

LES Cahiers DU BTP

N°147 | JUILLET 2023

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



P. 6-7

SYNDICAT

Les priorités
des présidents de
section régionale

P. 24

LES DIALOGUES

L'entreprise doit
s'adapter à d'autres
visions de la réussite

P. 27

ENTREPRISES

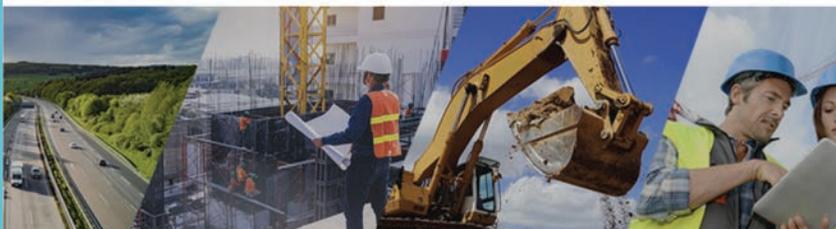
Une féminisation
à marche forcée
dans le BTP



L'intelligence artificielle

Un nouvel acteur
du monde du travail ?

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DE LA CFE-CGC BTP



BÂTIR

La Newsletter de la CFE-CGC BTP
N°5 - JUIN 2023

ÉDITORIAL



Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

GÉRARD DUEZ : « C'EST LE MOMENT D'IMPOSER NOS SUJETS »

La nouvelle journée d'action prévue le 6 juin démontre, s'il en était encore besoin, la détermination des syndicats à refuser cette réforme des retraites.

[Lire la suite](#)



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : PRIORITÉ À LA MOBILISATION

Engagement et persévérance sont plus que jamais nécessaires en cette année cruciale pour notre représentativité.

[Lire la suite](#)



UNE OFFRE DE FORMATION À L'ATTENTION DES DÉVELOPPEURS BTP RÉGIONAUX

« Se préparer à la négociation des protocoles d'accords préélectoraux » : c'est le thème de cette formation ouverte à tous les développeurs BTP régionaux.

[Lire la suite](#)

Chaque mois
l'actualité de votre syndicat



cfecgcbtp.com/newsletter





Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

La question n'est pas d'être pour ou contre l'intelligence artificielle, mais de travailler avec.

Faut-il avoir peur de l'intelligence artificielle ?

Toutes les grandes révolutions du travail ont été alimentées par la technologie, depuis le métier à tisser mécanique de Jacquart en 1801 jusqu'aux robots industriels du XX^e siècle. Et à chacune de ces périodes, la question de l'impact de la technologie sur l'emploi et les conditions de travail s'est posée. De l'avis des experts, nous entrons dans une nouvelle révolution technologique, celle de l'intelligence artificielle élaborée. Elle est différente des précédentes, car elle ne remplace plus seulement le travail humain dans des tâches de production, mais aussi dans toute une série de tâches « intellectuelles » que l'on pensait jusqu'alors inaccessibles aux machines.

Comme nous l'expliquons dans le dossier de ce numéro des *Cahiers du BTP*, la question n'est pas d'être pour ou contre l'intelligence artificielle, mais de travailler avec. En tant que syndicat, notre mission est aussi d'accompagner les salariés dans ces évolutions, afin de préserver leur rôle dans l'entreprise et leur qualité de vie au travail.

Il n'est pas question de laisser se créer au sein des entreprises une « fracture numérique » irrémédiable entre ceux qui savent utiliser ces nouveaux outils et ceux qui seraient laissés à l'écart, au risque de voir leur emploi absorbé par la machine. C'est la raison pour laquelle nous allons insister sur la nécessité d'accroître l'effort de formation des salariés, et en particulier des cadres, afin qu'ils soient en mesure d'enrichir leur travail grâce à l'IA, plutôt que de se voir dépossédés de leurs compétences. Il y a là un risque réel et notre mission est d'en protéger les salariés. Non pas en refusant le progrès, mais en le maîtrisant. ■

Gérard Duez



Éditorial

- 3 Faut-il avoir peur de l'intelligence artificielle ?
par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

INFOS DU SIÈGE

- 5 Élections : les candidats libres, un chantier majeur

INFOS DES SECTIONS

- 6 Représentativité : les priorités des présidents de section régionale de la CFE-CGC BTP
8 Axima Concept : les inégalités salariales augmentent avec l'âge
9 Saipem : une majorité confortée pour la CFE-CGC BTP

10 LES SECRETS DU DS

Comment faire avancer le dialogue social sur le terrain

11 PORTRAIT

Hervé Jacquot, militant du territoire

Actualités

19



ON EN PARLE

Notre-Dame de Paris : l'installation de la nouvelle flèche a commencé

20 À SUIVRE

La pénibilité au travail, un fléau encore loin d'être reconnu

21 FOCUS

L'éolien en mer, un filon pour le BTP

22 APEC

Recrutements 2023 : la construction et l'immobilier devraient réduire la voilure

23 REVUE DE PRESSE

Magazine

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

L'entreprise doit s'adapter à d'autres visions de la réussite

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Pourquoi *Global Gateway* tarde à concrétiser ses promesses

27 DANS LES ENTREPRISES

Une féminisation du BTP à marche forcée

28 JURIDIQUE

L'impact de la loi du 9 mars 2023 sur la période d'essai

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Autoroutes : de la construction à la contestation

Dossier

P. 12 à 18



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

3^e trimestre 2023
ISSN : 0765-023X
CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie l'Artésienne



Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Les 4 photos de la couverture ont été générées par une intelligence artificielle via Adobe Stock.
Crédits - carballo / Diego / Vahid / top images

Page 3 : Joséphine de Rohan-Chabot
Page 14 : Sophie Feytaud
Page 15 : Unsplash - Mojahid Mottakin
Page 16 : United States Air Force / Margaret Minsky
Page 17 : DR - Humanoid Robotics Institute

Page 18 : AP - Lee Jin-man / iStock - Hispanolistic
Page 20 : iStock - simonkr
Page 21 : iStock - CharlieChesvick
Page 26 : AFP - Kenzo Tribouillard
Page 27 : iStock - mihailomilovanovic
Page 28 : Shutterstock - eamesBot
Page 30 : APRR - AREA



ÉLECTIONS

Les candidats libres, un chantier majeur

Dans les PME du BTP, les candidats libres sont encore trop nombreux. Ils représentent pourtant une catégorie cruciale à convaincre pour améliorer la représentativité de la CFE-CGC BTP.



Viviane FAFET
Déléguée générale
de la CFE-CGC BTP

Comment parvenir à persuader les candidat(e)s des petites et moyennes entreprises (PME) de rejoindre les rangs de la CFE-CGC BTP, au lieu de se présenter sans aucune étiquette syndicale au second tour des élections professionnelles ? Tout particulièrement dans le Bâtiment, un secteur composé d'une majorité de PME où notre syndicat n'est pas assez présent. Prévenir ces candidats libres des risques encourus lorsqu'on est élu(e), notamment celui d'engager sa responsabilité personnelle en cas de litige, ne suffit pas.

Dès 2024, nous créerons une cellule de réflexion au niveau des sections régionales pour permettre à nos équipes de s'emparer pleinement du sujet. Il va nous falloir



contacter ces élu(e)s, pour entendre leurs arguments et les informer des dix bonnes raisons d'adhérer à la CFE-CGC BTP, en particulier le fait de bénéficier d'un accès à une assistance juridique et aux différentes formations syndicales indispensables dans le parcours d'un(e) élu(e). Nous pourrions ensuite les accompagner dans la création d'une section syndicale CFE-CGC BTP au sein de leur l'entreprise.

Cette stratégie de conquête lancée il y a trois ans par la Confédération

implique une formation et un accompagnement des développeurs, pour leur fournir les bons outils d'analyse leur permettant de multiplier les contacts avec les candidats libres en amont des élections ou au moment de la négociation des protocoles d'accord préélectoraux (PAP).

Un travail de longue haleine

Avec cette nouvelle approche, nous procéderons avec méthode à la sélection de nos cibles, en étudiant les « CERFA » des élections précédentes. Cela nous permettra d'obtenir une photographie précise du paysage syndical des entreprises que nous ciblons. Nous pourrions ainsi mieux identifier les erreurs commises au niveau de la présentation des collèges. Encore trop souvent, les employés se retrouvent inscrits dans le collège 2, qui concerne uniquement les TAM. Ces erreurs nous pénalisent dans la mesure où la CFE-CGC est un syndicat catégoriel. Ce travail de longue haleine est donc essentiel pour mieux anticiper et préparer les élections futures afin de conforter notre représentativité. ■



OMars 2, un logiciel à la disposition des développeurs

Plus accessible, plus rapide et plus simple d'utilisation, OMars 2 a remplacé OMars 1.

Grâce à son paramétrage intuitif, les recherches des entreprises sont désormais plus aisées. Quant à la visualisation de l'historique des précédentes élections professionnelles des établissements, listées via des documents issus des « CERFA », elle est immédiate. OMars 2 propose surtout un suivi et des renseignements sur les entreprises ciblées, dès la réception de l'invitation, pour l'élaboration du PAP avec l'entreprise. Bien d'autres astuces sont à découvrir dans l'application.

Les priorités des présidents de section



Farid HADDOUCHE
Île-de-France

Penser à passer le relais avant de partir à la retraite

« Avec le renouvellement des Comités sociaux et économiques (CSE), de nombreux membres quittent ceux-ci pour partir à la retraite sans avoir passé le relais. Ce sont des bastions en moins pour la CFE-CGC BTP. C'est donc un sujet qu'il convient de traiter urgemment. Pour être plus efficaces, il nous faut recontacter les actifs proches de la retraite, pour savoir s'ils ont pensé à trouver un successeur et l'ont formé avant leur départ. Une procédure qu'il faudra rendre systématique dans notre approche.

De cette manière, nous pourrions entrer en contact plus régulièrement avec nos adhérents afin de les former dans des domaines où nous manquons de forces vives, en particulier dans le traitement des protocoles d'accord préélectorales (PAP). D'où ce besoin de renforcer notre communication, afin de mieux nous faire entendre et d'améliorer notre score de retour de mails, pour le porter à 30 %, voire 40 %. Aujourd'hui, sur 100 mails envoyés, nous avons des retours encore très faibles, puisqu'ils sont de l'ordre de 5 à 10 % seulement. Ce n'est pas tenable. »



Jean-Yves POUSSE
Auvergne-Rhône-Alpes

Être plus réactifs pour développer le nombre d'adhérents

« Nommée le 18 novembre 2022, notre équipe a pris contact avec les 350 adhérents de la région pour se présenter. Cette simple action nous a permis de tirer plusieurs enseignements : au-delà du fait qu'il a fallu actualiser les listings de la région, au vu des faibles retours de mails, nous avons recueilli de nombreux témoignages d'adhérents souhaitant davantage de contacts et d'échanges avec le syndicat. Nous nous sommes donc équipés d'outils nous permettant de faire des campagnes de mails à l'ensemble des adhérents.

Les personnes qui adhèrent au syndicat ont besoin de contacts et d'informations utiles. C'est bien d'accueillir de nouveaux adhérents, mais dommage d'en perdre faute d'un suivi régulier. Ce travail de fond nous permet d'être plus réactifs pour développer de nouveaux services, en communiquant davantage, en particulier sur les formations et l'assistance juridique, avec la possibilité de bénéficier de conseils auprès d'un avocat spécialisé dans le droit du travail. Il est fondamental d'entretenir ce lien. »



Olivier TRIMAUD
Nouvelle-Aquitaine

Donner une nouvelle impulsion à notre syndicat

« La CFE-CGC BTP doit évoluer pour se rapprocher davantage du terrain et renforcer sa présence dans d'autres instances régionales, nationales et européennes. Le pôle Construction BTP représente l'un des quatre piliers de la CFE-CGC. Le renforcer est donc indispensable pour assurer la pérennité de notre organisation syndicale. Pour y parvenir, les différentes branches dans leur grande diversité (bâtiment, travaux publics, autoroutes, architectes, social avec PRO BTP...) sont toutes à pied d'œuvre.

