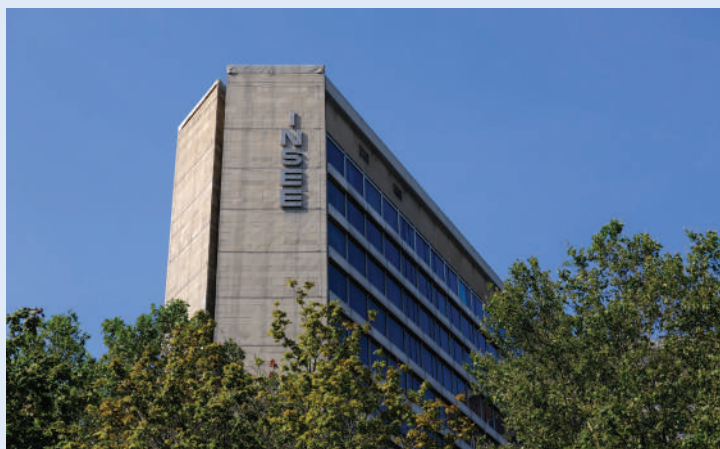
Cette conjoncture économique défavorable, dont on peut espérer qu'elle s'améliorera d'ici à la fin de l'année, ne doit pas occulter



Harold Huwart, maire de Nogent-le-Rotrou et vice-président de la région Centre-Val de Loire.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Le gouvernement lance un nouvel indicateur sur les coûts de production



Confrontées à des difficultés d'approvisionnement et à une forte augmentation des coûts des matières premières, les entreprises du Bâtiment et des Travaux publics réclament depuis des mois de la visibilité, afin de mieux anticiper les augmentations futures des prix. Pour soutenir la filière, le gouvernement a annoncé, fin janvier, la création d'un dispositif d'analyse des coûts de production de 20 matériaux de construction dits « prioritaires », comme le béton prêt à l'emploi ou les tuiles. Cet outil, piloté par l'Insee, doit permettre aux entreprises d'accroître la prévisibilité des évolutions des prix, afin « d'établir leurs devis en connaissance de cause », a souligné Bruno Le Maire, ministre de l'Économie. Il complètera les index Bâtiment et Travaux publics fondés sur le calcul par poste (matériel, salaires et charges, énergie, matériaux, frais divers, transport) des coûts des activités dans le BTP.

La réussite de ce dispositif implique toutefois la participation des industriels et distributeurs de la filière, a rappelé la Fédération française du bâtiment (FFB), en les invitant à fournir au plus vite des informations, pour une publication de cet indicateur au plus tard en avril. « Les crises à répétition depuis la pandémie de Covid-19 ont fragilisé les artisans et entrepreneurs du Bâtiment. Il est maintenant indispensable que toute la filière prenne sa part de l'effort, afin d'assurer sa survie », a insisté son président, Olivier Salleron, le président de la FFB.

les bénéfiques de la grande transformation du secteur qui s'ouvre aux nouvelles technologies, aux nouveaux métiers, aux nouveaux modes de construction et aux nécessités de la décarbonation des opérations. Le BTP est appelé à jouer un rôle moteur dans la décarbonation des bâtiments, un vaste chantier sur lequel l'État est déterminé à investir puissamment. Ainsi, même insuffisant par rapport aux objectifs, le budget dédié à MaPrimeRénov' est en augmentation cette année, passant de 2 milliards à 2,5 milliards d'euros. Le gouvernement a décidé de le réorienter vers des opérations de rénovations globales plus performantes. Concernant la rénovation énergétique des logements du parc social, une enveloppe de 200 millions d'euros est prévue pour 2023.

Transition énergétique et attractivité des métiers

Par ailleurs, le budget 2023 consacre la création du Fonds vert doté de 2 milliards d'euros, destiné à accélérer la transition écologique dans les territoires. Ce fonds permettra d'accompagner les collectivités territoriales dans leur transition énergétique et écologique. Parmi les principaux projets, financés par le Fonds vert, figurent le soutien à la performance environnementale des collectivités avec l'engagement de travaux de rénovation de bâtiments publics, la modernisation de l'éclairage public et l'amélioration du cadre de vie, qui vont donner lieu à de nouveaux projets porteurs pour le BTP.

Pour s'inscrire totalement dans ces actions de grande ampleur dans le domaine de la transition écologique et énergétique, la filière du BTP doit gérer un renouvellement des métiers, qui intégreront davantage de data science, de génie écologique et de maîtrise des flux énergétiques. Démontrer l'attractivité de ces métiers appliqués à l'acte de construire est donc un enjeu important pour les entreprises. Le BTP représente certes 6,7 % de l'emploi salarié national (environ 1,5 million de salariés) et 19 % de l'emploi intérimaire (150 000 équivalents temps plein), mais il peine à recruter les collaborateurs dont il a besoin. Les intentions d'embauche en 2023 s'élèvent à 260 000 personnes et l'on sait, d'ores et déjà, que le déficit de postes à pourvoir sera de l'ordre de 26 000. Le

LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DU FONDS VERT

OBJECTIFS	RÉSULTATS
Réduction de 40 % des émissions de CO ₂ des bâtiments tertiaires en 2030	Aide à la rénovation énergétique des bâtiments publics locaux
10 % des espaces naturels en protection forte	Aide à la gestion/extension des aires naturelles protégées
Division par deux du rythme d'artificialisation des sols à horizon 2031	Aide au recyclage des friches et à la renaturation en ville
Prévention des risques liés au changement climatique et adaptation des territoires	Aide à la prévention des risques et à la renaturation en ville

Retrouvez tous les objectifs du Fonds Vert sur le site ecologie.gouv.fr/fonds-vert

gouvernement a présenté, à la mi-octobre 2022, son nouveau plan pour agir contre les tensions de recrutement, visant notamment la formation de davantage de salariés et demandeurs d'emploi et la possible création d'un titre de séjour « métiers en tension » pour faciliter le recrutement de travailleurs étrangers dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre comme le bâtiment. Des actions ont été lancées en matière d'apprentissage (*lire l'encadré p.15*), mais il importe que les entreprises intensifient leurs actions en matière de formation professionnelle tout au long de la carrière pour mieux accompagner leurs collaborateurs, et notamment les agents de maîtrise, cadres et ingénieurs, dans l'évolution de leurs métiers.

