

LES Cahiers DU BTP

N°148 | OCTOBRE 2023

Le magazine trimestriel
d'information sociale du BTP

CFE
CGC | BTP
f x in
cfecgcbtp.com

P. 11

LES SECRETS DU DS

Créer une
dynamique autour
des élections
professionnelles

P. 20

À SUIVRE

Le premier bilan
en demi-teinte
du comité social
et économique

P. 24

LES DIALOGUES

Le syndicalisme
au cœur des enjeux
politiques, sociaux...
et climatiques

LOGEMENT

LES FRANÇAIS EN MANQUE DE TOITS

Radioscopie d'une crise



Découvrez nos destinations coup de cœur



Club Les Tavaillons***
364€⁽²⁾ au lieu de ~~455€~~
7 nuits pour un studio
pour 2 personnes

Les Carroz d'Arâches



**Résidence
Le Village de Praroustan*****
308€⁽²⁾ au lieu de ~~384€~~
7 nuits pour un 2 pièces
pour 4 personnes

Pra Loup



Résidence Archipel***
388€⁽²⁾ au lieu de ~~484€~~
7 nuits pour un 2 pièces
pour 4 personnes

La Rochelle

(1) « Tarif BTP » : désigne le tarif applicable aux adhérents de BTP-PRÉVOYANCE et/ou aux Allocataires et cotisants de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco, correspondant à moins 20 % du tarif public catalogue au moment de la réservation (hors transport, supplément et prestations facultatives). Cette offre est valable pour toutes les réservations ou reports effectués à compter du 4 janvier 2023 pour un séjour se déroulant jusqu'au 30 avril 2024. En complément, et pour toutes réservations sur la période précitée ci-dessus, les ouvriers du BTP, adhérents de BTP-PRÉVOYANCE, ainsi que les cotisants ou allocataires (y compris les apprentis) de l'Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, ayant un revenu fiscal de référence (RFR) divisé par le nombre de part du foyer fiscal inférieur à 9501€ bénéficient d'une réduction supplémentaire de 8% (hors transport, supplément et prestations facultatives) sur le prix remis de 20%. En outre, et après leur retour de séjour, tous les ouvriers du BTP adhérents de BTP-PRÉVOYANCE, ainsi que les cotisants ou allocataires (y compris les apprentis) de l'Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, quel que soit leur RFR, recevront un bon d'achat à faire valoir sur un prochain séjour dans les 18 mois à compter de l'émission du bon d'une valeur de 10% du montant payé effectivement par l'ouvrier concerné lors de sa réservation. Offre non cumulable avec les offres « Jeunes Parents » et « Vacances reconstruction après un deuil ».

(2) Prix indicatifs, en période coup de cœur, au tarif BTP.

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
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
N° de TVA intracommunautaire : FR 17 394 164 966, GROUPE TVA - PRO BTP : FR36922432760

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 - BTP VOYAGES, SAS au capital social de 1 000 000 €, 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 - Assureur : ALLIANZ IARD – 1 Cours MICHELET, CS 30051, 92076 PARIS La Défense cedex.

HIVER 2023/2024

DES MOMENTS à partager !

POUR LE BTP
-20%⁽¹⁾
sur le tarif public
TOUTE L'ANNÉE



ET EN +
si vous êtes ouvrier du BTP
VOUS CUMULEZ
LES OFFRES

**1 BON
D'ACHAT**
SUR VOTRE PROCHAIN
SÉJOUR⁽¹⁾



- 8%
SUPPLÉMENTAIRES⁽¹⁾
à la réservation



**PRO BTP
VACANCES**

INSP - 2045 - V13 - 09/2023
Crédits photo © AdobeStock

Une crise du logement aux multiples impacts sur les salariés



Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

En attendant les effets du nouveau plan d'action du gouvernement, il faut agir, et d'abord sur l'augmentation du pouvoir d'achat.

Si le dossier de ce numéro des Cahiers du BTP est consacré à la crise du logement, c'est pour une double raison. La première est son impact sur les activités des entreprises de la filière BTP et donc sur l'emploi de leurs salariés. C'est une crise grave, car le nombre de mises en chantier de logements neufs est en recul depuis plusieurs années déjà. Les principales raisons en sont connues : l'augmentation des prix de la construction, liée notamment à ceux des matériaux, mais aussi aux nouvelles normes énergétiques ; la diminution du nombre de permis de construire délivrés par les collectivités locales ; la hausse des taux d'intérêt qui renchérit considérablement le coût des crédits aux entreprises et aux particuliers.

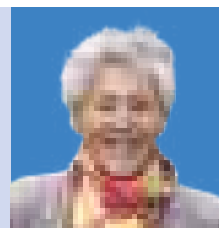
La seconde raison est sociale. Le logement est un service essentiel et la situation actuelle place des millions de familles dans la difficulté. Et cela concerne naturellement de nombreux adhérents de la CFE-CGC BTP. Nous participons activement à la construction de ces logements et cela nous donne le droit d'intervenir dans ce débat, car il en va de la qualité de vie des salariés et de leur situation économique. Le sujet du logement est en effet au carrefour de l'emploi, du pouvoir d'achat et du parcours d'habitat des salariés. L'accompagnement des salariés dans ce parcours est l'un des piliers du modèle social auquel nous sommes attachés.