Elles doivent unir leurs forces, car le côté catégoriel de notre syndicat nous oblige à faire preuve d'excellence dans les collèges 2 et 3, afin d'accroître notre représentativité aux élections dans les entreprises. Il nous faut montrer que l'on peut progresser dans la même direction et communiquer de manière plus pertinente sur nos avancées, et aussi sur les enseignements tirés de nos échecs. Toute aussi indispensable est la nécessité de confier des responsabilités plus importantes aux jeunes. Nous devons leur faire confiance. »

on régionale

Six présidents de section régionale livrent leurs recommandations pour accroître la représentativité du syndicat dans les entreprises. Les autres s'exprimeront dans le prochain numéro des *Cahiers du BTP*.



Michel DELANNOY
PACA et Corse

Rebâtir le dogme de l'esprit syndical d'antan

« En 2024, le chantier de la cathédrale Notre-Dame de Paris sera quasiment achevé grâce à une impressionnante mobilisation de tous les savoir-faire de nos maîtres bâtisseurs et d'un grand nombre de métiers manuels. Prenons exemple ! Rebâtissons dans nos entreprises le dogme de l'esprit syndical d'antan, souvent malmené par une hiérarchie qui oublie que nous les représentons et les défendons aussi ! Remettons d'actualité la transparence sur les différents niveaux de rémunération, principalement chez les cadres.

Reprenons à la base les dispositifs d'intéressement et de participation pour qu'ils soient plus équitables et plus représentatifs de la contribution des salariés, afin de mieux les associer aux bénéfices de l'entreprise. Communiquons davantage sur nos réussites, que ce soit sur nos diverses négociations ou dans le suivi et la défense des collaborateurs et autres dossiers. Grâce à nos valeurs syndicales et à notre pugnacité, la CFE-CGC BTP prendra la place qu'elle mérite dans nos entreprises et dans nos grands groupes. »



Yves DUPUIS
Normandie

Rendre le syndicalisme à nouveau attractif

« Nous devons nous étoffer, notamment en trouvant davantage de volontaires pour aller négocier les PAP en entreprise. Dans notre section, nous n'avons que deux développeurs : ils travaillent tous les deux et les heures qu'ils ont, c'est pour le CSE ou les organismes paritaires dans lesquels ils sont administrateurs, pas pour autre chose. Or, le développement, cela se fait dans la journée, sur les lieux de travail, et c'est compliqué pour ceux qui ne sont pas en retraite...

Il y a aussi un combat à mener pour rendre le syndicalisme à nouveau attractif, car les ordonnances Macron ont cassé la dynamique. Il faut se battre pour faire venir des gens, avoir des adhérents pour faire du chiffre, ce n'est pas suffisant. Nous avons besoin d'être représentés dans toutes les instances paritaires. On va s'efforcer de bien préparer notre AGE du 23 septembre, afin d'avoir un nombre conséquent de membres dans le bureau. Un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, cela ne suffit pas : il faut des membres dans le bureau (5 ou 6 personnes en plus), car le boulot ne manque pas ! »



Ugo CELOTTO,
Bourgogne-Franche-Comté

S'investir dans les protocoles d'accord préélectoraux

« Il revient au délégué syndical de contrôler le bon déroulement des protocoles d'accord préélectoraux dans le cadre des élections professionnelles. Et, s'il n'y en a pas dans l'entreprise, les développeurs territoriaux comme moi prennent le relais. C'est important de faire circuler l'information dans les deux sens pour être plus réactif. Dans la région Bourgogne-Franche-Comté, nous avons d'ailleurs gagné des points aux dernières élections professionnelles.

Il faut dire que contrairement au vote papier, le vote électronique nous permet de toucher l'ensemble du personnel à travers nos campagnes de mails pour leur présenter notre programme. Surtout, il permet aux salariés, qui sont de plus en plus nombreux à ne pas vouloir afficher leur étiquette syndicale par crainte qu'elle nuise à leur carrière professionnelle, de voter à bulletin secret où qu'ils soient, chez eux ou sur leur lieu de travail. Preuve que ces efforts produisent des résultats, aux dernières élections, la CFE-CGC BTP a progressé de 12 à 15 % dans la région Franche-Comté. »

AXIMA CONCEPT

Les inégalités salariales augmentent avec l'âge

Sous la pression des réseaux sociaux, les écarts de salaires se réduisent, notamment chez les jeunes.



Christine ALLEMAND
Déléguée syndicale
chez Axima
Concept

Depuis 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de publier, sur leur site Internet, leur index sur l'égalité Femme-Homme, qui révèle une note globale sur 100. Ainsi, depuis la loi sur l'égalité professionnelle de 2021, l'indicateur sur le nombre de salariées augmentées à la suite d'un congé maternité a fortement progressé, tout comme le quota de représentation entre les femmes et les hommes, parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Mieux, au vu de la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs, la discrimination à l'embauche sur les salaires a cessé. Dans le BTP, les ingénieurs, hommes et femmes, débutent au même salaire. Et chez Axima Concept, on constate une légère hausse du nombre de directrices d'agence dans le réseau. Les mentalités évoluent vers davantage de mixité.

À cela s'ajoute le risque d'une plus forte exposition médiatique sur internet et les réseaux sociaux.

Selon l'Insee, l'écart de salaire à temps de travail égal s'est réduit de 10 points en 20 ans. En 2021, l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) s'élevait à 8,6 % en moyenne dans les entreprises de moins de 10 salariés, et à 18,4 % dans celles comptant 5 000 salariés ou plus. Pour les salariés de moins de 25 ans, l'écart n'est plus que de 4,6 %. Un arrêt du 8 mars 2023 de la Cour de Cassation fait désormais jurisprudence : dans le cadre du droit à la preuve, il autorise une salariée à réclamer à « l'employeur de lui communiquer les bulletins de paie de salariés masculins employés à des postes de niveau comparable au sien ».

« Stop au sexisme ! »

L'ampleur des inégalités salariales entre femmes et hommes varie selon le secteur d'activité et augmente avec l'âge. Mais l'inégalité est surtout notable dans l'évolution de carrière, en particulier dans le BTP. Sur ce point, nous sommes loin du compte.

Par ailleurs, on observe encore trop souvent des comportements discriminatoires vis-à-vis des femmes dans

leur travail, pouvant aller jusqu'au harcèlement moral et physique. Il est donc temps de sensibiliser les hommes sur ces risques de dérives. Comme en témoigne la dernière campagne *Égalité Professionnelle* chez Axima Concept (filiale du groupe Equans), proposant une charte nommée « *Stop au sexisme !* ». De plus en plus d'entreprises multiplient les formations pour aider les managers à mieux traiter ce « sexisme ordinaire » dans leur équipe. Pour lutter plus efficacement contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, il serait bon de mettre en œuvre des accords-cadres plus contraignants avec des pénalités à la clé en cas de non-respect de la progression des indicateurs affichés.

Pour l'heure, ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE. Mais souvent, ces accords ne sont pas suivis d'effets. La CFE-CGC a publié, début mars, un guide précisant les revendications sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin d'aider les élu(e)s à avancer dans la négociation collective en entreprise. ■

HOMMAGE

La section régionale PACA et Corse en deuil



C'est avec une grande tristesse que nous avons appris la disparition soudaine de notre ami **Alain Kavazian**, survenue dans sa 68^e année. Alain participait pleinement à l'activité syndicale de la section syndicale SNEF Industrie et ne manquait pas de faire remonter les problèmes des salarié(e)s. Il a été administrateur à l'OPPBTP PACA et Corse, où il a pu partager son expérience acquise sur le terrain. C'était un militant très actif, notamment pour la cause des retraites, et il le démontrait en battant le pavé à chaque manifestation dédiée à cette cause.

Michel Delannoy, président



Saipem SA s'en trouve renforcée avec 13 % de personnes en plus, une féminisation accrue (+ 47 %) et, surtout, l'arrivée de nouveaux élus (41 %) au CSE. Si nous avons atteint ce score, c'est avant tout grâce à une communication ciblée, une présence forte et permanente auprès de nos collègues. Depuis le début, notre objectif a été d'assurer une très large représentativité de la CFE-CGC BTP.

Communication, conviction et travail d'équipe

Notre équipe a passé beaucoup de temps à établir un plan, une stratégie de communication, avec des objectifs et un planning pour approcher un grand nombre de personnes, afin de les convaincre de rejoindre le syndicat. Notre résultat, nous le devons à une équipe forte et motivée, pour laquelle le partage et le respect ne sont pas de vains mots. Nous avons valorisé toutes les personnes, en confiant un poste même aux non-élus.

Placer les collaborateurs au cœur de nos préoccupations

Aujourd'hui, l'équipe CFE-CGC BTP chez Saipem SA dispose de 24 élus (12 titulaires, 12 suppléants). Leur tâche est d'assurer le relais entre les nouveaux d'hier et les nouveaux d'aujourd'hui. La clé de son succès tient aussi au fait de savoir rester humble, savoir remercier et surtout montrer et démontrer au quotidien que notre leitmotiv, c'est de placer les collaborateurs au cœur de nos préoccupations. Aujourd'hui, ils accordent à nouveau leur confiance à une équipe renouvelée. Ce n'est pas pour rien que la CFE-CGC BTP est présente depuis 23 ans chez Saipem SA. ■

SAIPEM

Une majorité confortée pour la CFE-CGC BTP

Aux dernières élections en janvier 2023, notre syndicat s'est renforcé avec un taux de représentativité de 52 %.



Patrick PHILIPPOT
Secrétaire national
de la CFE-CGC BTP

Chez Saipem SA, filiale française de la compagnie italienne spécialisée dans l'engineering et la construction dans le secteur parapétrolier, la section CFE-CGC BTP a bataillé dur pour maintenir sa présence et sa position aux dernières élections en janvier 2023, pour le renouvellement du Comité social et économique (CSE).

Cela faisait quelques années que nous avons pris les postes clés du CSE, et les derniers résultats en 2019 frôlaient les 50 %, mais nous n'avions pas obtenu la majorité.

Du fait de la particularité catégorielle de la CFE-CGC, tout un collègue nous échappe. Le comptage ne peut pas se faire sur l'ensemble des collaborateurs, mais uniquement sur les TAM (en partie) et les cadres. Désormais, avec un taux de représentativité de 52 % aux dernières élections, tous collègues confondus, nous sommes bien majoritaires pour les trois prochaines années. La nouvelle équipe CFE-CGC BTP 2023 de



Éric ELOY

Adhèrent de la CFE-CGC BTP depuis 2015, Éric Eloy est délégué syndical central (DSC) de l'Unité économique et sociale (UES) d'Eiffage Énergie Systèmes et animateur Prévention chez Eiffage Énergie Systèmes Indus Nord. Il est également secrétaire au Comité social et économique (CSE) d'Eiffage Énergie Systèmes Indus Nord, membre au comité de groupe Eiffage et membre du conseil CFE-CGC BTP pour la région Hauts-de-France.

Comment faire avancer le dialogue social sur le terrain

En cette période de renouvellement des comités sociaux et économiques dans les entreprises, les délégués syndicaux constituent le pilier central des élections professionnelles pour mobiliser les salariés.

1 Faire preuve de rigueur

Les élections professionnelles ne s'improvisent pas. Avant toute négociation, une bonne préparation s'impose en amont. Il convient notamment de procéder au comptage des effectifs dans l'entreprise, pour déterminer le nombre d'élus qui pourront se présenter sur les listes électorales. Cette étape est d'autant plus importante pour la CFE-CGC BTP que son côté catégoriel nous oblige à être attentifs au mode de scrutin et à la bonne répartition des candidats dans les listes du collège 2 (techniciens et agents de maîtrise TAM) et du collège 3 (cadres). Toutes ces dispositions spécifiques dans les protocoles d'accord préélectorales (PAP) ont un impact direct sur notre représentativité.