L'enjeu de 2023 pour la filière du BTP est donc de maintenir sa compétitivité dans un contexte économique marqué par de fortes hausses de prix et un ralentissement de l'activité, tout en continuant d'investir pour l'avenir dans les nouvelles technologies et les nouveaux talents, afin d'être au rendez-vous de la transition énergétique. ■

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Les caractéristiques techniques des bâtiments désormais cartographiés

Après trois années de travail, le Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB), en partenariat avec des acteurs de la Construction, a élaboré une base de données nationale des bâtiments baptisée « BDNB », permettant de cartographier les caractéristiques techniques des bâtiments construits en France métropolitaine.

Ce nouvel outil vise à rendre plus efficace la rénovation énergétique du parc immobilier existant, soit 38 millions de logements et près d'un milliard de mètres carrés de locaux tertiaires. Cette base de données peut fournir, grâce à un algorithme, la « fiche d'identité » détaillée d'un bâtiment. Parmi les 250 informations communiquées,

figurent notamment l'année de construction, les matériaux utilisés, les équipements du bâtiment, mais aussi le type de chauffage, la classe énergétique et l'empreinte carbone. Cette base sera actualisée chaque année, pour suivre l'évolution du parc immobilier. L'objectif est de permettre aux pouvoirs publics, collectivités, bailleurs sociaux ou foncières, de mieux évaluer les coûts de rénovation et d'adapter leur stratégie.

Dans le secteur public, les 60 000 écoles, collèges et lycées doivent ainsi être diagnostiqués. Globalement, les besoins de rénovation thermique des bâtiments publics dans l'Hexagone sont estimés à 400 millions de m². Un énorme chantier qui pourrait atteindre jusqu'à 500 millions d'euros.

L'AVIS DE **CHRISTOPHE LAPP** AVOCAT

« Une adaptation des contrats de construction est nécessaire »



CHRISTOPHE LAPP
Avocat associé
au cabinet Altana,
spécialiste du droit
de la construction

« Je m'étonne de l'aveuglement d'une grande majorité d'acteurs à vouloir transférer l'intégralité des risques sur le constructeur »

Les Cahiers du BTP : Les règles contractuelles françaises sont-elles adaptées aux nouveaux enjeux économiques dans le secteur du BTP ?

Christophe Lapp : L'instabilité géopolitique et économique actuelle ne fait qu'exacerber le déséquilibre structurel du droit de la construction amorcé il y a 20 à 30 ans. Aujourd'hui, tout le système légal, réglementaire et judiciaire français relatif à l'exécution de la commande publique, qui irrigue également celle de la commande privée des travaux, tend vers une rigidification des contrats. Ces rigidités sont de différentes natures : en premier lieu, la primauté d'un courant dominant favorable au prix forfaitaire comme rémunération des contrats de construction ; en second lieu, l'absence de vecteurs de dialogue dans les contrats. Le maître d'ouvrage ordonne et l'entreprise exécute.

Cette orthodoxie processuelle de la commande publique, régie par le droit de la concurrence, n'est pas propice au dialogue. Or, elle se heurte aujourd'hui à la volatilité des prix des contrats de construction et conduit à des contentieux, ou à ce que des entreprises ne soient plus en mesure de soumissionner faute de pouvoir proposer un prix. Le droit à la concurrence s'inscrit dans une vision figée alors que les constructeurs doivent faire face à des évolutions successives, notamment liées à l'inflation, le coût de l'énergie et l'accessibilité de certains matériaux. La révision du contrat devrait se faire au fil de l'eau.

Comment devrait évoluer le droit de la construction ?

Une adaptation des contrats de construction à cette flexibilité s'avère nécessaire, et ce quel que soit la taille du contrat. Cela suppose davantage de clarté sur l'analyse des risques. Aujourd'hui, les risques sont transférés dans leur intégralité au constructeur, y compris l'inflation ou les difficultés d'approvisionnement, qui ne sont pas mesurables parce que dépendants de la conjoncture économique, alors que le prix a été arrêté indépendamment des conditions effectives de réalisation. Face à ce constat, l'intelligence voudrait l'instauration de mécanismes contractuels de dialogue dans les contrats publics et privés de plus de 6 mois. Comme au Royaume-Uni, où la commande publique anglaise est dominée par un modèle de contrat qui organise le dialogue, à défaut de quoi les parties engageraient leur responsabilité.

Le secteur du BTP a-t-il les moyens de faire face aux défis climatiques ?

Si les acteurs du BTP disposent des compétences techniques permettant d'améliorer les performances énergétiques, ils ne disposent pas des outils contractuels adaptés. Une analyse de la répartition des risques dans l'amélioration énergétique des bâtiments, en phase de construction comme en phase d'exploitation, devrait être faite préalablement et leur répartition devrait être organisée contractuellement. Je m'étonne de l'aveuglement d'une grande majorité d'acteurs à vouloir transférer l'intégralité des risques sur le constructeur, au prétexte d'un conformisme intellectuel qui se retranche derrière le dogmatisme du droit de la concurrence. Ce dogmatisme privilégie l'orthodoxie de la passation des marchés, au détriment de l'efficacité de leur exécution sur le long terme, qui est la perspective qu'il faut adopter pour faire face au défi climatique. ■



EN CHIFFRES

2024

Le pari sera-t-il tenu ? Début décembre, l'établissement public en charge du chantier de la restauration de Notre-Dame de Paris, dévastée par un incendie le 15 avril 2019, a confirmé sa réouverture au public en décembre 2024. La flèche de la cathédrale sera, quant à elle, achevée dès cette année.

670 000

L'Agence nationale de l'habitat (ANAH), a dénombré 670 000 rénovations énergétiques réalisées en 2022 grâce à MaPrimeRénov', un chiffre en hausse depuis deux ans. Ce dispositif a permis la distribution de 3,1 milliards d'euros d'aides dans le secteur de l'habitat.

12 milliards

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT), 12 milliards de journées de travail sont perdues chaque année dans le monde à cause de la dépression et de l'anxiété. Une perte annuelle avoisinant 1 000 milliards d'euros.



Le Parlement européen va faire peau neuve

Le bâtiment Paul-Henri-Spaak, inauguré à Bruxelles en 1993, sera mis aux normes environnementales.