Le gouvernement a annoncé un nouveau plan d'action, mais il ne fera sentir ses effets que d'ici plusieurs mois, voire plusieurs années. En attendant, il faut agir et le premier sujet sur lequel il est possible de le faire, à court terme, c'est l'augmentation du pouvoir d'achat, afin que le poids du logement diminue dans les dépenses contraintes des ménages et que les salariés soient en mesure d'accéder au logement dont ils ont besoin. C'est l'une des raisons de notre combat pour l'augmentation des rémunérations. ■

Gérard Duez

Marie Ferhat à l'honneur

Félicitations à notre amie Marie, nommée chevalier dans l'ordre des Palmes académiques pour son « engagement remarquable au service de l'éducation nationale ». Une reconnaissance hautement méritée et un honneur qui rejaillit sur l'ensemble de notre syndicat.



Éditorial

- 4 Une crise du logement aux multiples impacts sur les salariés, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat

- 6 **INFOS DU SIÈGE**
Le BTP est le mal aimé de France Compétences
-
- INFOS DES SECTIONS**
- 7 Normandie : un Conseil syndical régional renforcé et rajeuni
- 8 Les priorités des présidents de section régionale (2^e partie)
- 10 Grand-Est : un Conseil syndical au contact
-
- 11 **LES SECRETS DU DS**
Créer une dynamique autour des élections professionnelles

Dossier

P. 12 à 18

LOGEMENT

LES FRANÇAIS EN MANQUE DE TOITS



Actualités

- 19 **ON EN PARLE**
JO 2024 : du Village des athlètes au quartier de ville éco-responsable
- 20 **À SUIVRE**
Un premier bilan en demi-teinte pour le comité social et économique
- 21 **FOCUS**
Vers un écosystème de la construction plus vert car plus connecté
- 22 **APEC**
Construction : prudence de mise en matière de recrutements de cadres
- 23 **REVUE DE PRESSE**



Magazine

- 24 **LES DIALOGUES DES CAHIERS**
Le syndicalisme au cœur des enjeux politiques, économiques, sociaux et climatiques
- 26 **FENÊTRE SUR L'EUROPE**
La transition énergétique, nouvel eldorado pour le BTP
- 27 **DANS LES ENTREPRISES**
L'engagement syndical, ce bien que nous devons protéger
- 28 **JURIDIQUE**
Variation de la rémunération : des clauses sous conditions
- 30 **LA SAGA DES BÂTISSEURS**
Église Sainte-Jeanne d'Arc à Nice : une ode aux courbes et aux ovales

Cahiers
BTP

Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

CFE
CGC
BTP

cfecgcbtp.com

Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

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 :

Une et pages 12, 13, 15, 17 et 18 :

Freepik / Vectorart

Page 4 : Joséphine

de Rohan-Chabot

Page 6 : Charnchai / iStock

Page 19 : VINCI Immobilier /

Kreation

Page 20 : MJgraphics /

Shutterstock

Page 21 : Vesnaandjic / iStock

Page 26 : Dmitri Kharchenko / iStock

Page 27 : ijeab / iStock

Page 28 : HJBC / Shutterstock

Pages 30 et 31 : Diocèse de Nice /

Michel Graniou, 2022

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le BTP, mal aimé de France Compétences

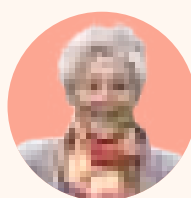
La méthode de rabotage, appliquée par l'instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, met en danger les politiques de Branche. Celles-ci ont pourtant été mises en place spécifiquement pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.



en cause par France Compétences, lors de son conseil d'administration du 17 juillet dernier, ce qui risque d'avoir un impact réel sur l'équilibre financier des CFA préparant aux métiers du BTP, et particulièrement ceux gérés paritairement. Sur les 418 certifications prioritaires sur lesquelles les CPNE conjointes s'étaient positionnées, France Compétences a refusé le niveau de prise en charge proposé pour 221 certifications, soit 53 % du total ! L'iniquité est encore plus criante sur les CAP/ BAC PRO/ BP : France Compétences a refusé les niveaux de prise en charge pour 87 % des 38 certifications CAP, 80 % des 30 certifications BAC PRO et... 100 % des 16 certifications BP (qui couvrent 6 478 apprentis), en imposant une baisse dans la majorité des cas.

La CFE-CGC BTP s'insurge contre de telles méthodes

En tant que syndicat de l'encadrement, la CFE-CGC BTP s'insurge contre la méthode de rabotage appliquée par France Compétences, sans prise en compte des politiques de Branche conçues pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises. On ne le répètera jamais assez : l'obtention d'une certification par la voie de l'apprentissage devrait constituer un boulevard pour chaque individu et non un goulot d'étranglement. ■



Marie FERHAT
Expert formation
de la CFE-CGC BTP

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les CFA sont financés au contrat et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) sont chargées de déterminer le niveau de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage.