2 Féminiser les listes électorales

Le PAP précise, pour chacun des scrutins, la proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège, afin de respecter la parité sur les listes électorales. Nous nous efforçons d'intégrer le plus possible de candidates dans nos listes. La progression des femmes au sein des équipes ne peut qu'améliorer la dynamique du syndicat et, pour celles qui ont envie de s'investir, nous les encourageons à prendre des responsabilités. C'est d'ailleurs un sujet que nous mettons en avant à la CFE-CGC BTP pour les attirer dans les sections syndicales. Dans ma région, les Hauts-de-France, mon équipe compte trois femmes. Et au niveau national dans le groupe Eiffage, la CFE-CGC présente et désigne, dès qu'elle le peut, des élues dans les différentes commissions.

3 S'investir au-delà de son mandat

Depuis la mise en œuvre des ordonnances Macron en 2019, les délégués syndicaux (DS) ont vu leur temps syndical se réduire. Dans mon entreprise de 490 salariés, les élu(e)s ne disposent plus que de 24 heures par mois, soit l'équivalent de trois journées, pour traiter les dossiers. C'est très peu. Par conséquent, nos actions dépassent largement le cadre légal du travail syndical. Par exemple, on gère de plus en plus le CSE comme une association, parce qu'on a envie de faire plaisir aux salariés. On consacre forcément du temps personnel sur le terrain pour recréer du lien. Pour les fêtes de Noël par exemple, on loue désormais une grande salle avec des animations pour les enfants, pour permettre aux salariés et à leur famille de se retrouver tous ensemble. À notre façon, nous recréons le collectif qui manque aux salariés depuis la crise sanitaire.

4 Être plus créatif dans la communication

Pour redonner une certaine cohésion dans l'entreprise, il nous faut renouer le dialogue social sur le terrain pour expliquer aux salariés combien il est important de renforcer ce droit syndical qu'il ne faut pas perdre. Et leur rappeler qu'on a besoin d'adhérents, qui s'investissent, pour nous prêter main forte. Même si nous avons dû faire évoluer notre communication vers davantage de campagnes de mails pour les informer de nos actions, nous continuons à aller à leur rencontre dans les entreprises. Ce lien est indispensable pour leur redonner l'envie d'aller voter et de défendre leurs droits. Pour moi, c'est la clé de la réussite d'une campagne. ■

Hervé Jacquot, militant du territoire

Pour le président de la section Grand Est, promouvoir le développement territorial de la CFE-CGC BTP est un combat essentiel à mener.

Un « fataliste-optimiste », c'est ainsi que se définit Hervé Jacquot. Sous ses airs bon enfant, le président de la section régionale Grand Est n'est pas de nature à se décourager facilement, bien au contraire ! Dans le syndicalisme comme dans sa fonction de directeur travaux aux Ateliers de Reims, il défend avec ardeur les valeurs d'équité et de dialogue social. Il en est convaincu, « *quelle que soit la taille de l'entreprise, face à une direction déjà structurée, il est essentiel de créer le pendant, un contre-pouvoir suffisamment fort pour discuter, négocier avec l'employeur, afin de rendre compte aux salariés des avancées obtenues.* »

C'est d'ailleurs par « conviction personnelle » que cet homme originaire de Troyes, en Champagne-Ardenne, a adhéré en 2009 à la CFE-CGC en s'inscrivant sur le site Internet de l'organisation syndicale. Il avait tout juste 25 ans. « *À cette époque, je ne connaissais pas grand-chose du syndicalisme, mon adhésion correspondait davantage à un soutien à la CFE-CGC,* raconte Hervé Jacquot. *De par mon métier de conducteur de travaux, j'ai choisi ce syndicat catégoriel parce qu'il était le plus à même de défendre les intérêts des cadres. Mais je n'avais aucune velléité de m'impliquer davantage.* »

Un patient apprentissage du syndicalisme

Un brin timide, il a préféré apprendre par lui-même, « *dans son coin* » et « *en dehors de son travail* », pour se forger de solides connaissances sur les institutions et le syndicalisme car selon lui, « *ce n'est pas en brusquant*



Hervé JACQUOT,
Président de la section Grand Est

les choses qu'on obtient les meilleurs résultats. »

Ce n'est donc qu'en 2013, quelques mois après son arrivée dans le groupe Eiffage Construction, qu'un délégué syndical (DS), après l'avoir identifié dans les listings des adhérents de la CFE-CGC, l'a contacté pour l'inviter à participer à la section BTP Champagne-Ardenne. À cette occasion, se souvient-il, « *j'ai rencontré la*

Faire avancer les idées et le dialogue social de manière constructive

présidente Marie-France Maisonhaute, qui m'a mis le pied à l'étrier en me proposant un mandat à la Caisse nationale de retraite du BTP des cadres. Cela m'a permis de plonger dans le grand bain, dans l'univers du syndicalisme, au cœur de la Fédération et du syndicat national. »

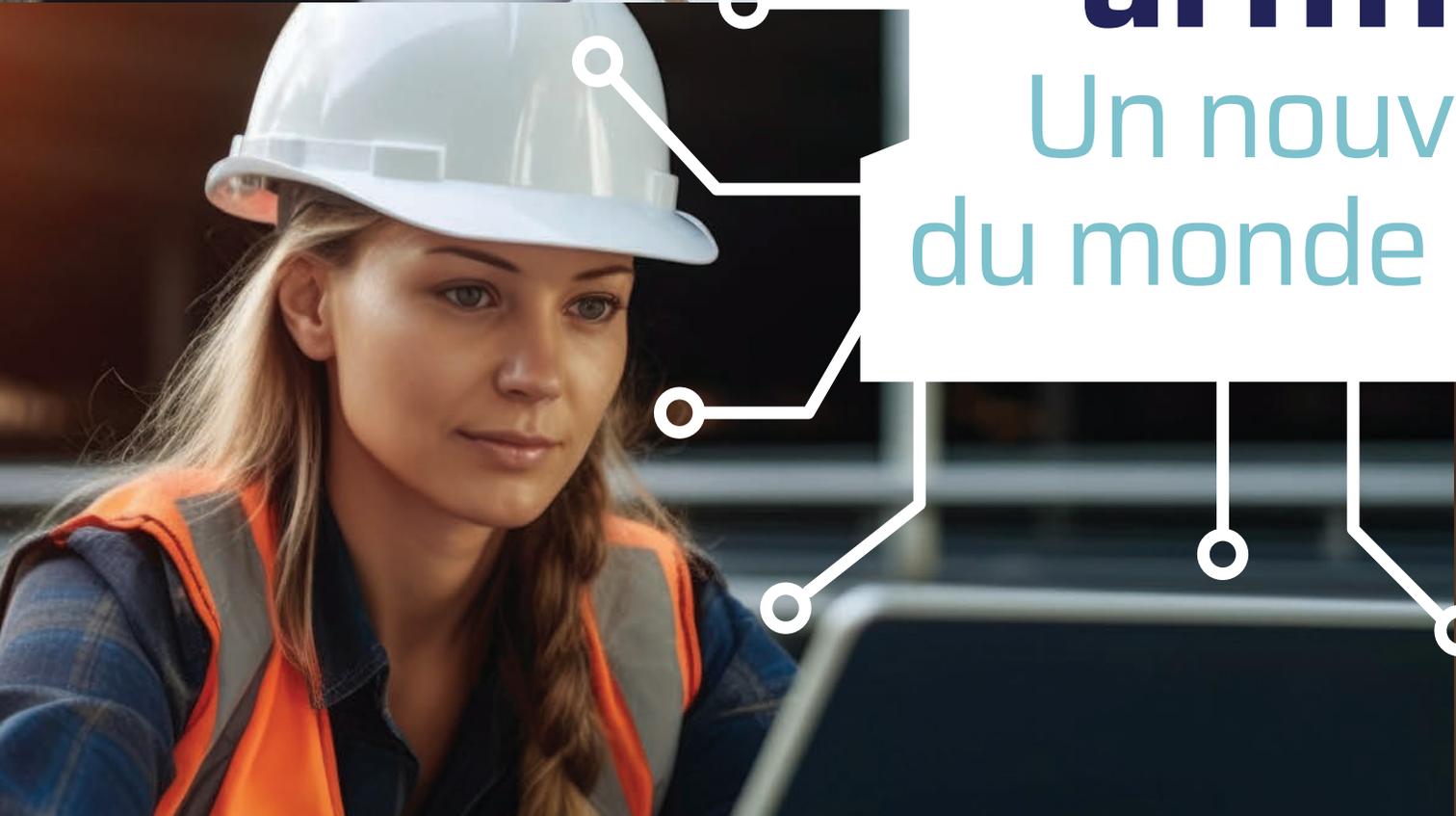
Le poids des instances représentatives du personnel

Il prend alors réellement conscience du poids des instances représentatives du personnel et décide de se lancer pour « *participer au débat, faire avancer les idées et le dialogue social de manière constructive* ». Depuis, Hervé Jacquot a exercé des mandats dans différentes instances paritaires dans le BTP, avant de se voir proposer, en 2021, la présidence de l'union départementale de la Marne. Puis, la présidence de la section Grand Est où il a succédé fin 2022 à Viviane Fafet.

En cette période électorale, « *promouvoir le développement territorial de la CFE-CGC BTP est un enjeu majeur et un combat essentiel à mener,* affirme-t-il. *Tout particulièrement dans le Grand Est, qui présente de grandes disparités de densité de population et donc de salariés, comme la Meuse par exemple, où nous n'avons aucun représentant. Ce dossier fait d'ailleurs partie de nos nombreux chantiers à mener l'année prochaine.* » ■

CV EXPRESS

1984 Naissance à Troyes | **2004** Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en génie civil à Reims | **2009** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **2013** Mandat à la Caisse nationale de retraite du BTP des cadres | **2021** Président de l'Union départementale de la Marne | **2022** Président de la section régionale du Grand Est



L'intelli artifi Un nouv du monde

Le développement des nouvelles intelligences artificielles pose la question de la transformation du travail dans les fonctions administratives, financières, technologiques, managériales et de ressources humaines. Il y a donc une nécessité absolue à réduire le risque de fracture entre ceux qui maîtrisent ces outils et ceux qui ne les maîtrisent pas.



Intelligence Artificielle le nouvel acteur du travail ?



À LIRE DANS CE DOSSIER

14-18 L'enquête des Cahiers

16 Qui a inventé
l'intelligence artificielle ?

15 Comment
fonctionne ChatGPT ?

18 Comment l'intelligence
artificielle va changer le BTP

1739

Jacques de Vaucanson, inventeur et mécanicien français, présente au public un canard automate qui picore des grains, les digère et les défèque (cette dernière fonction n'étant toutefois obtenue qu'à l'aide d'un subterfuge mécanique).



1812

Le mathématicien français Pierre-Simon de Laplace publie sa « Théorie analytique des probabilités », qui ouvre un immense champ de recherche sur un concept qui est à la base de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle (IA) va-t-elle se substituer au travail des humains ? La question est récurrente depuis les premiers pas de l'intelligence artificielle dans les années 1950. Pourtant, il est difficile d'énoncer une réponse univoque. Dans une certaine mesure, le développement de l'automatisation dans l'industrie a effectivement supprimé un certain nombre de tâches, amélioré la productivité des entreprises et contribué à faire baisser la part du coût du travail. Mais l'on a constaté également que l'automatisation a favorisé l'apparition de nouvelles fonctions et de nouvelles tâches, très différentes du travail ouvrier traditionnel, et qui consistaient à nourrir, piloter et maintenir les équipements automatisés. Pour autant, les évaluations sur les pertes d'emplois industriels liés à l'automatisation sont très variables. Depuis trente ans, la France a perdu plus de 2 millions d'emplois industriels, sans que l'on sache très bien évaluer le rôle joué par l'automatisation. Dans les pays industrialisés, il n'existe pas de corrélation claire entre l'augmentation du nombre de robots et l'évolution du taux de chômage. En Allemagne, par exemple, le pays le plus robotisé d'Europe, la décorrélation au cours de ces vingt dernières années est même spectaculaire.