« **U**n modèle architectural vertueux, écologique, ouvert sur la ville et reconnectant l'urbain à la nature. » Tel était le défi à relever pour emporter le concours international organisé par le Parlement européen, pour rénover le bâtiment Paul-Henri Spaak, du nom de l'ancien secrétaire général de l'OTAN. En juillet dernier, sur les 132 dossiers de candidatures déposés, c'est le projet porté par le collectif d'architectes Europarc qui a séduit les parlementaires. Ce collectif piloté par Coldefy et Associés Architectes Urbanistes (France) compte également quatre autres partenaires et colauréats : les cabinets Carlo Ratti (Italie), JDS Architects (Danemark), Ensamble Studio (Espagne) et NL Architects (Pays-Bas). « Dans un contexte d'urgence environnementale et climatique, notre proposition collective est de repenser le bâtiment du Parlement européen plus inclusif tout en réduisant

son empreinte carbone », explique le collectif qui a privilégié la réhabilitation de cet édifice de 90 000 m², plutôt que sa reconstruction.

Le premier hémicycle au monde visible de l'extérieur

Le nouvel hémicycle sera ainsi reconstruit dans les étages supérieurs du bâtiment, « en balcon sur la cité ». Pour renforcer ce lien avec la ville et les citoyens européens, Europarc va également transformer le toit de l'édifice en une vaste coupole de verre, entourée d'une « agora verte », qui accueillera des espèces végétales de chaque État membre de l'Union européenne. Une belle façon d'ancrer l'écosystème européen dans ses racines communes. Cette agora verte représente « un symbole de la démocratie européenne, point de rencontre entre les citoyens et leurs élus », souligne le collectif d'architectes. Le budget global du projet est évalué à près de 500 millions d'euros. ■



L'usure mentale, absente du projet de loi sur les retraites

La CFE-CGC est la seule organisation syndicale réclamant l'intégration des risques psychosociaux dans les facteurs de pénibilité.

Après des débats houleux sur les deux premiers articles de la loi de réforme des retraites, les parlementaires n'ont guère eu le temps d'examiner en première lecture le texte (article 9) portant sur la prise en compte de l'usure professionnelle. Le sujet a pourtant son importance au vu des propositions qui visent à restreindre son champ d'action, limité, depuis les ordonnances Macron de 2017, à 6 critères de pénibilité : les activités exercées sous hautes pressions ; les températures extrêmes ; le bruit ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives et le travail répétitif.

Pour préserver leurs conditions de travail, l'article 9 prévoit, entre autres, la création d'un fonds d'investissement auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, la suppression

du plafond maximal sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C2P), ainsi que la mise en place d'une visite médicale obligatoire à 61 ans.

Les risques de pathologies psychiques

Mais, en aucun cas, le gouvernement n'envisage l'intégration de l'usure psychologique ou mentale, dont pâtissent de plus en plus de salariés avec le report de l'âge légal de la retraite. Pour l'heure, il veut inciter les salariés usés psychologiquement à opter pour une retraite progressive, plutôt qu'une retraite anticipée pour cause de pénibilité. Pourtant, toutes les enquêtes pointent les risques de pathologies psychiques telles que le syndrome d'épuisement professionnel (*burn-out*) ou les dépressions, provoquées par le surmenage, qui ne sont presque jamais reconnues

60 % des salariés estiment que leur métier a des conséquences sur leur santé mentale

comme maladies professionnelles. Ce n'est pas faute d'avoir alerté les pouvoirs publics. « Depuis 2017, on propose de faire entrer les risques psychosociaux dans les facteurs de pénibilité. C'est une demande qui émane directement de nos adhérents et des cadres, qui prennent conscience des conséquences de l'organisation actuelle du travail sur leur santé, en termes notamment de stress », assure Mireille Dispot, secrétaire nationale de la CFE-CGC dans une interview à *La Tribune*.

Fuir des conditions de travail inhumaines et délétères

Selon une récente enquête de l'IFOP, 60 % des salariés estiment que leur métier a des conséquences sur leur santé mentale. Cette tendance est encore plus marquée chez les cadres, qui éprouvent un sentiment de surcharge au travail (55 %), voire d'épuisement professionnel (54 %) ou de stress intense (54 %), révèle une étude de l'APEC. Bernard Salengro, médecin du travail et expert confédéral de la CFE-CGC, le constate tous les jours : « Beaucoup de salariés me disent : on fuit le travail, on en a marre, on ne supporte plus. On ne veut pas la retraite pour la retraite et les vacances, on veut fuir ces conditions de travail inhumaines et délétères. » Au stade de l'examen du projet de loi sur la réforme des retraites, le gouvernement se déclarait « ouvert à des propositions d'amélioration du texte, pour créer plus de droits », mais à la condition de respecter le double objectif de la réforme : « Équilibrer le système et résorber les déficits ». ■

Troubles musculosquelettiques : l'OPPBTB appelle les entreprises à la lutte

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB) lance une campagne nationale pour une meilleure prise en compte des troubles musculosquelettiques.



Manier la pioche ou le marteau-piqueur, porter des matériaux lourds, réaliser des efforts intenses et répétitifs, tel est le lot quotidien d'un grand nombre de travailleurs sur les chantiers. Ces tâches peuvent entraîner à la longue des troubles musculosquelettiques (TMS) et devenir invalidantes. D'après l'enquête de Santé publique France, publiée en octobre 2022, sur la santé au travail des salariés du BTP durant la période 2010-2017, les TMS représentent la première cause de maladies professionnelles (88 %) dans le BTP.

« Les facteurs peuvent être de nature mécanique (muscles, tendons, nerfs, articulations), mais aussi psychologiques et individuels », observe l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB). L'enjeu est de taille : pour le secteur du BTP, la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) évaluait en 2017 les conséquences financières et économiques des TMS à 186 millions d'euros par an.

Les TMS représentent 88 % des maladies professionnelles dans le BTP

Ainsi, pour sensibiliser les entreprises du secteur sur ce sujet, l'OPPBTB a lancé début avril, en partenariat avec la Cnam et les services de prévention de santé au travail du BTP (SPST-BTP), une grande campagne nationale baptisée « *Même pas mal* ». Elle s'articule autour des trois causes biomécaniques majeures : les efforts intenses, les gestes répétés et les postures contraintes sur trois phases clés du chantier (la livraison du chantier, l'approvisionnement au poste de travail et la réalisation des travaux).

Une plateforme numérique

Un site Internet dédié (memepas-malbtp.fr) a été mis à la disposition des acteurs du BTP. Cette plateforme

numérique propose notamment des webinaires « métiers » avec des témoignages vidéo déclinés en fonction des spécificités de 6 grandes familles : travaux publics, gros œuvre & maçonnerie, charpente & enveloppe du bâtiment, corps d'état secondaires et métiers de la finition, électricité, plomberie, génie climatique et chauffage.