Créée par la même loi, France Compétences, unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, est chargée « de favoriser la

convergence des NPEC et la soutenabilité financière du système via l'émission de recommandations. De plus, France Compétences assure la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge. »

Les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics ont, dès la mise en œuvre de la réforme, défini les orientations qu'elles souhaitent privilégier : les certifications préparant aux métiers en tension ainsi qu'aux fonctions d'encadrement intermédiaires ont été jugées prioritaires. Elles ont aussi souhaité proposer le NPEC des contrats d'apprentissage, en prenant en compte des critères objectifs, s'appuyant ainsi sur les spécificités des deux branches et de leurs besoins respectifs.

Or, ce souhait a été largement remis



baisse devrait être néanmoins compensée par 11 nouvelles adhésions de jeunes militants en 2023. Nous devons donc continuer de parler de notre syndicat CFE-CGC BTP autour de nous, pour essayer de faire grossir nos rangs. Car nous n'avons malheureusement pas assez de personnes pour aller négocier les PAP dans les entreprises. Dans notre section, nous n'avons que deux développeurs : ils sont actifs et leurs heures sont consacrées essentiellement à leurs mandats, en entreprise, de délégué syndical (DS), au conseil social et économique (CSE) ou aux organismes paritaires dans lesquels ils sont administrateurs.

Créer une cellule de veille performante

Dans le cadre de la précédente mandature (du 3 octobre 2020 au 23 septembre 2023), nous avons obtenu des postes de trésoriers et secrétaires dans plusieurs organismes. Nous détenons aussi la présidence à l'OPPBTBTP et nous avons renforcé notre présence dans les centres de formation d'apprentis (CFA). Autre bonne nouvelle, un candidat vient de se présenter pour représenter la Construction à l'union départementale (UD) du Calvados (14). Il ne nous manque plus qu'un représentant dans l'UD de l'Orne (61).

Globalement, la région Normandie compte 18 DS et DSC en entreprise. Durant la dernière mandature, le CSR et les membres de la section ont signé 14 protocoles pré-électoraux (PAP) dans les entreprises ou la CFE-CGC BTP n'était pas représentée, et où le collège TAM et cadres était supérieure à 25 votants.

Nous devons renforcer notre présence dans les instances paritaires et lors des négociations avec les fédérations patronales. Il nous faudra créer une cellule de veille performante pour négocier les PAP, afin de recruter de nouveaux adhérents. ■

NORMANDIE

AGE : un Conseil syndical régional renforcé et rajeuni

L'Assemblée Générale Élective du 23 septembre a permis d'intégrer au Conseil syndical régional de jeunes membres actifs, qui insuffleront un nouvel élan à notre section normande.



Yves DUPUIS
Président de la
Section Normandie

Pari tenu ! L'Assemblée Générale Élective (AGE) du Conseil syndical régional (CSR) de Normandie, qui a eu lieu samedi 23 septembre à Cabourg (14), en présence de Gérard Duez et de nouveaux adhérents, s'est conclue par le renforcement de nos équipes. Le CSR compte désormais 18 membres (au lieu de 13), élus pour trois ans dont 14 sont salariés et 5 sont des femmes. Le bureau sortant

est donc renouvelé, dans son entier, avec quelques changements.

Si le poste de président demeure, celui de vice-président revient à Jérôme Dubrac. Il remplace Michel Sanhaji, qui a été nommé président d'honneur de la section, afin de le remercier de ses loyaux services, pendant ses cinq mandats à la présidence de la CFE-CGC BTP pour la Normandie.

À noter que le conseil se rapproche de la parité : 3 des 7 membres du bureau sont des femmes. Et comme nous l'espérons, le conseil va intégrer 4 jeunes membres, tous actifs dans leur vie professionnelle, qui insuffleront un nouvel élan à notre section normande. Cette

Les priorités des présidents de sect



Gilles DAGNET
Occitanie

Un besoin de se perfectionner en permanence

« Nous avons à cœur de répondre aux nombreuses interrogations des adhérents qui s'inquiètent, entre autres, des conséquences de la réforme des retraites. C'est même un leitmotiv permanent : Que dit la loi ? Quand pourrai-je partir ? Quel sera mon état de santé au moment de prendre ma retraite ? Le sujet des retraites est devenu incontournable, tout comme l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat, avec un coût « du panier de la ménagère » devenu prohibitif.

Tous ces sujets imposent une réactivité de tous les instants des Représentants du personnel (RP) et des Délégués syndicaux (DS), qui doivent se tenir informés en permanence. Il est donc essentiel qu'ils continuent de se perfectionner avec des formations juridiques, mais aussi en matière de communication et de réseaux sociaux. Car tout va plus vite et les adhérents ont besoin d'avoir des réponses rapidement. »



Hervé JACQUOT
Grand Est

Défendre et promouvoir le paritarisme professionnel

« Trop souvent, les adhérents de la CFE-CGC BTP ignorent que les organisations syndicales sont parties prenantes dans les instances paritaires. Je leur explique par exemple, que la CFE-CGC BTP est active dans la gouvernance de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), en proposant de nouvelles orientations stratégiques ou en choisissant des campagnes de sensibilisation des salariés sur les risques d'accident particuliers à destination des ouvriers, des compagnons mais aussi des cadres. Car toute action de prévention a des répercussions sur l'encadrement.