La question est devenue plus complexe encore avec l'apparition des applications de l'intelligence artificielle dans les fonctions tertiaires et celles effectuées traditionnellement par les « cols blancs » et ce qu'il est convenu d'appeler les « emplois intermédiaires ». Des chiffres spectaculaires ont été avancés par l'OCDE (9 % des emplois pourraient disparaître du fait de l'automatisation et du développement de l'IA) ou France Stratégie (3,5 millions d'emplois seraient automatisables à l'horizon 2025, soit 15 %

de l'emploi total). Le Forum économique mondial est parvenu dans une récente étude à la conclusion que, d'ici 2027, l'IA créerait 69 millions d'emplois dans le monde et en détruirait 83 millions. En la matière, la « palme » revient sans doute à la banque américaine Goldman Sachs, qui a évalué à 300 millions le nombre d'emplois qui pourraient être supprimés au niveau mondial du fait du développement de nouveaux modèles d'IA du type ChatGPT.



LLM
Large
Language
Model, ou
modèle de
langage de
grande taille.
Modèle qui, à
partir d'un mot
ou d'un extrait
de texte,
doit deviner
ce qui suit.

Automatisation, anticipation, augmentation...

ChatGPT : le grand mot est lancé... Le dévoilement de ce nouveau modèle d'intelligence artificielle, il y a quelques mois, par Open AI, une filiale de Microsoft, a relancé les débats sur l'impact de l'IA sur l'emploi et le travail. Car ce modèle change la donne dans la façon dont les entreprises vont utiliser l'IA demain, pour quatre raisons essentielles : l'incroyable masse de données dont il se nourrit, sa capacité à les formaliser, à les reconstruire et à les livrer de façon rapide et simple, son potentiel de traitement de contenus complexes et de codage, son aptitude au dialogue avec les humains. Ce dont rêvait le mathématicien britannique Alan Turing à la fin des années 1940, une machine dotée « d'une intelligence médiocre », est en train de naître sous nos yeux.

ChatGPT illustre parfaitement les effets produits dans l'entreprise par ces nouvelles générations d'intelligence artificielle. La première est l'automatisation du traitement et de l'analyse des données, sous quelques formes qu'elles soient, et en particulier sous forme de textes ou d'images, transformées en « vecteurs » mathématiques, reconstruites et restituées en langage naturel (*voir l'encadré sur ChatGPT*). Cette plongée dans les données de l'entreprise démultiplie ses

1822

Le mathématicien britannique Charles Babbage invente l'ancêtre de l'ordinateur, la « machine analytique à différence », et son élève, Ada King, comtesse de Lovelace, conçoit le premier programme informatique au monde.

1941

Le jeune mathématicien britannique Alan Turing réussit à décrypter les messages de la machine de codage allemande Enigma. En 1950, il publie la première approche théorique sur l'intelligence artificielle et élabore le fameux test de Turing.

1952



IBM présente son premier ordinateur, le 701, dont le premier exemplaire est destiné au Pentagone.

Comment fonctionne ChatGPT ?

À la fin du XVIII^e siècle, un inventeur hongrois du nom de Wolfgang von Kempelen avait conçu un automate joueur d'échecs, baptisé le « Turc mécanique », car le mannequin, qui jouait de véritables parties, était costumé à la mode orientale. L'automate a traversé l'Europe, a joué et gagné contre Napoléon, Catherine de Russie ou Benjamin Franklin. Il semblait animé par un assemblage de poulies et d'engrenages, mais en réalité, c'était un véritable joueur, caché dans la machine, qui jouait les parties. ChatGPT, le nouveau système d'intelligence artificielle dont le nom est sur toutes les lèvres, tient-il lui aussi de la magie ou de la manipulation ? Y-a-t-il des joueurs cachés qui dictent ses réponses à la machine ? Pas tout à fait. Mais comment fonctionne-t-il pour être capable de mener des conversations en langage naturel, d'écrire dans une langue fluide sur de très nombreux sujets et d'accomplir des tâches élaborées, comme

écrire du code informatique, organiser l'anniversaire d'un enfant ou encore enseigner une langue étrangère ?

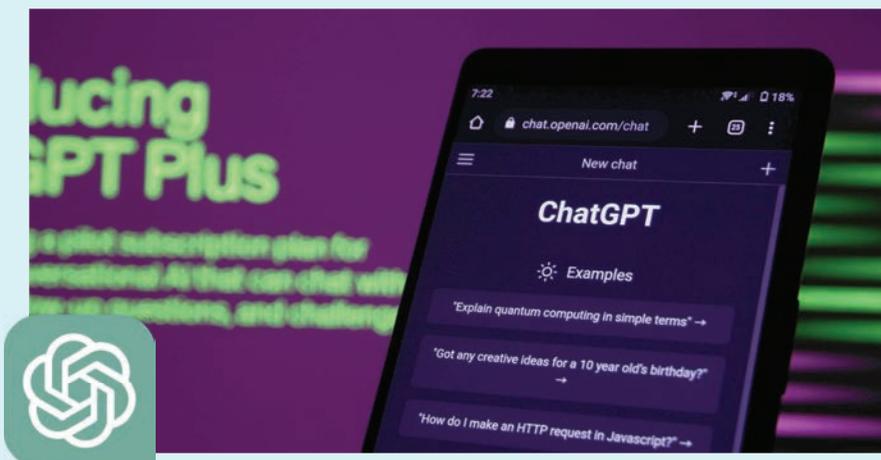
ChatGPT est formé de deux « briques ». La première est ce qu'on appelle un « modèle de langage de grande taille » (LLM, pour *Large Language Model*), en développement chez les acteurs de l'intelligence artificielle depuis une bonne dizaine d'années. Leur principe de fonctionnement est simple : à partir d'un mot ou d'un extrait de texte, ils doivent deviner ce qui suit. Pour ce faire, le modèle est gavé de tous les contenus récupérés sur Internet et sur les réseaux sociaux, mais aussi de données spécifiques à un sujet ou à une entreprise. Ces contenus sont traités de façon

mathématique pour devenir ce que les spécialistes appellent des « tokens », ou « jetons », qui peuvent être des mots, des phrases, des lettres de l'alphabet, afin de faciliter le travail d'analyse du modèle. Puis, c'est le réseau neuronal de la machine qui analyse les données, « jeton par jeton », et reconstitue des corrélations ou des schémas cohérents de données (des « patterns » dans le langage des spécialistes).

Pour prendre l'exemple le plus simple, il peut avoir noté que souvent le mot « cher » est suivi du prénom ou du nom d'une personne. Le modèle est aussi capable d'associer des mots à des contextes particuliers. Le modèle dresse ensuite une cartographie mathématique très complexe du langage humain, dans laquelle il évolue au moyen de centaines de milliards de paramètres. Un LLM est donc un système prédictif de grande envergure, capable de deviner le mot, la phrase, le paragraphe d'après en fonctions des milliards de corrélations qu'il a apprises. Il n'a donc pas accès au sens.

La deuxième brique de ChatGPT est la simulation de dialogue humain, jamais réalisée à une telle ampleur. Le modèle répond aux questions des internautes dans un langage naturel, grâce à une supervision humaine, pour le rendre plus précis. Des humains d'Open AI ont posé d'innombrables questions à ChatGPT sur un grand nombre de sujets et ont corrigé ses réponses afin que le modèle les intègre et corrige ainsi les biais inévitables, compte tenu de l'extraordinaire diversité des données dont il est nourri.

ChatGPT peut simuler le dialogue humain à une ampleur encore jamais atteinte



1956

Séminaire du Dartmouth College, qui jette les bases de la recherche sur la machine intelligente.

1958

John McCarthy invente le LISP, le premier langage de programmation de l'intelligence artificielle, qui permet à l'ordinateur de stocker des « objets » et non plus seulement des chiffres. Et Jack Kilby, ingénieur chez Texas Instruments, invente le premier circuit intégré.

1965



Le mathématicien américain Edward Feigenbaum démarre le projet Dendral, premier système expert d'automatisation du processus de résolution de problèmes complexes.



- 1 Olivier Selfridge
- 2 Nathaniel Rochester
- 3 Ray Solomonoff
- 4 Marvin Minsky
- 5 Trenchard More
- 6 John McCarthy
- 7 Claude Shannon

capacités d'anticipation. Non pas que l'avenir se lise exclusivement dans le passé, mais la corrélation entre les data, leur mise en forme sous forme de schémas, et leur mise à jour quasiment en temps réel, ouvre de nouveaux champs de connaissances permettant de mieux maîtriser l'évolution de l'environnement. L'entreprise est ainsi « augmentée » : elle connaît mieux ses clients, ses sous-traitants, sa chaîne logistique. Elle peut modéliser sa trajectoire financière, ce qui est particulièrement important dans la période que

nous traversons, marquée par les incertitudes économiques et une augmentation générale des prix. Elle est aussi en mesure d'optimiser ses lignes de production par une maintenance prédictive de son outil industriel.

En outre, les capacités conversationnelles de ChatGPT, supérieures à tout ce que l'on connaissait auparavant, ouvrent une ère nouvelle où le langage naturel est appelé à devenir l'interface essentielle entre l'homme et la machine, qu'il s'agisse de demander

Qui a inventé l'intelligence artificielle ?



L'intelligence artificielle est une sorte de dérivé de la science informatique, car les jeunes cerveaux qui commencent à échafauder des théories sur l'IA sont tous engagés dans les développements des premiers ordinateurs. L'ère moderne de l'intelligence artificielle débute au séminaire du Dartmouth College, aux États-Unis, qui s'est tenu durant l'été 1956. Il est organisé par John McCarthy (6), un jeune mathématicien de 29 ans, né à Boston

Un séminaire consacre l'IA comme un nouveau champ de recherche

et déjà considéré à l'époque comme l'un des mathématiciens et informaticiens les plus prometteurs d'Amérique.

Il est entouré de jeunes collègues, eux aussi scientifiques de renom : Marvin Minsky (4), 29 ans, spécialiste

des réseaux neuronaux à Harvard ; Nathaniel Rochester (2), 35 ans, expert en radars et en ordinateurs, coconcepteur du premier ordinateur d'IBM, le 701 ; et Claude Shannon (7), 39 ans, un ingénieur des Laboratoires Bell, passionné par les « machines apprenantes », auteur de la première théorie mathématique de l'information.

Ce séminaire consacre l'IA comme un nouveau champ de recherche et identifie déjà les défis à relever : faire simuler par l'ordinateur le fonctionnement des neurones du cerveau humain ; inventer un langage pour communiquer avec la machine ; lui faire reconnaître non seulement des instructions binaires, mais aussi des concepts et des mots ; lui apprendre à résoudre un problème complexe en proposant des solutions aléatoires ou inédites, tester la capacité d'apprentissage des machines, leur maîtrise du langage, la reproduction d'arbres de décision complexes, leur compréhension des logiques aléatoires.

1980



L'université de Waseda, au Japon, présente Wabot, un robot capable

de jouer des morceaux de musique sur un orgue électronique.

1997

Deeper Blue, une machine conçue par IBM, bat le champion du monde d'échecs, Gary Kasparov. Deeper Blue recelait une puissance de calcul de 100 à 300 millions de positions par seconde.

2011

Watson, l'ordinateur intelligent d'IBM, remporte la finale du jeu Jeopardy, l'équivalent américain de Questions pour un champion, en étant capable de comprendre l'énoncé des questions, de déjouer les pièges dans l'énoncé des questions, et de trouver les réponses.

l'écriture d'un mémo, d'analyser et de rédiger des rapports, d'accéder rapidement à des données « cachées » dans les méandres des intranets, de faire des comptes-rendus de réunions, d'écrire des mails, de rassembler des données techniques dans le cas de constitution de dossiers complexes, puisant ainsi dans la mémoire scientifique de l'entreprise. L'accélération du temps de réponse est naturellement un facteur déterminant par rapport aux capacités de travail d'un humain.