Pour faciliter la mise en œuvre des bonnes pratiques, l'OPPBTB a également mis en ligne huit vidéos axées sur les équipements « adaptés et performants », l'aménagement des postes de travail et sur la compréhension des TMS via le module de e-learning « D'Clic Prévention TMS ».

Un baromètre du risque TMS

« L'objectif est de donner l'envie et les moyens d'agir aux professionnels pour mieux prendre en compte et lutter efficacement contre les TMS », souligne l'OPPBTB. Cette campagne est principalement diffusée sur les réseaux sociaux et auprès des entreprises du BTP. Mais aussi à travers la diffusion de vidéos et un affichage dans les salles d'attente des services de santé.

L'OPPBTB mobilise aussi ses 150 conseillers en prévention durant plus de trois mois, pour aller à la rencontre de « 500 entreprises afin de réaliser un diagnostic ciblé, adapté à leur taille ». Les diagnostics réalisés permettront d'alimenter le premier baromètre du risque TMS. De cette manière, affirme l'OPPBTB, « ces nouveaux outils permettront d'organiser durablement l'action des branches BTP en faveur de la prévention des TMS ». ■

Des tensions sur les embauches lourdes de conséquences

Comme l'an dernier, les entreprises doivent faire face à des difficultés de recrutement qui pèsent sur leur activité, mais également sur le climat social interne.

DANS LES ENTREPRISES, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ONT DES EFFETS TRÈS MESURABLES



79 %

Une surcharge de travail pour les équipes en place



38 %

Une perte ou un manque à gagner de chiffre d'affaires



36 %

Une dégradation du travail ou de la qualité du service



31 %

Du retard dans la livraison des commandes

Source : Apec – étude « Baromètre trimestriel des intentions de recrutement »

QUELLES STRATÉGIES ADOPTER ?



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

Si les incertitudes qui pèsent sur la croissance 2023 ne sont pas levées, le marché de l'emploi cadre est toujours bien orienté en ce début d'année, comme en témoignent les intentions de recrutements à haut niveau pour le 1^{er} trimestre. Cela se heurte, toutefois, à d'importantes difficultés de recrutement qui devraient perdurer notamment pour les métiers à forte vocation technique.

Ces tensions, loin d'être anodines, peuvent avoir de lourdes conséquences, tant sur l'activité de l'entreprise (perte de CA, dégradation de la qualité de service...), que sur le climat social interne en lien avec une surcharge de travail pour les équipes en place.

Face à ces contraintes, les acteurs économiques devraient poursuivre leur stratégie amorcée en 2022 : repenser leur processus de recrutement (diversifier le sourcing des candidatures, retravailler la marque employeur...), assouplir leurs critères d'embauche (expérience, diplôme, périmètre des missions...) et mieux répondre aux attentes des cadres candidats (rémunération, intérêt des missions, conditions de travail...). Les entreprises devraient également se pencher avec attention sur la fidélisation des cadres en poste (reconnaissance, évolution professionnelle, équilibre entre vie professionnelle et vie privée) et éviter, ainsi, qu'ils aillent voir ailleurs si l'herbe y est plus verte. ■



Matériaux de construction : transparence requise

La Tribune – 01/02

Pour établir leur devis et marchés, les professionnels disposent déjà d'indices, calculés sur le matériel, les salaires et charges, l'énergie, les matériaux, les frais divers et le transport liés à leurs activités. En revanche, ils ne détiennent pas de tels renseignements traduisant les évolutions des différents facteurs de production. C'est pourquoi l'exécutif a mandaté l'Insee pour recueillir, traiter et diffuser, « au plus tard en avril prochain », un indicateur portant sur les coûts de production des matériaux. Le béton prêt à l'emploi, les panneaux, l'acier et le verre figurent parmi les matériaux concernés, la liste n'étant pas publique.

Exosquelettes : progrès en vue ?

Les Échos – 28/02

La généralisation des exosquelettes contribuera à améliorer la santé des travailleurs confrontés à des

tâches pénibles... à condition que ces dispositifs d'assistance physique s'améliorent et qu'ils soient correctement utilisés par les entreprises. « Il n'existe aucun secteur d'activité dans lequel les exosquelettes soient aujourd'hui déployés massivement, explique Laurent Kerangueven, expert du sujet à l'INRS. Toutefois, depuis l'apparition des premiers modèles, on a franchi un palier avec des produits plus légers et surtout plus adaptés avec une assistance physique mieux pensée. »

Femmes dans le bâtiment : la mixité en question

Batirama – 07/03

Les clichés ont la peau dure. Et pas que dans le bâtiment. « Alors que la France s'est fixée comme objectif d'atteindre un tiers de métiers mixtes en 2025, le pari est loin d'être relevé avec à peine 12 % de métiers mixtes et un marché du travail qui reste marqué par une répartition très genrée », indique l'Agence nationale

pour la formation professionnelle des adultes, qui a décidé en 2020, avec le soutien du ministère du Travail, de mettre en lumière 44 femmes qui exercent un métier dit masculin via les trophées métiers pour ELLES.

Partage de la valeur : l'accord des acteurs sociaux repris dans la loi

Le Monde – 01/02

Le projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur « le partage de la valeur au sein de l'entreprise » élaboré par le patronat et par les syndicats après trois mois de négociations sera retranscrit dans la loi de façon « fidèle et totale », selon Maignon. Parmi les dispositions de ce texte qui retiennent l'attention, il y en a une qui s'applique aux sociétés de 11 à 49 personnes : elles seront tenues d'instaurer un mécanisme « légal de partage de la valeur » (participation, intéressement, etc.) si elles dégagent, durant trois années consécutives, un bénéfice significatif, au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires.

La Boîte à outils BTP : conseils, documents, kits de communication...

cfecgcbtp.com/boite-a-outils-btp

Pour y accéder : contact@cgcbtp.com

TRAVAIL

Une remise en question par toutes les générations

Thomas Coutrot, co-auteur avec Coralie Perez du livre *Redonner du sens au travail*, et Claude Fouchet, président de la section professionnelle SICMA, s'interrogent sur le renouveau des conditions de travail au sein des entreprises.

Dans votre livre, vous considérez que le questionnement sur le sens accordé à la vie professionnelle revient à réviser nos choix de société. Le rapport au travail a-t-il changé ?