N'oublions pas que certains dirigeants politiques souhaitent évincer les organisations syndicales du conseil d'administration de ces instances paritaires, comme ce fut le cas, en 2008, lors de la transformation des Assedic en Pôle Emploi. Il nous faut sans cesse rappeler nos missions, même au niveau des instances paritaires, et en parler à nos nouveaux adhérents. Ne renonçons jamais à expliquer en permanence le rôle des syndicats dans l'intérêt des salariés et des employeurs, qui ont besoin des organisations syndicales pour faire avancer le dialogue social. »



Jean-Claude CHAUVIN
Pays de la Loire

Recréer la proximité avec les salariés sur le terrain

« Depuis la mise en place du comité social et économique dans les entreprises, tout particulièrement dans les groupes disposant de plusieurs entités syndicales situées dans différentes zones géographiques, les organisations syndicales sont devenues invisibles localement. Désormais, dans de grandes entreprises comme *Eiffage Énergie*, les élus doivent couvrir un périmètre de 300 kilomètres pour rencontrer les salariés de leur circonscription. Nous avons perdu le contact du terrain dans les bureaux comme sur les chantiers. Les salariés ne comprennent plus le rôle des organisations syndicales.

Comment parvenir à les convaincre d'adhérer à un syndicat et s'inscrire sur une liste électorale ? Surtout, au vu du temps passé dans sa fonction syndicale : de l'ordre de deux à trois jours par mois pour un représentant du personnel et d'un tiers temps pour un délégué syndical. Aujourd'hui, il faut trouver un juste équilibre entre l'exercice de son métier et son mandat syndical. Tout comme il est nécessaire d'avoir un élu localement sur un territoire de plus de 100 personnes, pour recréer une proximité avec les salariés sur le terrain dans les grandes entreprises. »

ion régionale (2^e partie)



Pascal BÉNÉDIT
Hauts-de-France

Assurer la relève et le développement

« Je suis inquiet pour la suite. Bien sûr, j'ai à mes côtés des membres motivés, mais lorsque je leur ai annoncé, en décembre dernier, que je ne souhaitais pas renouveler mon mandat qui arrive à échéance fin 2025, aucun membre de l'équipe – une vingtaine de personnes – n'a manifesté l'envie de prendre le relais. Il faut dire que la fonction de président de section régionale est enthousiasmante mais nécessite un engagement au quotidien, pour répondre aux sollicitations, développer le syndicat et gérer la négociation des protocoles d'accord préélectoraux (PAP). »

Les adhérents qui s'impliquent au niveau du bureau régional ne sont pas toujours disponibles. Mon équipe, par exemple, est constituée pour l'essentiel d'adhérents à la retraite. Or, dans une région comme les Hauts-de-France, aller signer un PAP peut prendre la journée. Que faire pour redonner cette envie aux adhérents, en particulier les plus jeunes, de s'investir pour assurer le renouvellement des sections régionales ? D'autant que les actifs cumulent bien souvent des fonctions à la fois dans leur entreprise et au bureau régional. Cette problématique de la relève doit être traitée avec réalisme. »



Jean-Luc DESPAS
Centre - Val de Loire

Clarifier le rôle des présidents de section régionale

« Redéfinir les prérogatives d'un président de section régionale est nécessaire pour être plus performant. Il serait judicieux de lui laisser un peu plus de latitude sur certains dossiers, notamment sur les protocoles d'accord préélectoraux, le choix d'une liste électorale des délégués syndicaux (avec l'aval technique du service juridique du syndicat si nécessaire, ainsi que de son service administratif pour les courriers de dépôt des liste et désignation). Il faut des échanges plus réguliers entre le syndicat et les sections régionales, tout particulièrement sur le cadre et l'avancée des négociations en cours au niveau national, qui doivent se décliner au niveau régional (BTP CFA, OPCO, négociation des minimas FFB, CAPEB, FRTP, Médecine du travail) . »

Une clarification des rôles des différentes sections s'impose. Encore trop souvent, les adhérents, surtout les nouveaux, ne comprennent pas qu'ils peuvent être à la fois dans une section régionale et faire partie d'une section professionnelle d'entreprise. Cela nous permettrait de renforcer nos équipes au niveau régional et notre présence dans les différentes instances régionales en espérant pouvoir intégrer des actifs. »

Cinq présidents de section régionale livrent leurs recommandations pour accroître la représentativité du syndicat dans les entreprises.

EN PRATIQUE



Des formations pour les développeurs régionaux

À l'initiative de Viviane Fafet, déléguée générale, en charge des actions de développement, le syndicat propose des journées de formation à destination des développeurs régionaux. La première a eu lieu le 15 juin. Animée par Morgane Colas, directrice associée chez CSE Solutions, elle était bâtie sur trois grands thèmes : 1. Revoir l'organisation des élections ; 2. Comprendre les enjeux de la représentativité et le contenu des PAP ; 3. Maîtriser le contenu des PAP. « Une journée très enrichissante qui rappelle utilement l'importance d'une vraie mise ou remise à niveau sur ce sujet tellement essentiel », affirme Sandra Gateau, vice-présidente TAM à la CFE-CGC BTP, qui faisait partie des « stagiaires » de cette session.