L'encadrement en première ligne

Le développement de ces nouvelles intelligences artificielles pose ainsi, en des termes nouveaux, la transformation du travail dans les fonctions administratives, financières, technologiques, managériales et de ressources humaines, des champs de compétences jusqu'ici réservés à ce que l'on pourrait nommer, de façon globale, les fonctions d'encadrement. Une étude récente réalisée par un site américain spécialisé dans les ressources humaines, qui a interrogé 1 000 entreprises, montre que la moitié d'entre elles a déjà adopté ChatGPT, dont 48 % auraient déjà procédé à des licenciements. Invités à se projeter à cinq ans, 63 % des chefs d'entreprise interrogés anticipent des suppressions d'emplois liés à l'utilisation de ChatGPT. On apprend aussi dans cette étude que 66 % des organisations l'utilisent pour générer du code informatique, 58 % lui confient des tâches qui consistent à rédiger du contenu, 57 % mobilisent l'IA pour automatiser des tâches liées au service client. Parmi les autres usages, de nombreuses entreprises lui confient également des tâches très spécifiques, relevant souvent des services de ressources humaines telles que la rédaction de descriptions de poste (77 %), la préparation de questions pour les entretiens d'embauche (66 %) ou encore pour



66 %
des
entreprises
utilisent déjà
ChatGPT
pour générer
du code
informatique

mieux répondre aux candidatures (65 %).

Les promoteurs de ces nouvelles IA soutiennent qu'elles ne suppriment pas des emplois mais des tâches répétitives et sans intérêt et qu'elles permettent aux salariés « d'augmenter » leurs capacités de travail et d'exprimer leur créativité et leur sens de l'initiative. Peut-être. Mais il existe aussi un risque de fracture au sein des effectifs d'encadrement entre ceux qui maîtrisent ces outils et ceux qui ne les maîtrisent pas. La production de logiciels d'intelligence artificielle et d'algorithmes est une affaire de spécialistes du « code ». Mais ces systèmes vont se généraliser dans toutes les activités de l'entreprise et dans toutes les fonctions, exposant ainsi des « non codeurs » à leur utilisation dans leurs tâches quotidiennes.

Il y a donc là un enjeu très important de formation professionnelle pour ne pas créer une nouvelle fracture numérique au sein des entreprises. Certains acteurs de l'intelligence artificielle sont conscients de ce danger. La licorne d'origine française Dataiku a ainsi créé une plateforme d'IA sur laquelle spécialistes de l'IA et experts métiers des entreprises peuvent travailler ensemble grâce à des outils et applications adaptés. Pour les fondateurs de Dataiku, cette démarche est aussi une façon de « démocratiser » l'IA et d'y associer davantage de parties prenantes, ce qui pourrait aider à en éradiquer certains biais.

Dans les années qui viennent, les nouvelles générations d'IA s'inviteront donc en qualité d'acteurs du monde du travail. Pour les entreprises et les salariés, c'est un enjeu essentiel. La question n'est plus d'être « contre » l'IA, mais de travailler avec elle, d'en comprendre un minimum le fonctionnement et surtout de faire en sorte que les entreprises accompagnent puissamment leurs collaborateurs dans ce nouvel apprentissage. ■

2016



Une machine d'intelligence artificielle, AlphaGo, mise au point par une filiale de Google, Deep Mind, devient championne du monde du jeu de go, un jeu dont le nombre de combinaisons à explorer est de l'ordre de 10 puissance 170 (10 suivi de 170 zéros), contre 10

puissance 120 pour les échecs. À chaque position, AlphaGo s'interroge sur le meilleur mouvement possible, en fonction de ce qu'il a observé dans les 150 000 parties qu'il connaît.

2022

Open AI, une filiale de Microsoft, annonce le lancement de ChatGPT, une intelligence artificielle générative, associée à un agent conversationnel, pour dialoguer avec les utilisateurs.

Comment l'intelligence artificielle va changer le BTP



Comme tous les autres secteurs, le BTP entre de plein pied dans l'ère de l'intelligence artificielle et des « chantiers augmentés ». La première fonction de l'IA est de donner du sens aux data. Dans le bâtiment et la construction, ces données sont nombreuses et diverses (plans, devis, images, sons, dossiers techniques, réponses aux appels d'offres...). Elles sont émises par de nombreux intervenants (architectes, bureaux d'études, chefs de chantiers, équipes techniques...). De ce vaste corpus de données, les entreprises peuvent extraire, grâce à l'IA, des informations essentielles sur la conduite des chantiers, l'évolution de leurs coûts, la planification des travaux, les spécificités techniques des bâtiments. On voit ainsi se construire des plateformes de données sur lesquelles travaillent des algorithmes, afin de faciliter le déroulement et l'avancement des travaux, de digitaliser les processus de conformité réglementaire des opérations de construction.

« Dans le secteur du bâtiment, des milliers de projets ont déjà été réalisés et les données à disposition (comptabilité, documents officiels, rapports internes, modèles numériques, etc.) offrent de nombreuses possibilités d'entraînement et de renforcement de l'IA, écrit Quentin Panissod, en charge des programmes d'IA au sein du groupe Vinci, dans la revue Constructif¹. Des méthodes dites d'apprentissage par renforcement se développent de plus

en plus : elles consistent à simuler un grand nombre de situations à partir des contraintes du projet et des objectifs à atteindre, pour générer plusieurs solutions optimisées. »

Le travail sur les data permet aux entreprises du BTP de travailler en mode prédictif sur des sujets tels que modifier des plans numériques, prévoir les besoins en matériaux et l'évolution de leur prix, mieux gérer la *supply chain*, identifier les causes d'accidents les plus probables en fonction des caractéristiques des chantiers, anticiper les défauts ou les pannes de machines,

diminuer les consommations de carburant des engins et des camions, favoriser l'utilisation de machines autonomes... Dans ce contexte, il est probable que les grandes entreprises du BTP vont s'approprier des modèles d'IA du type de ChatGPT, les nourrir de leurs propres données afin d'obtenir, dans des délais très brefs, des réponses fiables et documentées à des questions complexes, relatives par exemple à la réalisation de documents d'appels d'offres.

D'autres champs s'ouvrent à ces IA de nouvelle génération et en particulier la proposition de solutions innovantes, que des humains auraient eu des difficultés à imaginer, comme par exemple la conception de plans avec des propositions de circulations et d'aménagement d'espaces inédits.

Les grandes entreprises du BTP vont s'approprier des modèles d'IA du type de ChatGPT

¹« Intelligence artificielle et bâtiment, que se passera-t-il demain ? », Constructif 2019/3



EN CHIFFRES

6 %

Seulement 6 % des employés français se déclarent engagés dans la vie de leur entreprise, selon le rapport Gallup 2022 sur l'état du monde du travail dans le monde. Un score inférieur à la moyenne européenne (14 %) et du taux d'engagement des employés dans le monde (21 %).

102 900

Le nombre d'élèves dans le BTP a atteint un nouveau record avec 102 900 inscrits à la rentrée 2022-2023, soit une hausse de 4,7 % par rapport à l'année précédente, selon les chiffres du CCCA-BTP sur l'apprentissage dans le BTP. On note une forte progression (12,5 %) du nombre d'apprentis dans le secteur des études et de l'encadrement.

32 %

Les « horaires atypiques » ont augmenté chez les cadres dans les entreprises françaises : 32 % ont travaillé au moins une fois le soir, soit une hausse de 5 points entre 2015 et 2021, selon une étude sur les « Français au travail » de l'Institut Montaigne. Par ailleurs, 20 % des cadres ont travaillé le dimanche (+ 8 points).

© Établissement public Rebatir Notre-Dame de Paris



La nouvelle flèche sera installée pièce par pièce

Notre-Dame de Paris : l'installation de la nouvelle flèche a commencé

Haute de 66 mètres, et composée de 110 pièces, la nouvelle flèche de la cathédrale a été copiée sur celle qui avait été détruite.

Le 15 avril dernier, quatre ans jour pour jour après l'incendie de Notre-Dame de Paris, les charpentiers ont posé le socle de la nouvelle flèche de la cathédrale, qui sera assemblée pièce par pièce. D'ici la fin de l'année 2023, les Parisiens verront s'élever progressivement dans le ciel de la capitale, l'échafaudage qui entourera la flèche de la cathédrale, chef-d'œuvre de charpente en bois de chêne massif, au fur et à mesure de sa construction. À terme, l'échafaudage, d'un poids de 600 tonnes, culminera à 100 mètres avec une flèche haute de 66 mètres identique à celle dessinée par l'architecte Viollet-le-Duc. Les 110 pièces qui composent le socle de la flèche, appelé tabouret, ont été acheminées au cœur de l'île de la Cité. Elles avaient précédemment été taillées et levées à blanc dans un atelier, en Lorraine. Cette construction en bois d'une très grande solidité permet à la

flèche d'être solidement ancrée dans les quatre grands piliers d'angle de la croisée du transept, au cœur de la cathédrale.

Un hommage à Viollet-le-Duc

La reconstruction de la flèche de Notre-Dame est un hommage à Viollet-le-Duc. Une première flèche avait bien été construite au-dessus de la croisée du transept vers 1250, démontée entre 1786 et 1792. Viollet-le-Duc avait décidé d'ériger une seconde flèche, uniquement ornementale, constituée de 500 tonnes de bois et 250 tonnes de plomb, culminant à 96 mètres du sol. C'est sur ce modèle, emporté par les flammes, que la nouvelle flèche sera érigée. Les 16 statues des apôtres et des évangélistes qui entouraient la flèche, déposées quelques jours avant l'incendie, ont été restaurées. Saint Thomas y est d'ailleurs représenté sous les traits de... Viollet-le-Duc ! ■

La pénibilité au travail, un fléau encore loin d'être reconnu

L'intersyndicale estime que les débats sur la prise en compte de la pénibilité sont largement inachevés. Elle réclame des gages du gouvernement avant la reprise des négociations.

La réforme des retraites va améliorer « la prise en compte de la pénibilité » au travail, avait promis le gouvernement, le 23 janvier, à l'issue de la présentation du projet de loi en conseil des ministres. L'examen de l'article 9 sur la pénibilité, au Parlement et au Sénat, devait être l'occasion d'obtenir des avancées sur ce sujet sensible. Mais la loi sur la réforme des retraites, promulguée le 15 avril au Journal officiel, ne retient finalement que l'élargissement des bénéficiaires du compte professionnel de prévention (C2P) et la mise en place d'un congé de reconversion professionnelle. Le Conseil constitutionnel a en effet censuré le suivi médical des salariés concernés par la pénibilité, comme la possibilité d'un « départ anticipé » à la retraite pour certaines catégories de fonctionnaires dites « actives » ou « super actives » comme les policiers.

L'inquiétude des ouvriers qualifiés dans le BTP

Même les quatre facteurs majeurs de pénibilité (port de charges lourdes,

postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques), supprimés dans le cadre des ordonnances Macron en 2017, n'ont pas été réintroduits dans le texte. Pourtant, ce sujet est plus que jamais d'actualité avec le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. De nombreux métiers pénibles restent exclus du dispositif. En outre, 37 % des salariés estiment qu'ils ne pourront pas continuer leur travail jusqu'à la retraite, selon une récente étude du ministère du Travail.

Dans le BTP, ce sont surtout les ouvriers qualifiés (50 %), en particulier dans le gros œuvre du bâtiment (46 %), qui s'inquiètent le plus. Sans parler de la pénibilité psychique (RPS ou risques psychosociaux), qui a été volontairement écartée du

L'usure psychologique doit être traitée au même niveau que l'usure physique

débat politique. Le nombre de salariés présentant une détresse psychologique a progressé de 3 points par rapport à juin 2022, avance le cabinet Empreinte Humaine. Notamment chez les moins de 29 ans (55 %), les femmes (49 %) et les managers (44 %). Aujourd'hui, toutes les organisations syndicales partagent le même constat : la pénibilité au travail est encore loin d'être reconnue, y compris « dans les métiers de l'encadrement au sens large ».

De nombreux points de friction avec Matignon

Le gouvernement a certes proposé de prendre « à bras-le-corps » la question de « l'usure professionnelle » dans les prochaines semaines, pour tenter de « renouer le dialogue » après l'adoption de la réforme des retraites avec l'article 49.3, afin de bâtir ces prochains mois « un agenda social pour un nouveau pacte de la vie au travail ». Mais les organisations syndicales n'y croient guère et imposent leurs conditions.