Thomas Coutrot : La forte mobilisation contre la réforme des retraites reflète ce sentiment largement partagé que le travail est, pour beaucoup

déjà, devenu insoutenable bien avant 60 ans. Avec la montée des niveaux de qualification de la main d'œuvre, les cadres, mais aussi les ouvriers, ont envie d'avoir un emploi qui fait sens. Autrement dit, un travail qui leur procure le sentiment d'être utiles socialement, en accord avec leur éthique professionnelle et personnelle, et qui leur permet de développer leur expérience et leurs compétences.

Or, aujourd'hui, les modes de management ont évolué vers plus de process, de contrôle et de *reporting*. L'encadrement mais aussi les états-majors se voient contraints de multiplier les plans de progrès, pour afficher les performances financières escomptées par les investisseurs et les marchés financiers. Pour autant, les lignes commencent à bouger.

Claude Fouchet : Je suis ingénieur de formation et après quelques postes en étude et développement, j'ai été embauché par Holcim en 1998 comme responsable des travaux neufs. À la suite de la fusion de Lafarge et de Holcim, la majeure partie des sites de production du groupe Holcim France a été reprise par le groupe CRH sous la nouvelle identité EQIOM. Depuis plusieurs décennies, j'ai constaté que la pression des actionnaires allait en s'accroissant et que le pilotage de l'entreprise s'inscrivait désormais dans une stratégie visant la réalisation de profits à court terme. Cette pression se ressent sur les investissements, mais aussi au niveau social ; les ressources humaines semblent être davantage préoccupées par la gestion de la masse salariale que par le bien-être au travail, les plans d'actions manquant cruellement de moyens.



“
L'attachement
à l'entreprise
se perd

CLAUDE FOUCHET

Ingénieur des Arts et Métiers, il a été responsable de bureau d'études dans différentes entreprises industrielles avant de rejoindre Holcim France comme responsable des travaux neufs en 1998. Adhérent à la CFE-CGC BTP depuis 2001, il est président de la section professionnelle SICMA (Section des industries des carrières et matériaux.)

Assiste-t-on à une rupture de confiance dans les entreprises ?

TC : Les salariés remettent en cause les conditions de travail actuelles. C'est à ce niveau que se cristallise le refus de la réforme des retraites. Pourtant, c'est un fait établi que le manque de sens au travail est un facteur majeur d'absentéisme et d'anxiété pouvant conduire à de graves dépressions. Même les cadres deviennent des rouages économiques d'un système dans lequel ils ne comptent plus. Ce sentiment de perte de sens va d'ailleurs s'amplifier dans les prochaines années avec cette tendance qui progresse sur le conflit éthique environnemental.

CF : Les changements s'opèrent de manière insidieuse. Dans le secteur de la cimenterie, aux perspectives de développement incertaines du fait de son niveau élevé d'émission en CO₂ et des coûts de l'énergie, les entreprises manquent d'attractivité. Leurs salaires sont revenus dans la moyenne et on déplore le plus souvent un manque de reconnaissance des efforts accomplis, notamment pour combler les trous dans les organigrammes. Dans nos métiers, les salariés sont fiers de leurs compétences et du travail accompli. Mais cet état d'esprit se perd, tout comme l'attachement à l'entreprise parce qu'on a l'impression d'être interchangeables. Chez les cadres aussi, on assiste à un décrochement pour des raisons salariales. L'écart se resserre toujours entre les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres. De ce fait, chaque année très peu de TAM de l'entreprise acceptent de passer au statut cadre. Car cela signifierait une perte de leurs avantages salariaux conventionnels. Tous ces facteurs créent des dissensions entre les différentes catégories de salariés et sont encore insuffisamment pris en compte par la direction.



Économiste et statisticien, chercheur associé à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires). Il a co-écrit, avec Coralie Perez, *Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire*, paru aux éditions du Seuil en septembre 2022.

Comment redonner l'appétence au travail à des salariés démotivés ?

TC : Avec Coralie Perez, nous partageons cette idée simple : redonner le pouvoir aux salariés d'agir sur leur travail. En leur accordant une demi-journée par mois financée par l'employeur pour leur permettre d'échanger sur ce qui les empêche de faire du bon travail et d'élaborer ensemble des pistes pour peser sur l'organisation du travail et ses finalités. Ce serait un nouveau droit à la délibération collective sur les conditions de travail. Leurs propositions seraient soumises à l'employeur, qui, en cas de problème, verrait sa responsabilité engagée. Cette pression venant d'en bas permettrait de rééquilibrer les pouvoirs en place sur le terrain.

CF : La convivialité au sein de l'entreprise que l'on connaissait avant la crise sanitaire contribuait à notre envie de venir travailler le matin. Désormais, au niveau de

l'encadrement, les réunions en présentiel ont le plus souvent cédé la place aux visioconférences. Il est essentiel de recréer du lien social au quotidien et de redonner aux salariés ce sentiment de participer à la vie de l'entreprise, pour qu'ils s'impliquent davantage. Mais cela suppose un changement radical de modèle social de l'entreprise, qui ne peut se faire que par un retour au modèle existant avant le néolibéralisme. ■

À LIRE



Les questionnements sur le sens du travail n'ont jamais été aussi nombreux. Il est donc crucial de s'interroger sur le contenu et la finalité de nos activités

professionnelles. **Redonner du sens au travail - Une aspiration révolutionnaire (Le Seuil, 2022)**



Le Royaume-Uni à bout de souffle

Confronté à une inflation qui dépasse les 10 % et à une menace de récession, le pays est secoué par sa plus grande vague de grèves depuis plus de 30 ans.

Les infirmières, ambulanciers, cheminots, enseignants, agents publics... Ils battent le pavé depuis des mois pour exiger des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail. En prenant en compte l'inflation, observe l'Office national des statistiques (ONS), « les revenus ont baissé de 3,7 % au dernier trimestre 2022, l'une des plus importantes chutes depuis 20 ans ». Mais le gouvernement conservateur britannique fait la sourde oreille. Inflexible, le Premier ministre, Rishi Sunak, campe sur ses positions : « La priorité est de réduire l'inflation de moitié cette année », qui dépasse toujours les 10 %. Accorder des hausses de salaires reviendrait, selon lui, à alimenter l'inflation et à peser

Une perte de salaires de 10 % sur 10 ans

d'avantage sur les finances publiques.