La prochaine journée aura lieu le lundi 23 octobre. Contact : Viviane Fafet fafet.viviane@orange.fr

GRAND EST

Le Conseil syndical régional monte au contact

La section était présente à la foire de Châlons-en-Champagne début septembre. Un rendez-vous qui a été, comme chaque année, l'occasion de promouvoir le développement territorial de la CFE-CGC BTP.



Hervé JACQUOT
Président de la
section Grand Est

Depuis maintenant plusieurs années, la section régionale Grand Est de la CFE-CGC BTP est présente sur le stand CFE-CGC de la foire de Châlons-en-Champagne qui a eu lieu du 1^{er} au 11 septembre. La 77^e édition n'a pas fait exception et samedi 9 septembre, plusieurs membres du Conseil syndical régional sont venus défendre les valeurs du BTP.

Avec plus de 200 000 visiteurs, cette foire, à l'origine agricole et aujourd'hui généraliste, représente désormais un rendez-vous incontournable pour tous ceux qui souhaitent faire connaître leur savoir-faire. Elle réunit chaque

année l'ensemble des acteurs économiques, associatifs et institutionnels de la région. Tous les acteurs du monde syndical et du paritarisme s'y rencontrent, les hommes et femmes politiques locaux et nationaux viennent échanger, notamment sur l'avenir du syndicalisme.

Une journée dédiée au BTP

La CFE-CGC est donc une habituée des lieux, grâce à l'implication et au volontarisme des militants de l'Union locale de la CFE-CGC de Châlons-en-Champagne, qui installent et démontent le stand, assurent la tenue de celui-ci pendant les 11 jours et gèrent la logis-

tique pour accueillir les différents intervenants de la CFE-CGC (délégués nationaux, Unions régionales et départementales, Fédérations et syndicats).

Un grand merci à eux de nous avoir ainsi permis d'organiser cette journée dédiée au BTP. C'est une occasion de plus de mieux faire connaître le syndicalisme et notre syndicat en particulier. Après la mobilisation syndicale contre la réforme des retraites, il convient d'achever de convaincre le plus grand nombre de la nécessité d'un syndicalisme de dialogue, tant en entreprise que dans les organismes paritaires.

Renforcer notre présence dans le Grand Est

Nous souhaitons que l'encadrement soit le premier à participer activement à l'évolution de son entreprise. Il la connaît mieux que quiconque et possède la réactivité nécessaire pour réagir rapidement aux changements économiques. Dans cette optique, la CFE-CGC BTP apporte au personnel d'encadrement son réseau, son soutien et les outils nécessaires à son action.

En cette période électorale, promouvoir le développement territorial de la CFE-CGC BTP est un enjeu majeur. Tout particulièrement dans le Grand Est, qui présente de grandes disparités de densité de population et donc de salariés. Notre action s'inscrit dans une logique de dialogue et de négociation. Notre objectif est de développer la présence de la CFE-CGC BTP dans les entreprises ! ■

Notre action s'inscrit dans une logique de dialogue



L'équipe de la CFE-CGC BTP devant le stand de la foire de Châlons-en-Champagne



Richard MOURRE
Membre de la section
CFE-CGC BTP Auvergne-
Rhône-Alpes et développeur
fédéral pour la région

Créer une dynamique autour des élections professionnelles

Les élections professionnelles représentent une occasion idéale de rencontrer la direction et l'encadrement de l'entreprise.

1 Se concentrer sur les entreprises cibles

Le temps de préparation d'une campagne électorale est essentiel. La première étape consiste à sélectionner dans chaque région toutes les entreprises dans lesquelles nous avons une chance de renforcer notre représentativité syndicale. En nous appuyant sur le programme Omars 2, nous disposons d'un ensemble d'informations sur l'entreprise, notamment la date des prochaines élections professionnelles. Aujourd'hui, nous privilégions les petites et moyennes entreprises (de moins de 300 salariés). Dans ma région, en Auvergne-Rhône-Alpes, nous n'avons gardé que 4 des 24 entreprises ciblées au niveau national et nous allons essayer d'y créer une section CFE-CGC BTP.

2 Rassurer la direction

Dans un grand nombre de PME, la direction (président, direction des ressources humaines, etc.), répond souvent qu'elle n'a pas besoin d'un autre syndicat dans son entreprise. C'est donc au développeur fédéral de la convaincre. Pour l'aider dans cette démarche proactive, la CFE-CGC BTP a préparé un argumentaire aux objections éventuelles de la direction. Celle-ci doit comprendre qu'il est de son intérêt de créer un contre-pouvoir par rapport aux autres organisations syndicales (OS), pour améliorer le dialogue social dans l'entreprise. Les représentants du personnel captent et relaient ce qui se dit sur le terrain. La direction peut donc mieux identifier les problématiques et les résoudre. De plus, en adoptant une attitude positive, elle peut montrer aux salariés qu'elle ne ferme pas la porte aux OS. Notre mission est de valoriser, motiver et

sécuriser la direction, pour qu'elle nous aide à créer une section syndicale. C'est elle qui va nous permettre de rencontrer l'encadrement au sein de l'entreprise.