Opposant un front uni contre la réforme des retraites, les syndicats réclament désormais « des gages du gouvernement », en particulier sur la pénibilité. Et la CFE-CGC d'insister : « Il est plus que temps que l'usure psychologique soit traitée au même niveau que l'usure physique, et qu'elle soit reconnue comme un élément important de la pénibilité au travail ». Aujourd'hui, les dossiers de la pénibilité comme de l'emploi des seniors ou la révision des ordonnances travail sont sur la table des négociations. ■





L'éolien en mer, un filon pour le BTP

En forte croissance, l'éolien offshore est l'un des piliers de la stratégie climatique et énergétique de l'Union européenne. Les acteurs français du BTP ne manquent pas de grands projets.

L'intérêt des majors françaises du BTP pour l'éolien n'est pas récent : il remonte aux années 2010. L'expertise, acquise au fil des années, leur a généralement permis de monter en compétence en matière de conception, de construction et d'installation d'éoliennes en mer comme à terre, pour conquérir des parts de marché dans le monde entier. Comme en témoigne le récent contrat de 4 milliards d'euros remporté, en début d'année, par le groupe Vinci pour deux plateformes offshore de conversion d'énergie éolienne en mer du Nord. D'une capacité totale de 4 GW, ces deux plateformes « pourront alimenter l'équivalent d'une ville de 4 millions d'habitants comme Berlin ».

On peut citer aussi les neuf contrats d'une valeur globale d'environ 700 millions d'euros, signés en 2022 par le groupe Eiffage dans l'éolien en mer dans plusieurs pays européens, en particulier en Allemagne et au Pays-Bas. « Nous sommes l'un des deux grands fournisseurs européens de pièces de fondation, de pièces de transition et de sous-stations électriques », explique Benoît de Ruffray, PDG d'Eiffage, dans une interview au *Moniteur*. Dans l'Hexagone, le groupe a, en outre, participé à la construction des fondations du premier parc éolien en mer à Saint-Nazaire (Loire-Atlantique), mis en service en juin 2022, et a remporté, en décembre dernier, l'appel d'offres pour le futur parc éolien en mer des îles d'Yeu et de Noirmoutier.

Les projets ne manquent pas. En avril, neuf États (France, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Irlande, Danemark, Luxembourg, Norvège, Royaume-Uni) se sont accordés pour développer 300 GW d'éolien offshore en mer du Nord d'ici à 2050. Ce projet d'investissement avoisinerait, selon Bruxelles, 800 milliards d'euros. Le défi à relever est donc de taille au vu des 30 GW de capacités actuellement installées dans les pays signataires.

Concrètement, les entreprises de la filière européenne doivent se mettre en ordre de marche pour produire d'ici 5 ans 20 GW d'éoliennes offshore par an. Or, actuellement, elles disposent d'une capacité annuelle de production limitée à 7 GW.

Un besoin de structurer la filière

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, de nombreux freins doivent être levés, s'inquiètent les industriels : la lenteur des autorisations administratives, les problèmes d'approvisionnement en matériaux critiques, la concurrence internationale, mais aussi le manque de coordination des politiques énergétiques et des appels d'offres au niveau européen. En 2022, « aucun parc éolien offshore à grande échelle n'aura fait l'objet d'une décision finale d'investissement en Europe », remarque Simone Tagliapietra, du groupe de réflexion économique Bruegel, dans un entretien avec *Euractiv*.

Il est donc plus qu'urgent de sécuriser la filière, estiment les industriels de l'éolien offshore. Face à ces enjeux, les acteurs du BTP s'organisent pour accompagner cette forte croissance. « Nous renforçons nos capacités industrielles déployées en Pologne, en Belgique, en France, au Royaume-Uni, en Espagne ou encore au Portugal », a récemment annoncé Benoît de Ruffray. ■

Recrutements 2023 : la construction et l'immobilier devraient réduire la voilure

Les entreprises des secteurs de la construction et de l'immobilier devraient faire preuve de prudence avec des volumes d'embauches en baisse.



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

Après un millésime 2022 record en matière de recrutement de cadres (308 300), les prévisions d'embauches pour 2023 devraient rester stables à un très haut niveau (308 800).

Cette stabilité d'ensemble cache toutefois des disparités sectorielles. En effet, les services à forte valeur ajoutée et à fort taux d'encadrement (activités informatiques, ingénierie R&D, conseils ou encore

banque-assurance) apporteront une contribution en progression, les entreprises des secteurs de la construction et de l'immobilier feraient preuve de prudence avec des volumes d'embauches en baisse : 7 990 recrutements de cadres prévus dans les Travaux de construction spécialisés (- 6 %), 4 930 dans le Bâtiment, génie civil et matériaux de construction (- 8 %) et 5 290 dans l'Immobilier (- 3 %).

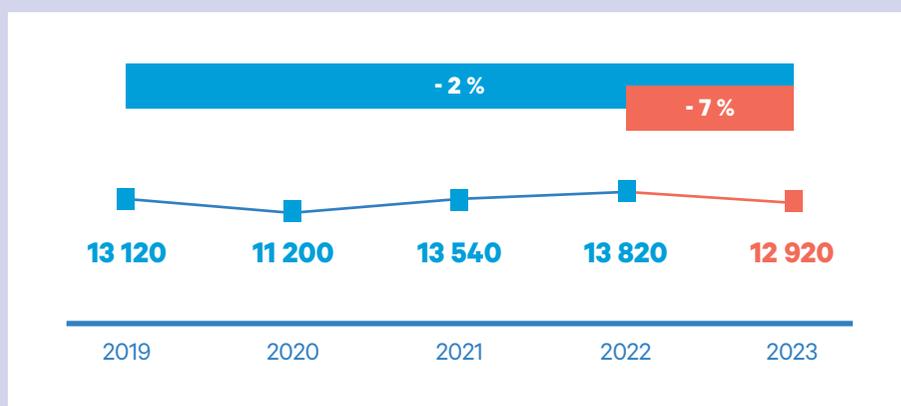
Les acteurs économiques sont confrontés à un retournement du marché

Il faut dire que les acteurs économiques sont confrontés à un retournement du marché qui se matérialise notamment par une chute des mises en chantier. Cela est imputable à plusieurs facteurs, notamment l'explosion des coûts de construction en raison de la crise énergétique et des prix des matières premières.

Cette inflation continue de pénaliser les entreprises du secteur. De plus, les dépenses d'investissement des ménages dans l'immobilier sont en net recul et la hausse ininterrompue des taux d'intérêt n'est guère incitative ! Autant de facteurs qui pèseront, sans aucun doute, sur les recrutements de cadres cette année. ■

UNE PRÉVISION INFÉRIEURE AU NIVEAU D'AVANT-CRISE

Prévisions des entreprises en matière de recrutements de cadres, dans le secteur de la construction



Travaux de construction spécialisés

7 990

Bâtiment, génie civil et matériaux de construction

4 930

Source : Apec – étude « Prévisions de recrutements de cadres 2023 »



Canicule : le gouvernement renforce la protection des salariés

Les Échos – 06/06

« Dans son « plan chaleur » en 15 mesures, l'État a prévu un volet spécifiquement pour les entreprises. Pour mieux informer les salariés et les chefs d'entreprise, le ministère va publier un guide « concernant les travaux réalisables dans les bureaux » pour améliorer la température. Il a aussi prévu une « communication sur les comportements à adopter dans son bureau ». Une « information des employeurs sur la survenue de la prochaine vague de chaleur » est aussi planifiée. »

Un nouveau matériau de construction écologique

Europe 1 – 19/06

« Un nouveau matériau de construction écologique est né : un substitut de planches de bois, conçu à partir d'herbe. Mais pas n'importe quelle herbe : on les fabrique avec de la canne de Provence, à la croissance

ultra rapide, puisqu'elle pousse de 6 à 9 mètres par an. C'est ce qui va la rendre très intéressante comme substitut au bois : la canne de Provence peut se récolter trois fois dans l'année, alors qu'il faut attendre 15 ans, en moyenne pour qu'un arbre atteigne une taille exploitable. Cela en fait un candidat idéal pour remplacer le bois dans les planches de construction, tout en luttant contre la déforestation et en réduisant à la fois les coûts et l'impact environnemental des bâtiments. »

100 000 emplois menacés dans le bâtiment

Le Figaro – 13/04

« Le logement neuf, l'une des principales branches d'activité du bâtiment, sera bientôt à l'arrêt. C'est la catastrophe au niveau des permis de construire, qui s'effondrent, et même l'apocalypse pour les maisons et très mauvais dans le collectif. Aujourd'hui, tous les acteurs de l'immobilier tirent la sonnette d'alarme. Cette crise a deux grands

facteurs : la hausse des taux d'intérêt, renforcée par les restrictions d'accès au crédit mises en place par les autorités financières ; et la hausse des prix, alimentée par les nouvelles normes de construction et, surtout, l'envolée des cours des matières premières. »

Plan logement : les professionnels tirent à boulets rouges contre le gouvernement

Les Échos – 05/06

« Pas de vision stratégique », des « mesurètes », « rien pour relancer la construction de logements sociaux »... Les réactions négatives se succèdent depuis l'annonce par le gouvernement de son plan pour lutter contre la crise du logement. « On n'a pas été déçu puisqu'on n'espérait plus rien, a réagi ironiquement Yannick Borde, le président du réseau immobilier Procvivis. Il n'y a aucune vision stratégique, c'est une politique comptable et budgétaire du logement. »



@CFEFCG_BTP (15/06)

Priorité à la mobilisation. En 2023, la CFE-CGC BTP participe à plus de 800 élections professionnelles pour assurer notre représentativité syndicale, dans le cadre du premier renouvellement d'ampleur des instances, depuis les

ordonnances Macron de 2017. Notre syndicat doit renforcer ses positions dans son champ statutaire des cadres, techniciens et agents de maîtrise.

@Strategies(29/06)

Les salariés français sont à la fois moins optimistes que

les autres sur les bénéfices de l'intelligence artificielle au travail et moins inquiets de ses conséquences négatives sur l'emploi, selon une étude.

@Radio-Canada Info (28/06)

Le prix du bois de construction risque de bondir en raison des feux de forêt.

@CFEFCG (15/06)

Pourquoi et comment se lance-t-on dans le syndicalisme ? Le dernier numéro de notre "Magazine" met en lumière le parcours de 40 militant(e)s CFE-CGC qui témoignent de leur engagement, trajectoire et missions auprès des salariés.

TALENTS

L'entreprise doit s'adapter à d'autres visions de la réussite

Samah Karaki, auteur du livre *Le talent est une fiction*, et Élisabeth Levamis, œuvrant chez Travaux du Midi (filiale de Vinci Construction), bousculent les codes établis dans le travail pour favoriser l'émergence d'un monde qui accepte les différences

Dans votre dernier ouvrage, *Le talent est une fiction*, vous battez en brèche les mythes autour de « la réussite personnelle » et « du mérite ». Pourquoi cette déconstruction du talent est-elle nécessaire ?

Samah Karaki : La notion de talent est trop individualisante. Elle analyse la trajectoire de la personne de manière déconnectée de son environnement en ne considérant que

ses talents originels. Cette approche ne permet pas de se questionner sur toutes les expériences qui lui ont permis de faire émerger ses aptitudes dans son parcours. Cette vision est limitée à nos corps et à nos gènes, alors que nous sommes des êtres sociaux et multiples, façonnés en permanence par la vie qui nous traverse.

Élisabeth Levamis : Le groupe Vinci a intégré la « valeur » ou la

« richesse » de chaque collaborateur comme une partie intégrante du capital de l'entreprise. Le groupe donne ainsi du sens au-delà des objectifs afin de répondre aux attentes. Pour autant, je partage cette idée que le talent est très subjectif. Chaque individu peut exprimer différemment ses qualités pour réaliser les mêmes objectifs. Surtout, il est dans l'intérêt des entreprises de créer cet espace de fonctionnement. À la CFE-CGC, la valorisation de l'individu est depuis toujours au cœur du projet. C'est le talent de chaque individu qui participe au renforcement de l'intérêt collectif.

Les tests de personnalité ont encore la cote. Quels sont ces systèmes qui nous déterminent à réussir ou à échouer ?