En outre, d'après les prévisions du Fonds monétaire international (FMI), le Royaume-Uni devrait être « la seule économie majeure à subir en 2023 une récession, avec une contraction de 0,6 % de son PIB ». Pour tenter d'enrayer ce mouvement de contestation, Rishi Sunak a présenté un projet de loi « anti grève », instaurant le principe d'un service minimum dans plusieurs secteurs jugés essentiels, comme la santé, l'éducation ou les transports.

Le modèle économique et social britannique serait-il à bout de souffle, s'interrogent certains économistes qui pointent « les conséquences d'années de sous-financement » dans de nombreux secteurs ? Cette politique d'austérité menée pendant 10 ans, conjuguée à l'instabilité politique en Grande-Bretagne, « s'est traduites par une perte de salaires de 10 % sur 10 ans », confirme Clémence Fourton, spécialiste du Royaume-Uni et politiste à Sciences Po Lille, sur France 5.

Une chose est sûre : au lendemain du troisième anniversaire du Brexit, un grand nombre de Britanniques n'y croient plus vraiment. Comme en témoigne un sondage Ipsos publié début février : 45 % d'entre eux considèrent que le Brexit se passe moins bien que prévu, contre 28 % en juin 2021.

Le début des pourparlers

Ils se rangent même du côté des manifestants lorsque le gouvernement tente de réformer le *National Health Service (NHS)*, le système public de santé britannique, qui représente, à leurs yeux, le symbole du *Welfare state* depuis sa création le 5 juillet 1948. Pour preuve, un sondage, réalisé par Omnisis en décembre dernier, révélait que 84 % des Britanniques soutenaient le mouvement des infirmières.

Dans ce contexte à hauts risques, le Premier ministre conservateur a lâché du lest en acceptant de s'asseoir à la table des négociations avec les deux principaux syndicats de la santé, GMB et Unison, ainsi que le Royal College of Nursing (RCN), le syndicat des infirmières, pour discuter des « salaires, conditions et réformes pour augmenter la productivité ». Mais déjà, les 61 000 jeunes médecins en Angleterre, ont pris le relais en appelant à un débrayage de trois jours, pour réclamer des augmentations de salaire. ■

L'emploi des seniors au cœur de la réforme des retraites

Considérée comme l'une des mesures phare de la réforme des retraites, dont le texte a été adopté le 16 mars, l'emploi des seniors fait débat.

L'executif a tranché : après 175 heures de débats à l'Assemblée nationale, le projet de loi sur la réforme des retraites a été finalement adopté le 20 mars, avec l'utilisation de l'article 49-3. Ce passage en force, qualifié de « *déni de la démocratie* » notamment par François Hommeril, président de la CFE-CGC, impose ainsi le report de l'âge légal de départ à 64 ans.

Pour le gouvernement, cette mesure phare de la loi, qui cristallise la contestation des Français et des organisations syndicales, constitue l'un des leviers « *les plus efficaces* » pour améliorer l'emploi des seniors en France. Concrètement, d'après les derniers chiffres du ministère du Travail publiés en janvier 2023, le taux d'emploi des 60-64 ans pourrait progresser de 2 points en 2025 et de 6 points pour atteindre 41,5 % d'ici 2030.

Ainsi, « l'index seniors » et le « CDI seniors » sont au cœur du nouveau dispositif. « L'index seniors » obligerait les entreprises de plus de

1 000 salariés à publier, à partir du 1er novembre 2023, des « indicateurs de suivi » sur leur politique de recrutement des sexagénaires, ainsi que sur leur maintien en activité. Ce seuil sera ensuite abaissé aux entreprises de 300 salariés et plus en 2024.

Les entreprises sont « *rodées depuis vingt ans à faire des charrettes de licenciements (...) à partir de 58 ans* »

La non-publication de cet index pourrait être passible de sanctions financières, a prévenu le gouvernement.

À cet index, vient s'ajouter le « CDI senior », un nouveau type de contrat de travail expérimental, qui devra faire l'objet de négociations de branche avec les partenaires sociaux, avant sa mise en place envisagée en septembre 2023. Pour inciter les entreprises encore récalcitrantes à

recruter des seniors, ce contrat permet à l'employeur d'être exonéré de certaines cotisations et de mettre un terme au CDI dès lors que le senior peut bénéficier de sa retraite à taux plein. Ce nouveau dispositif est loin de faire l'unanimité. Ce type de contrat n'est qu'« *une mesurette qui n'incitera en rien les entreprises à embaucher des seniors* », prévient Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC.

L'un des taux d'emploi les plus bas d'Europe

À ce stade, et quelle que soit l'issue du mouvement de contestation contre la réforme des retraites, la question de l'emploi des seniors reste entière. Avec un taux d'emploi des 55-64 ans de 56,8 % en 2021 selon l'OCDE, la France se situe à la traîne par rapport à la moyenne européenne (60,5 %), bien loin derrière l'Allemagne (74 %) et la Suède (77 %).

La précédente réforme des retraites de 2010, qui avait porté l'âge légal à 62 ans, avait entraîné une hausse de 100 000 allocataires de plus de 60 ans entre 2010 et 2022, selon l'Unedic, en charge de la gestion de l'assurance chômage. Cela n'a pas empêché la France d'enregistrer l'un des taux d'emploi les plus bas d'Europe à 35,5 % pour les 60-64 ans en 2021, rappelle la CFE-CGC. Les entreprises sont « *rodées depuis vingt ans à faire des charrettes de licenciements (...) à partir de 58 ans* », souligne François Hommeril. Un sujet sensible, au moment où le gouvernement envisage de faire voter, cet été, une nouvelle loi Travail. ■



À quoi sert réellement la "démission présumée" ?

Ce nouveau dispositif entend lutter contre la stratégie d'abandon de poste. Pas sûr qu'il soit beaucoup utilisé par les salariés, comme par les employeurs.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

L'article L1237-1-1 du Code du travail, issu de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (par amendement du 5 octobre 2022 porté par les groupes MoDem, Renaissance, Horizons et Les Républicains), introduit dans le Code du travail un nouveau dispositif, celui de la « démission présumée ».

En quoi consiste-t-il exactement ? Son objectif a été clairement énoncé par le gouvernement : lutter contre la stratégie de l'abandon de poste utilisée par des salariés peu scrupuleux (selon le service statistique du ministère du Travail, les abandons de poste représenteraient plus des deux tiers des licenciements pour faute grave ou lourde, soit chaque année environ 123 000 ruptures). Stratégie qui consiste, plutôt que de démissionner, à se faire licencier (disciplinairement) pour abandon de poste.