3 Susciter les candidatures

À l'occasion de la réunion avec les salariés de l'encadrement, le développeur fédéral doit insister sur le positionnement catégoriel de la CFE-CGC, qui les représente, ainsi que les valeurs qui la caractérisent : un syndicalisme de proposition, qui s'appuie sur le dialogue et la coconstruction. Tout aussi important, il doit leur montrer que la direction est ouverte au syndicalisme et qu'elle valide la création de cette section syndicale. De cette manière, les encadrants salariés s'engageront plus facilement, sans craindre d'être freinés dans leur évolution de carrière. L'objectif n'est pas tant d'obtenir leur adhésion, mais plutôt leur vote aux élections professionnelles.

4 Mobiliser les salariés

Il faut rétablir un rapport de confiance avec les salariés de l'encadrement. Pour ce faire, il faut amorcer la dynamique au moins six mois avant les élections professionnelles. Durant cette période, il s'agit de les motiver et de les sécuriser en leur expliquant l'utilité de leur implication dans les instances pour faire avancer le dialogue social. Car la CFE-CGC pratique un syndicalisme qui accorde une grande place à ses militants de terrain. Les salariés engagés doivent se sentir épaulés par le syndicat, qui les forme et les accompagne. Surtout, et c'est le maître mot, les encadrants doivent se sentir soutenus par leur hiérarchie, afin d'œuvrer pour le bien du dialogue social et de l'entreprise. ■

LES FRANÇAIS EN

Hausse du prix des logements, cherté des crédits immobiliers, insuffisance de logements neufs et de logements sociaux, gel du marché de la location : face à une crise sans précédent, à la fois sociale et économique, les solutions tardent à venir. Il en va pourtant de la cohésion du pays.



À LIRE DANS CE DOSSIER

14-18 Radioscopie d'une crise

15 L'avis d'Emmanuelle Cosse, présidente de l'Union sociale pour l'habitat

MENT

MANQUE DE TOITS



16 Tolérance zéro sur les logements vacants de plus d'un an

17 3 questions à Carl Gagné, économiste

18 Comment habiter demain ?



300 000

C'est la demande « naturelle » de logements chaque année, sans évoquer les autres sources de besoins

Question à quelques milliards d'euros : de combien de logements neufs la France aurait-elle besoin pour satisfaire les besoins de sa population ? Entre 370 000 et 500 000, selon différentes évaluations, dont environ 40 % dans les 20 premières métropoles de l'Hexagone. Question subsidiaire : quelle est la typologie des demandeurs de logements en France aujourd'hui ? Selon une étude de la Fédération des promoteurs immobiliers (FPI), dans près d'un cas sur deux, il s'agit de répondre aux besoins de nouveaux habitants dans le cadre de ce que les sociologues appellent les processus de « décohabitation » (séparations conjugales, départ d'un enfant, devenu majeur, du domicile familial, diminution du nombre de personnes par ménage...), à hauteur d'environ 152 000 logements par an. Viennent ensuite les demandes de logements non satisfaites les années précédentes (plus de 60 000 par an), les besoins de logements engendrés par l'immigration (environ 70 000) et la croissance démographique (un peu moins de 26 000 logements)...

Une crise aux facteurs multiples

Nous voilà déjà face à une demande « naturelle » de plus de 300 000 logements par an, sans évoquer les autres sources de besoins. Mais le marché de la location pâtit des difficultés que rencontrent de nombreux bailleurs. Et surtout, la production de logements neufs est en berne depuis plusieurs années : alors qu'il y avait eu près de 500 000 mises en chantier en 2005, on n'en comptait qu'un peu plus de 350 000 en 2022, dont 200 000 logements collectifs. À la fin juillet 2023, le nombre de mises en chantier de logements neufs s'établissait à 333 100, en baisse de 13,2 % sur un an. Et selon Emmanuelle Cosse, présidente de l'Union sociale pour l'habitat, pas plus de 80 000 sortiront de terre cette année (*lire son interview ci-contre*). À cela s'ajoute la problématique des logements vacants. Ils représentent 3 % du total des logements, soit environ 1,1 million, mais une très large majorité (800 000) se situent dans des zones où la demande est inférieure à l'offre.

Certes, le manque de logements neufs en France, et notamment de logements sociaux, n'est pas un phénomène nouveau. Cela fait plus d'une dizaine d'années que, dans les zones dites en tension, le rythme de construction ne suffit pas à répondre aux besoins de logement de la population. Ce qui explique d'ailleurs en partie l'envol des prix de l'immobilier : depuis 2001, ils ont progressé de 160 % en Île-de-France et de 130 % dans le reste de la France, tandis que les salaires ont augmenté de seulement 30 %. Mais si la crise apparaît comme plus aiguë, c'est qu'elle agrège également la question des taux d'intérêt, dont la hausse provoque une augmentation sensible des taux des prêts immobiliers et donc une impossibilité, pour bon nombre de ménages, d'acquiescer un logement ou d'en changer.

Par conséquent, c'est toute la filière de l'immobilier qui est frappée, des promoteurs aux constructeurs. Les réservations d'appartements neufs, qui ont déjà chuté de près de 25 % sur un an en 2022, se sont nettement effondrées sur les six premiers mois de l'année (- 34 %). Elles ont atteint le niveau le plus bas enregistré depuis dix ans par la Fédération des promoteurs immobiliers. La chute a même atteint 52 % pour les réservations des particuliers. L'investissement dans l'immobilier résidentiel s'est contracté de 83 % à 530 millions d'euros au premier trimestre 2023, par rapport à la même période un an plus tôt. Selon Pôle Habitat FFB, les ventes de maisons neuves (hors lots de maisons vendus par des promoteurs) ont chuté, l'an dernier, de plus de 31,3 %, à 96 000 unités. Pour la fédération de constructeurs, « une telle dégradation n'avait jamais été observée auparavant, même pendant la crise des subprimes de 2008-2009 ».