SK : Les tests de personnalité reviennent à quantifier et à hiérarchiser des compétences humaines pour placer des têtes bien faites dans une sorte de compétition de statut. Il me paraît plus intéressant de réfléchir à cette notion de lieu de travail et à la dynamique de travail dans le collectif. Car les êtres humains préfèrent des environnements sains, dans lesquels les rôles sont clarifiés. En disposant d'une certaine autonomie, d'une reconnaissance et d'une estime partagée, ils se sentent



Samah KARAKI est une neuroscientifique franco-libanaise, auteure et experte en santé mentale, apprentissage et culture organisationnelle. Elle est titulaire d'un doctorat en neurosciences, d'un master en neurobiologie et d'un maîtrise en biodiversité et écologie. Elle est la fondatrice et directrice du *Social Brain Institute*, une ONG basée à Genève.

davantage à leur place. Partant de ce constat, il est donc préférable de recruter une personne à former, parce que la nouvelle dynamique d'entreprise va la transformer, tout comme elle pourra façonner à sa manière le fonctionnement de son lieu de travail. Nous sommes des êtres flexibles. Nos traits de personnalité vont donc évoluer en fonction de nos expériences.

ÉL : Faire passer des tests de personnalité tout en recherchant des talents reviendrait à standardiser ces derniers. À mon sens, recruter un talent, c'est au contraire libérer son potentiel par une gestion proactive et individualisée de sa carrière, décloisonner l'accès au poste, en l'inscrivant prioritairement sur les aptitudes à apprendre plutôt qu'un cursus traditionnel. Tout ceci peut exiger de refondre les stratégies établies dans les entreprises, de créer de nouveaux outils de proposition d'évolution de carrières... Bref, casser des habitudes sécuritaires pour favoriser l'émergence du talent. En la matière, le syndicat a son rôle à jouer, celui d'un acteur de médiation entre le salarié et l'entreprise. Il peut apporter son savoir-faire aux entreprises pour changer leur mode de recrutement et de fonctionnement.

Comment accueillir et former les futurs « talents », en particulier les profils atypiques ?

SK : On parle beaucoup de diversité et de quotas dans les entreprises. Pour autant, cela ne suffit pas d'inclure des personnes ayant des styles cognitifs différents parce que, bien souvent, au moment du recrutement, on recherche chez l'autre des traits qui nous sont familiers. De nombreuses personnes sont encore invisibilisées et hiérarchisées selon des tests qui ont des connotations culturelles. L'accueil de profils atypiques implique le développement



Recruter un talent, c'est libérer son potentiel par une gestion proactive et individualisée de sa carrière

ÉLISABETH LEVAMIS

Titulaire d'une maîtrise Administration économique et sociale, Elisabeth Levamis a été gestionnaire des ressources humaines chez Travaux du Midi (Vinci Construction). Secrétaire adjointe de la section régionale PACA et Corse, elle vient d'être nommée référente handicap national CFE-CGC.

de notre tolérance à la différence. Les systèmes doivent s'adapter à d'autres visions et perspectives. Chez les cadres par exemple, pourquoi a-t-on moins de femmes ? Ce n'est pas le manque de compétences, mais plutôt la conséquence d'une compétition imposée selon des codes masculins, en particulier cette idée reçue qu'une femme, après son deuxième enfant, ne peut satisfaire les exigences d'un poste d'encadrement. Toute personne doit pouvoir avancer sans discrimination dans son travail. Il faut toujours oser dire et déranger, faire évoluer les images et les symboles qui caractérisent la réussite ou la figure d'un leader, pour tendre vers un monde qui accepte la différence.

ÉL : Le groupe Vinci a depuis longtemps compris que le handicap ne devait pas être un obstacle à l'émergence du talent notamment à travers l'association *Trajeo'h*, créée en interne pour conseiller les entreprises sur leur politique handicap et pour trouver des alternatives de reclassement de salariés, comme les ouvriers de chantier par exemple,

pour cause d'inaptitude. Vinci met à l'honneur les différences qui renforcent les compétences en proposant aux collaborateurs en situation de handicap, temporaire ou définitif, des solutions pour adapter l'environnement de travail à leurs problématiques de santé. En tant que nouvelle référente handicap de la CFE-CGC au niveau national, je veux être force de proposition au sein de l'entreprise, pour mettre en avant le potentiel et la richesse des différences. ■



À LIRE



Dans ce livre renseigné et accessible, Samah Karaki met au jour tous les facteurs, sociaux, culturels ou individuels, qui permettent de développer des compétences hors du commun.

Le talent est une fiction
(JC Lattès, 2023)



Pourquoi *Global Gateway* tarde à concrétiser ses promesses

Le vaste programme d'investissement lancé fin 2021 par l'Union européenne, destiné à renforcer son influence dans le monde et sécuriser ses approvisionnements, peine à trouver ses marques dans la compétition internationale.

Menacée par la concurrence effrénée de la Chine et des États-Unis, l'Union européenne tente d'accélérer son retour dans la géopolitique actuelle. Elle mise, entre autres, sur son projet *Global Gateway* (Portail mondial), le concurrent européen de la *Belt and Road* (la Ceinture et la Route), lancée par Pékin en 2013.

Cet ambitieux projet présenté par la Commission européenne en décembre 2021 mobilisera 300 milliards d'euros d'ici 2027 pour financer des infrastructures essentielles (ports, routes, hôpitaux, fibre optique...). Il vise à étendre son influence économique dans les Balkans occidentaux, en Afrique, en Amérique du Sud et en Asie. *Global Gateway* doit « offrir aux pays en développement un véritable choix en matière de financement des infrastructures », en répondant aux intérêts stratégiques européens dans des secteurs ciblés tels que les infrastructures numériques et énergétiques, les métaux critiques, les transports et l'aménagement du territoire, les industries de santé...

Début mars, les Vingt-Sept ont adopté une première liste de 87 projets. « *Hyrasia One* » sera la première étape de ce programme : situées au Kazakhstan, des installations solaires et éoliennes d'une capacité d'environ 40 GW devraient produire d'ici quelques mois jusqu'à 2 millions de tonnes (Mt) d'hydrogène vert par an. Ils pourront ainsi contribuer aux importations de 10 Mt d'hydrogène renouvelable prévues par l'UE à l'horizon 2030.

Des freins et des désaccords entre États membres

« Tous ces projets permettront de renforcer la résilience de notre chaîne d'approvisionnement et de diversifier nos échanges commerciaux, ce qui doit être un élément central de notre stratégie de réduction des risques par l'économie », a déclaré

L'Union européenne manque encore d'une « stratégie unifiée »

Ursula von der Leyen, la présidente de la Commission européenne. Pour autant, « des freins et des désaccords entre États membres compliquent sa mise en œuvre », a expliqué récemment Frank Kehlenbach, expert européen à la Fédération centrale de l'industrie allemande de la construction à l'hebdomadaire allemand *Der Spiegel*. « Beaucoup est fait de manière éparse : parfois, c'est un projet solaire pour quelques dizaines de milliers de personnes au Nigéria, parfois, c'est une usine de dessalement d'eau de mer pour la Jordanie. »

La voie du compromis

L'UE manque encore d'une « stratégie unifiée » en la matière, soulignait il y a trois ans un groupe d'experts conduit par Thomas Wieser, un haut fonctionnaire européen. D'autant qu'elle doit clarifier sa stratégie commerciale vis-à-vis de la Chine. En mai, à l'occasion du G7, un responsable de l'UE a indiqué que les pays représentés étaient « prêts à coopérer » pour évaluer les risques sur les questions stratégiques liées à la Chine.

À ce stade, la Commission européenne privilégie la voie du compromis. « Il est crucial de garantir la stabilité diplomatique et des lignes de communication ouvertes avec la Chine », a précisé Ursula von der Leyen fin mars. Pour preuve, Paris a donné son accord de principe au chef de file de la diplomatie chinoise, Wang Yi, sur la présence d'Emmanuel Macron au prochain Forum chinois de la *Belt and Road*, dont la date n'a pas encore été communiquée. ■





Une féminisation du BTP à marche forcée

Face à la pénurie de main d'œuvre dans le secteur, les entreprises multiplient les actions pour attirer davantage de femmes. Mais les préjugés restent tenaces.

En poste depuis 35 ans dans le secteur du Bâtiment, des Travaux publics et du Génie climatique, Myriam Antonietti, assistante administrative chez Equans, a pu constater au fil du temps la féminisation du secteur du BTP à forte dominance masculine. « Les femmes apportent un regard neuf sur ces métiers, une approche différente en termes de proposition et de résolution de problème, un brin de patience et d'empathie qui manquent parfois dans notre quotidien professionnel », observe-t-elle.

Dans le service maintenance auquel elle appartient, dix femmes occupent divers postes (direction, assistantat, cheffes de site, apprenties...) sur 90 personnes, ce qui représente 11 % de l'effectif, soit un peu moins que la tendance nationale qui avoisine les 12,5 %. « Mais c'est beaucoup mieux, commente Myriam Antonietti, même si on est encore loin des objectifs de

la loi Rixain adoptée en 2021 qui, rappelons-le, impose un seuil de féminisation de 30 % des comités exécutifs et de direction d'ici à 2026, puis de 40 % à compter de 2029. »

12,9 % de femmes dans le Bâtiment en 2022

Au moment où le BTP peine à recruter et en dépit des nombreuses initiatives prises depuis quelques années pour favoriser la mixité dans certains métiers, comme le réseau « Batifemmes », qui vise à encourager le travail féminin dans le second œuvre, la progression des femmes est encore trop lente. D'après les derniers chiffres de la Fédération française du Bâtiment (FFB), publiés en mars, les femmes ne représentaient encore, en 2022, que 12,9 % des salariés des entreprises du bâtiment, dont 46,3 % chez les employés et techniciens, 21 % chez les cadres du secteur et seulement 1,8 % chez les ouvriers.

Pour autant, la fédération note certaines avancées majeures : une entreprise sur deux est aujourd'hui dirigée ou codirigée par une femme. Une étude de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP, publiée en février, confirme cette tendance : « La part des femmes est d'autant plus importante que le niveau de formation est élevé », à des niveaux Bac + 5 ou doctorat.

L'urgence de lever les freins

A contrario, les femmes sont largement sous-représentées sur les chantiers. La pénibilité de certains métiers en serait la cause principale. Pourtant, depuis quelques années, les conditions de travail se sont améliorées grâce à la mutation du secteur vers le numérique, assure la FFB. « Nos machines sont guidées et modernes et il y a plus de flexibilité dans l'organisation du travail », souligne Frédéric Gardès, PDG de Colas, interrogé en février par le site Batiactu.

La part des femmes est d'autant plus importante que le niveau de formation est élevé

Pour accélérer la féminisation du secteur, les entreprises veulent lever les préjugés. « Outre des formations et ateliers sur les métiers techniques favorisant l'intégration des femmes, celles-ci peuvent aussi utiliser des passerelles entre les métiers pour évoluer dans le groupe », explique Myriam Antonietti. Enfin, ajoute-elle, « le problème du sexisme au travail, pouvant conduire à du harcèlement sexuel en entreprise, est désormais pris très au sérieux. » Le groupe Equans par exemple, a ouvert une ligne d'écoute et d'accompagnement permettant de libérer la parole des femmes. ■

L'impact de la loi du 9 mars 2023 sur la période d'essai

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 porte diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture. Le plus important est, peut-être, ce qu'elle ne fait pas.