L'intérêt de la manœuvre pour le salarié ? Le bénéfice des allocations de chômage. Pour le ministre du Travail, lutter contre ces coupables manigances est question de justice ; et plus spécifiquement de justice entre salariés. Il relève ainsi devant la commission des Affaires sociales, fin

septembre 2022, « qu'il y a une faille : un salarié qui procède à un abandon de poste a accès à des conditions d'indemnisation plus favorables qu'un salarié qui démissionne ». Voilà l'urgence : mettre fin à cette situation où des travailleurs malhonnêtes se voient mieux traités que leurs collègues intègres. Il a, par ailleurs, été souligné lors des débats parlementaires que les abandons de poste peuvent causer de lourds problèmes en particulier aux petites entreprises, mises face à une situation d'incerti-

tude juridique quant à la vacance des postes...

Le dispositif de démission présumée a donc pour but de mettre fin à ses pratiques « frauduleuses ». Mais comment ça marche ? Le texte est clair dans le cas d'un salarié qui a abandonné volontairement son poste (en excluant évidemment l'hypothèse où il se mettrait en grève ou exercerait son droit de retrait). S'il ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure, par lettre recommandée ou par



lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, il est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Ce délai ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État ; un projet de décret fixe ce délai à 15 jours. Disons les choses plus simplement : l'employeur pourra considérer, au terme d'un court délai et après demande d'explication et de reprise du travail, que celui qui a abandonné son poste sans justification a démissionné. Le licenciement ne s'impose plus pour rompre la relation contractuelle et faire sortir le salarié des effectifs de l'entreprise.

Reste que le salarié pourra tout de même contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (dans le cadre d'une procédure d'urgence au fond). Le juge statuera alors dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. Mais quel pourra être l'objet de la contestation du salarié ? Sans doute pourra-t-il prétendre que l'abandon de poste trouvait sa raison même dans le comportement fautif (harcèlement moral ou sexuel...) de l'employeur ou des personnes dont il devait répondre. Si le juge estime que le salarié avait un motif légitime d'abandonner son poste, il requalifiera alors la rupture en licenciement illégitime ou illicite. Encore faudra-t-il que le salarié saisisse le conseil des prudhommes. Mais combien le feront ?

VOS QUESTIONS

En arrêt maladie, j'ai participé à une compétition sportive.

L'employeur, qui l'a appris, peut-il me sanctionner ?

En principe, non. En effet, l'exercice d'une activité (sportive ou autre...), pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise (Soc. 1^{er} février 2023). Ce serait par exemple le cas, s'il est démontré que l'activité sportive pratiquée a aggravé l'état de santé du salarié ou prolongé ses arrêts de travail.

J'effectue actuellement un préavis de licenciement. On vient de me proposer un nouvel emploi disponible immédiatement.

Puis-je rompre mon préavis ?

Vous ne le pouvez, en principe, qu'avec l'accord de votre employeur (bien entendu, dans ce cas, vous ne toucherez aucune indemnité compensatrice de préavis pour la période non travaillée). Vérifiez tout de même dans votre convention collective (de branche et/ou d'entreprise), il en est qui autorisent le salarié à se libérer unilatéralement du préavis pour s'engager chez un nouvel employeur.

Le CSE doit-il être consulté préalablement au licenciement du salarié inapte, lorsque l'employeur a été dispensé de toute recherche de reclassement par le médecin du travail ?

Non, dans cette hypothèse, le CSE n'a pas à être consulté (Soc. 8 juin 2022). Attention cependant, si l'avis d'inaptitude mentionne une impossibilité de reclassement dans l'entreprise (et non pas dans un emploi), et que l'entreprise appartient à un groupe, la consultation des élus s'impose (Soc. 8 février 2023).

L'employeur utilisera-t-il ce nouveau mécanisme ? On peut sérieusement en douter. D'abord parce qu'il ne présente pour lui aucun véritable avantage, l'employeur n'ayant généralement que faire des allocations

de chômage « indûment » versées à son ancien salarié. Ensuite parce que, sous de nombreux aspects, c'est une source possible de contentieux. Pourquoi alors prendre le risque d'en faire usage ? Faisons le pari que l'employeur préférera les certitudes attachées aux méthodes éprouvées de faire un licenciement pour faute grave. Quant aux salariés, ils seront sans doute incités à développer d'autres stratégies pour contraindre l'employeur à les licencier...

La démission présumée, un « dispositif mort-né » ? ■

Pour l'employeur, le mécanisme ne présente aucun véritable avantage. Pourquoi alors prendre le risque d'en faire usage ?

JUILLET 1900

Les Parisiens découvrent le métro...

Après un demi-siècle de tergiversations et de projets mort-nés, le premier tramway souterrain de Paris voit le jour en 1900, grâce à la Ville de Paris et à un aristocrate belge. C'est l'année de l'Exposition universelle et des Jeux Olympiques. Les Parisiens adoptent immédiatement cette nouvelle « mobilité »...

Nous sommes le 19 juillet 1900, aux environs de 13h. Un petit groupe d'hommes en redingote noire s'est rassemblé porte Maillot à Paris devant un édicule en fer, verre et acier, dessiné par l'un des pères de l'Art nouveau, Hector Guimard. Il y a là Fulgence Bienvenüe, un ingénieur, le préfet de Paris, Louis Lépine et le baron belge Édouard Louis Joseph Empain, constructeur de tramways électriques. Il ne manque que le président de la République, Émile Loubet, retenu à Cherbourg pour une revue maritime. S'ils sont réunis ce jour-là, en pleine Exposition universelle, c'est pour inaugurer la première ligne du métropolitain de Paris, un tramway électrique souterrain qui relie la Porte Maillot au Bois de Vincennes, dans lequel se déroulent les Jeux de la II^e olympiade. Dix-huit stations, 10 kilomètres de ligne, vingt mois de travaux, des centaines de milliers de mètres cubes de gravats évacués... Paris dispose enfin de son métro souterrain.