Une augmentation de 15 à 25 % des prix des matériaux en un an

L'industrie du logement est complexe, elle intègre de très nombreux paramètres, mais il est néanmoins possible d'identifier quelques causes déterminantes de la situation actuelle. La première est l'augmentation du coût de la construction, en raison notamment de

(Suite page 16)



L'AVIS DE **EMMANUELLE COSSE**

« Il faut un plan d'engagement massif pour la construction de logements »

La demande de logements explose, comment enrayer cette tendance ?

Nous manquons cruellement de logements, disponibles et de qualité, pour répondre à la demande. C'est même la première fois que celle-ci est aussi forte dans toutes les régions marquées par une dynamique économique en matière d'emploi, avec 2,4 millions de demandeurs de logement, dont près de 1,7 million de ménages en attente d'un logement social. Et pour cause : les délais d'attente – qui peuvent aller jusqu'à 10 ans – s'allongent du fait des difficultés d'accession à la propriété et du manque de logement disponibles sur le marché locatif privé.

En théorie, il faut 500 000 productions nouvelles par an, dont 150 000 logements sociaux, pour satisfaire la demande. Et cette année, l'objectif de produire 110 000 logements sociaux ne sera pas atteint. Tout au plus, nous parviendrons peut-être à franchir la barre des 80 000 en 2023. Sans compter que la production de programmes immobiliers privés et de mises en chantier s'inscrit en recul d'au moins 30 % depuis le début de l'année. Nous constatons une atonie totale du marché alors que la crise immobilière est loin d'être arrivée à son terme. Nous devons poursuivre nos efforts en matière de réhabilitation des bâtiments existants avec notamment l'aménagement des friches industrielles, mais aussi augmenter le nombre de programmes de construction dans toutes les régions en tension.

Qu'attendez-vous du nouveau ministre du Logement, Patrice Vergriete ?

La mise en œuvre d'un plan d'engagement massif, associant l'État et les collectivités locales, pour la construction de logements

sociaux et privés, abordables et accessibles aux ménages les moins aisés. Pour l'heure, l'État n'a toujours pas indiqué à quelle hauteur il financera la production de logements sociaux. Il est urgent que le gouvernement précise ses ambitions en matière de soutien au logement social et privé.

Que pensez-vous du développement du logement locatif intermédiaire pour désengorger le marché ?

L'État veut favoriser la production de logements locatifs intermédiaires, qui bénéficient d'un loyer inférieur à celui du marché. C'est une bonne chose pour les classes moyennes qui ne peuvent plus accéder à la propriété en raison de la flambée des taux des crédits immobiliers. Pour autant, ce dispositif ne répond pas aux besoins d'une majorité de ménages, en particulier ceux en quête d'un logement social. Car le loyer pour un logement locatif intermédiaire se situe à 15 € du m², contre 10 € pour un logement social. Typiquement, une infir-



Emmanuelle COSSE
Présidente de l'Union sociale pour l'habitat

La question de l'accessibilité d'un logement à un loyer abordable est primordiale

mière débutante ou un professeur des écoles n'a pas les moyens de louer un logement intermédiaire. Je pense aussi à toute une partie des ouvriers et aux saisonniers. Or, aujourd'hui, ces ménages ne peuvent pas accéder à un logement social, parce qu'il n'y en a pas assez. La question de l'accessibilité d'un logement, à un loyer abordable pour une majorité de Français, est vraiment primordiale. ■

MESURES

Tolérance zéro sur les logements vacants de plus d'un an

En 2022, la France comptait encore 3,1 millions de logements vides - soit environ 8,5 % du parc immobilier national - dont 1,1 million depuis plus de deux ans. Partant de ce constat « *inacceptable* », l'État et un grand nombre de collectivités locales multiplient les actions pour inciter les propriétaires à rénover et louer leur bien. D'autant que parmi eux, « *300 000 se situent en zone tendue, là où il est difficile de se loger* », remarque le ministère du Logement. Un chiffre « *à comparer avec les quelque 350 000 appartements ou maisons construits chaque année en France* ». En outre, la Première ministre, Élisabeth Borne, a annoncé à la mi-juin, une prime de 5 000 euros pour la réhabilitation d'un logement vacant dans une commune rurale, « *en contrepartie de l'obligation de mise en location* », à des publics cibles comme les saisonniers et les jeunes.