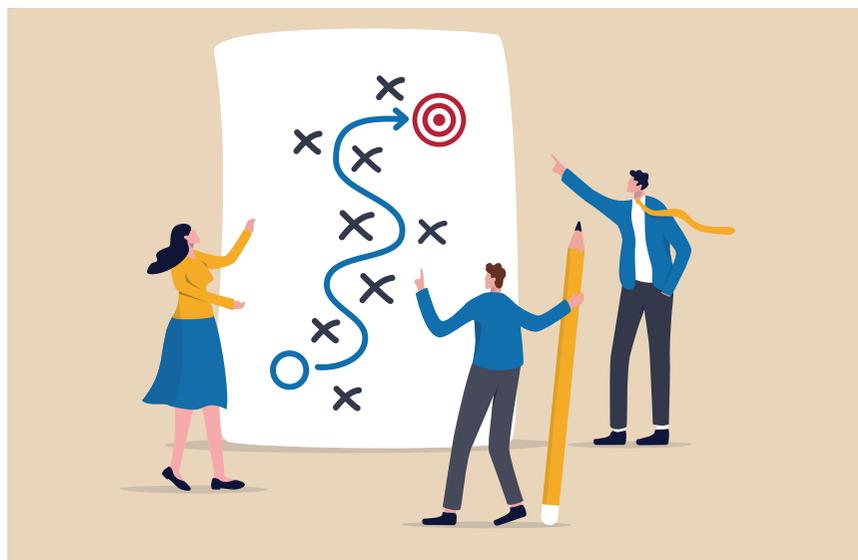


Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

I. Ce que la loi fait : une exception disparaît

La loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a fixé des durées d'essai maximums : 2 mois pour les ouvriers et les employés ; 3 mois pour les TAM et 4 mois pour les cadres. Ces durées peuvent être doublées en cas de renouvellement. Ce temps d'essai est un temps de protection moindre pour le salarié, puisque le droit du licenciement ne s'y applique pas (l'employeur pouvant, en principe, rompre l'essai sans motif, sans procédure et sans indemnité...).

Bien entendu, un contrat de travail ou une convention collective peuvent toujours prévoir des durées plus courtes que celles fixées par le législateur. En revanche, ni l'un ni l'autre ne peuvent imposer une durée plus longue. La loi de 2008 avait cependant prévu une exception notable : restaient applicables les durées plus longues fixées par les accords de branche, étendus ou non, conclus avant le 26 juin 2008. La loi du 9 mars 2023 adaptant le code du Travail au droit de l'Union européenne met fin à cette exception. Ainsi, à compter du 9 septembre prochain, les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 ne pourront plus prévoir des durées



de période d'essai plus longues que les durées maximales légales !

II. Ce que la loi ne fait pas : une occasion manquée

Cette opération de mise en conformité du droit français avec le droit de l'UE avait laissé espérer une drastique réduction de la durée maximale de la période d'essai des cadres. En effet, l'article 8, 1° de la directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 (durée maximale de la période d'essai) dispose que « les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois ».

Hélas, la loi du 9 mars 2023 n'a rien changé sur ce point : demain comme aujourd'hui, les cadres pourront

donc être soumis à une durée maximum de huit mois (renouvellement inclus). Le législateur français serait alors un « hors-la-loi (européenne) » ? On ne saurait l'affirmer. Le maintien de cette durée de huit mois peut en effet trouver fondement dans l'article 8, 3° de la directive aux termes duquel « les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur ». Reste que ce dernier texte vise non pas le « statut » du salarié (sa qualité de cadre), mais la nature de son emploi...

Or, il est fort douteux que tous les emplois de cadre exigent une durée de huit mois, afin que l'employeur puisse utilement apprécier les compétences de ceux qui les occupent. Le salarié ne pourra pas cependant faire état de

cette critique devant le juge français du contrat de travail (les directives de l'Union n'ont pas d'effet direct horizontal et le juge ne peut donc pas les appliquer directement dans les litiges entre particuliers... Seule possibilité pour le salarié : agir en responsabilité contre l'État défaillant). Il faut s'y résoudre. L'occasion a été manquée.

Les cadres pourront être soumis à une période d'essai de huit mois, renouvellement inclus

Encore faut-il préciser que cette durée de huit mois ne peut être atteinte que si la durée de l'essai a été valablement renouvelée. Cela suppose la réunion de trois conditions cumulatives. D'abord, le renouvellement doit être prévu par un accord de branche étendu (le contrat de travail ne peut donc pas l'instituer lui-même). Ensuite, le contrat de travail doit explicitement mentionner cette possibilité de renouvellement (l'accord collectif ne peut donc pas l'imposer sans le relais du contrat). Enfin, le salarié doit donner son accord pour ce renouvellement avant la fin de la durée initiale de la période d'essai (toute clause du contrat de travail, quelle qu'en soit la rédaction, dispensant l'employeur de cet accord, est nulle).

Espérons que le législateur se montre plus entreprenant au prochain essai. ■

VOS QUESTIONS

J'ai un litige avec mon employeur concernant la participation. Dans quel délai puis-je agir en justice pour faire valoir mes droits ?

Attention : si vous souhaitez introduire une action en justice relative à la participation, le délai de prescription applicable n'est ni celui relatif aux salaires (3 ans), ni celui de droit commun (5 ans). Le délai est plus court. En effet, les juges viennent de préciser que le délai applicable est celui attaché aux litiges portant sur l'exécution du contrat de travail, soit deux ans (Soc. 13 févr. 2023). On notera que cette solution trouve à s'appliquer en matière d'intéressement.

Je suis à temps partiel et je souhaiterais passer à temps plein ; un emploi est disponible dans l'entreprise. L'employeur est-il tenu de me le proposer en priorité ?

Il résulte de l'article L 3123-3 du code du Travail que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle (ou d'un emploi équivalent). Si un accord collectif le prévoit, un salarié peut bénéficier d'une priorité pour un emploi présentant des caractéristiques différentes. C'est à l'employeur de prouver qu'il a rempli ses obligations vis-à-vis d'un salarié à temps partiel - ayant fait part de son souhait d'occuper un poste d'une durée de travail plus longue - en établissant qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles correspondants ou en justifiant de l'absence de tels postes (Soc. 13 avr. 2023).

Je travaille, chaque jour, sur une demi-journée.

Ai-je droit aux titres-restaurant ?

La question était débattue. La Cour de cassation vient de la trancher : Si l'horaire de travail d'un salarié travaillant une demi-journée recoupe la pause déjeuner dans la plage horaire fixée par l'employeur, même si c'est une plage horaire mobile, le salarié a droit à un titre-restaurant, peu importe qu'il ait effectivement pris sa pause déjeuner ou non au cours de cette demi-journée (Soc. 13 avr. 2023). Exemple : le salarié est tenu de prendre sa pause méridienne entre 11h15 et 14h. Il travaille de 7h30 à 11h30. Il a droit à son titre-restaurant.



Un « SVP juridique » au service des adhérents

La CFE-CGC BTP a signé une Convention d'assistance juridique avec le cabinet d'avocats Atlantes

Plus d'informations : cfecgcbtp.com/svpjuridique





Autoroutes : de la construction à la c

Le réseau autoroutier français, l'un des plus importants d'Europe, s'est construit lentement, au fil des décennies. Mais il est aujourd'hui très contesté et son âge d'or est sans doute derrière nous.

Le chiffre est souvent mis en avant pour vanter l'attractivité de la France en matière d'investissements industriels et de tourisme : notre pays compte aujourd'hui environ 12 379 kilomètres d'autoroutes, dont 9 158 sont concédées à des sociétés concessionnaires en contrat avec l'État, ce qui nous situe au troisième rang européen derrière l'Espagne (15 500 km) et l'Allemagne (13 000 km). Leur rythme de construction a été plutôt erratique. Si le premier tronçon a été ouvert en juin 1946 entre Saint-Cloud et Orgeval sur une distance de... 1 km, le rythme

s'est accéléré au cours de la décennie 1960 (1 200 kilomètres construits entre 1960 et 1969), puis dans les années 1970 (3 300 kilomètres entre 1970 et 1979), avant de connaître un certain ralentissement dans les années 1980 et de rebondir dans les années 1990/2000. Un total de 10 000 kilomètres sera atteint à la fin 2001.

La volonté de désenclaver certains territoires

Si la priorité des débuts du plan autoroutier français était de construire des axes reliant Paris aux grandes capitales régionales (Lille, Rouen, Lyon,



Inauguration de l'A43
près de Lyon, en 1973

contestation

Marseille...), la volonté de désenclaver un certain nombre de territoires s'est traduite par la construction de liaisons parallèles, notamment dans l'Ouest (Saint-Quentin-A13, Bordeaux-Lyon, Angers-Vierzon, Abbeville-Tours, Artenay-Courtenay, Langon-Pau). Force est de constater que la décennie 2010 a été moins favorable aux projets autoroutiers, notamment après le désengagement de l'État du capital des sociétés autoroutières en 2005. Plusieurs projets d'envergure ont été abandonnés, comme l'A24 (Amiens-Belgique), l'A48 (Ambérieu-Bourgoing-Jallieu),

l'A45 (Lyon-Saint-Étienne) ou l'A831 (Fontenay-le-Comte-Rochefort). L'année 2013 voit toutefois l'achèvement de deux grands axes, l'A63 entre Bordeaux et l'Espagne et l'A89 entre Bordeaux et Lyon. D'autres projets sont repoussés aux calendes grecques, comme l'A51 entre Gap et Grenoble à l'horizon 2050, en partie pour des questions environnementales et de choix du tracé. Lorsqu'en 2022 la plus grande partie de l'A79 (Montmarault-Digoin dans le Bourbonnais) est mise en service, c'est la première fois depuis neuf ans qu'un tronçon de plus de 30 kilomètres est ouvert au trafic.

Les profits des sociétés d'autoroutes sont contestés

L'âge d'or du réseau autoroutier français est donc derrière nous. Le sujet est aujourd'hui l'objet de débats parfois véhéments, pour au moins deux motifs majeurs. Le premier est le fait que la plus grande partie du réseau soit concédé à des entreprises privées, qui réalisent des profits confortables, dont le montant fait l'objet de contestations dans le monde politique : profits qui ont atteint 3,9 milliards d'euros en 2021, soit environ 430 000 euros du kilomètre, mais avec de fortes disparités selon les réseaux, la part du lion allant à l'APRR (A5, A6, A71), l'ASF (A7, A9, A10) et la Sanef (A1, A4, A26). Face à cette situation, certains (Fabien Roussel, Marine Le Pen, Jean-Luc Mélenchon...) préconisent une renationalisation des autoroutes, une hypothèse que le gouvernement réfute.

En réalité, ces autoroutes n'ont pas été privatisées, au sens juridique de ce terme. C'est en 1957 qu'est créée la première société d'autoroute, la société de l'autoroute Estérel-Côte d'Azur, et c'est en 1961 qu'est signée la première concession de 35 ans par l'État pour le tronçon Vienne-Valence. Dans les années 1970, des événements imprévus (crise du pétrole, trafic

moins important que prévu...) causent la faillite de la plupart des sociétés d'autoroutes et obligent l'État à les reprendre. Mais en 2002, le ministre des Finances, Laurent Fabius, cède la minorité d'ASF et ouvre son capital en Bourse. L'opération dégagera 1,8 milliard d'euros. En 2005, Dominique de Villepin, alors Premier ministre, achèvera la cession des titres des sociétés d'autoroutes. Cette fois, elle rapporte 14,8 milliards à l'État.

La plupart des concessions doivent prendre fin durant la décennie 2030 (entre 2031 et 2036). Si une rupture des contrats est décidée avant ces dates, elle devra être compensée par une indemnisation qui pourrait atteindre 15 milliards d'euros. À cela s'ajouterait la reprise de la dette des sociétés concessionnaires, soit 30 milliards d'euros, incluant les obligations d'investissements et de travaux prévus dans les contrats d'origine.

L'autre grand motif d'hostilité aux autoroutes aujourd'hui concerne l'empreinte environnementale de ces ouvrages. Leur construction entraîne la plupart du temps une destruction de terres agricoles, alors qu'il est nécessaire de lutter contre l'artificialisation des sols. Les opposants à tout nouveau projet mettent également en avant la lourde empreinte carbone de ce type de chantier, ainsi que les atteintes à la biodiversité. On a vu des milliers de manifestants protester contre le projet d'autoroute A69 entre Toulouse et Castres... dans les cartons depuis 1994 et dont la livraison est prévue pour la fin 2025. Le coût de ce projet est estimé à plus de 530 millions d'euros. Les pouvoirs publics justifient ce nouvel axe par la volonté de désenclaver la région castraise et de gagner 35 minutes sur un trajet long de 85 kilomètres, qui s'effectue aujourd'hui sur une route nationale. Des arguments qui ont de plus en plus de mal à convaincre une partie de l'opinion publique. ■

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



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