L'affaire a été complexe. Durant plusieurs décennies, les édiles parisiens et les grandes compagnies de chemin de fer se sont affrontés : les

premiers souhaitaient un réseau de transport public intra-muros, de petit gabarit, tandis que les seconds voulaient faire circuler leurs trains entre les différentes gares de la capitale au moyen d'un réseau de souterrains à grand gabarit. Le 20 avril 1896, le conseil municipal de Paris présidé par Ernest Rousselle, radical socialiste convaincu, défenseur des enfants démunis, adopte la proposition de Fulgence Bienvenüe de construire un « réseau de chemin de fer métropolitain ». Polytechnicien (X-Ponts), Fulgence Bienvenüe est ingénieur à la Ville de Paris et travaille aux aménagements de la capitale lancés sous le baron Haussmann. C'est en 1895 qu'avec son collègue Edmond Huet, il conçoit les plans de son chemin de fer.

L'idée d'un réseau ferré dans Paris circule depuis au moins 1845, surtout pour assurer le transport des marchandises dans le centre-ville. En 1871, le sujet est remis sur le tapis comme moyen de mobilité alternatif aux tramways hippomobiles et aux omnibus. En 1887, l'ingénieur lyonnais Jean-Baptiste Berlier propose la création de trois lignes de « tramway tubulaire » sur le modèle du fameux « tube » de Londres, dont



la première ligne souterraine (par trains à vapeur) a été inaugurée en 1863, ce qui en fait le plus ancien métro du monde. Conçu autour de l'axe Bois de Boulogne-Bois de Vincennes, son projet est examiné par le conseil municipal en 1892, mais ne verra pas le jour pour des raisons financières.

Une coopération exemplaire

Si le projet de Bienvenüe est finalement adopté, c'est pour trois raisons majeures : les conditions de circulation dans Paris se détériorent rapidement ; l'Exposition universelle de 1900 approche, elle qui se veut une vitrine des technologies de pointe ; un acteur privé accepte de prendre en charge une partie du coût de la construction, le baron



30 juin 1899 : la rue de Rivoli éventrée afin de permettre la construction de la voûte de la ligne 1 du métro parisien à la station Châtelet Saint-Paul.

Édouard Empain, capitaine d'industrie, constructeurs de tramways électriques un peu partout dans le monde au travers de la Compagnie générale des tractions. En avril 1899 est créée la Compagnie du chemin de fer métropolitain de Paris (CMP), qui associe le baron Empain et les établissements Schneider du Creusot. La CMP est concessionnaire de la Ville de Paris et se charge de la construction des accès, des

voies et de l'exploitation du réseau, tandis que la Ville se charge des ouvrages d'art (tunnels, viaducs, stations). Cette coopération est l'une des premières expérimentations modernes à grande échelle du partenariat public-privé. Ce dernier ne prendra fin qu'en 1945 avec la rupture de la concession par le nouveau ministre des Transports René Mayer, qui écarte la CMP pour aboutir à la création, le 21 mars 1948, de

18 stations, 10 km de ligne, 20 mois de travaux, des centaines de milliers de m³ de gravats évacués, Paris dispose enfin de son métro

la Régie autonome des transports parisiens, la RATP.

Les travaux sont menés de main de maître. Le chantier est séparé en onze lots répartis entre plusieurs entreprises. Bienvenüe a fait en sorte que la plus grande partie des opérations se déroulent en sous-sol, ce qui n'empêche toutefois pas de nombreux chantiers à ciel ouvert. La rue de Rivoli est ainsi éventrée sur une bonne partie de sa longueur. Mais le succès est total : en décembre 1900, plus de 4 millions de voyageurs l'empruntent, grâce notamment à un prix du ticket très modique, 25 centimes. En quelques mois, la fréquence des rames passe d'un train toutes les six minutes aux heures de pointe à un train toutes les trois minutes. La Ville de Paris hâte la construction d'autres lignes. La numéro 2 entre la Porte Dauphine et Nation est achevée en 1903 avec une « première » : la circulation des rames sur un viaduc en plein-air sur quatre stations. En 1910, le métro traverse la Seine.

L'œuvre d'une vie

Le métropolitain consacre également l'émergence d'une nouvelle source d'énergie, l'électricité. Pour alimenter les rames, la CMP fait construire dans le quartier de Bercy une grande centrale électrique, équipée de dix-huit chaudières et trois groupes électrogènes de 1500 kW. Mais face à l'augmentation de la demande, le baron Empain édifie en 1903 une centrale thermique en bord de Seine, dans le quartier Pleyel à Saint-Denis, qui ne sera démantelée qu'en 1986 et qui abrite aujourd'hui la Cité du Cinéma...

Le métro parisien sera l'œuvre de la vie de Fulgence Bienvenüe. Lorsqu'il prend sa retraite en 1932, à l'âge de 80 ans, le réseau comporte 12 lignes et 130 kilomètres de voies. Prouesse technologique d'avant-garde, la ligne 1 fut aussi pionnière en matière de lutte sociale : la première grève y éclatera entre le 29 et le 31 janvier 1901... ■

VOYAGEZ *l'esprit libre!*

Vous êtes libre de partir en France ou au bout du monde, pour un séjour les pieds dans l'eau ou en pleine nature !

En clubs, campings, ou croisières, mettez le cap sur plus de 40 destinations pour vivre l'évasion en famille.

NOUVEAU

-20% ⁽¹⁾
POUR LE BTP
sur le tarif public

LES
BTP

RÉSERVEZ, PARTEZ !

 vacances.probtp.com

Découvrez les visites virtuelles de nos villages BTP Vacances

 01 57 63 66 72

 en agence Conseil

FLASHEZ,
RÉSERVEZ



PRO BTP
VACANCES

(1) « Tarif BTP » : désigne le Tarif applicable aux Adhérents de l'Institution de Prévoyance, et/ou aux Allocataires de l'Institution de Retraite, et correspondant à moins 20% du tarif public catalogue (hors transport, supplément, et prestations facultatives). Pour toutes les réservations ou reports effectués à compter du 4 janvier 2023 pour un départ à compter du 1^{er} mai 2023 jusqu'au 1^{er} octobre 2023.

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.

PRO BTP VACANCES, marque commerciale sous laquelle exerce BTP VACANCES, Association loi du 1^{er} juillet 1901, inscrite sous le SIREN n° 438 576 886, et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n°IM075120013, et BTP VOYAGES, SAS au capital social de 1 100 000€, enregistrée au RCS de Paris n° 803 763 028 et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n°IM075140071 - dont leur siège social respectif est sis 7 rue du Regard à Paris (75006) et ayant pour Garant : APST, 15 avenue Carnot Paris (75017).

BTP-PRÉVOYANCE Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics - Régie par le code de la Sécurité sociale. Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 784 621 468



LE TRI
+ FACILE