Autre levier : la hausse de la taxe sur les logements vacants à 17 % de la valeur locative du bien la première année et à 34 % les années suivantes, limitée jusqu'ici à 1 100 communes urbaines en zone tendue, sera étendue à 2 200 nouvelles communes, dans des zones touristiques. Celles-ci pourront également majorer jusqu'à 60 % les taxes d'habitation sur les 3,3 millions de résidences secondaires vides ou louées occasionnellement sur le territoire. Un décret en ce sens a été publié au Journal officiel (JO) le 26 août. ■

(Suite de la page 14)

l'envol des prix des matériaux de construction et de sous-traitance, ainsi que du coût de l'énergie. Même si les évaluations divergent selon les sources, les prix des matériaux auraient augmenté de 15 à 25 % en 2022. Or ils représentent environ 30 % des charges des entreprises du BTP. Autre facteur d'inflation évoqué par les professionnels : les nouvelles réglementations énergétiques qui président à la construction de logements neufs, dont la RE2020. Au total, la hausse du prix de revient des logements neufs atteindrait aujourd'hui

2 millions de Français sont en attente d'un logement social

25 % par rapport aux années précédentes.

Une deuxième raison de la crise tient à la chute du nombre d'autorisations de construire délivrées par les maires, en baisse de plus de 10 % au premier semestre de cette année. Là encore, sans que l'on puisse en mesurer exactement l'impact, la démarche Zéro artificialisation nette des sols (ZAN), qui demande aux collectivités locales de réduire de 50 % d'ici 2030 le rythme d'artificialisation et de consommation d'espaces naturels, ne prédispose pas un certain nombre de municipalités à se lancer dans de grands programmes immobiliers neufs.

Enfin, l'immobilier est un facteur de fluidité et de mobilité sociale très important. Or le faible nombre de logements disponibles et la cherté des logements et des crédits immobiliers entraînent une sorte de « glaciation » des échanges. Les ventes aux particuliers sont sur un rythme annuel de baisse de plus de 30 %. Le marché de la location est lui aussi gelé : la tension – mesurée en comparant le nombre de contacts pris par les clients au volume d'annonces publiées – s'est accrue, l'an dernier, de 68 % en moyenne au niveau national selon le site des professionnels de l'immobilier Bien'Ici. La demande de logements à louer a en effet augmenté de 54 % en 2022, alors que, en parallèle, l'offre a diminué de 10 %. Il faut dire que ce marché est particulièrement concerné par la nouvelle réglementation qui interdit à la location les logements répertoriés comme passoires thermiques. En l'état actuel des textes, cette interdiction concernerait plus de 800 000 logements dès 2025.

Débloquer l'accès à la propriété et à la location

Comment sortir de cette crise ? Le débat se concentre autour de deux grands sujets. Le premier est naturellement la relance de la construction de logements neufs, et en particulier de logements sociaux. Aujourd'hui, près de 2 millions de Français sont en attente d'un logement social. Cet effort ne peut passer que par un engagement fort de l'État. En juin 2023, le gouvernement a annoncé un plan pour répondre à la crise, à la fois en favorisant



l'accès à la propriété (prolongation du prêt à taux zéro jusqu'en 2027, mais avec un dispositif resserré) et l'accès à la location (extension du nombre de bénéficiaires de la caution publique Visale, adaptation de la fiscalité locative favorisant les locations de longue durée).

Le plan prévoit aussi de favoriser la libération du foncier sur des zones déjà artificialisées et d'engager le dialogue avec les collectivités sur la délivrance des permis de construire. Enfin, le budget alloué à MaPrimeRenov' va être porté à 4 milliards d'euros en 2024, contre 2,4 milliards aujourd'hui. En outre, Action Logement, qui collecte la participation des employeurs à l'effort de construction,

va mobiliser 14,4 milliards d'euros sur cinq ans, notamment pour développer le logement dans les territoires en tension.

Cette initiative a d'ailleurs été saluée par Christophe Roth, secrétaire national confédéral CFE-CGC. « *Le sujet du logement est au carrefour de l'emploi, du pouvoir d'achat et du parcours résidentiel des salariés, écrit-il dans une tribune. Que l'on soit jeune actif, locataire ou propriétaire, étudiant, apprenti, salarié du privé ou agent de la fonction publique, en mobilité géographique, en situation de handicap, le logement est une nécessité absolue. L'accompagnement des Français dans leur parcours résidentiel constitue*

4 milliards d'euros
C'est le budget alloué à MaPrimeRenov' en 2024, contre 2,4 milliards aujourd'hui

3 QUESTIONS À CARL GAGNÉ

“Il faut absolument réduire la valeur du foncier”



Carl GAGNÉ

Directeur de Recherche INRAE et Professeur associé à l'Université Laval (Canada), Carl Gagné réfléchit aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux de la localisation des activités, de l'aménagement du territoire et de la mondialisation.

Comment pallier le manque de logements ?

Le gouvernement doit engager des réformes structurelles visant à augmenter l'offre de logements tout en limitant l'étalement urbain. Cela implique une autre manière de construire dans les zones urbaines. La ville d'Amsterdam, par exemple, privilégie la construction de logements collectifs avec des espaces verts plutôt que de grandes tours, pour répondre à cette tendance lourde : vivre là où l'on travaille.

Quelles mesures mettre en œuvre pour favoriser l'accès à la propriété ?

Il faut absolument réduire la valeur du foncier. L'instauration d'une taxe sur la plus-value foncière est une piste intéressante. Concrètement, la construction de la ligne TGV Paris-Rennes et les aménagements urbains, réalisés par l'État et les collectivités locales autour de la gare de Rennes, ont permis aux propriétaires de valoriser leurs biens dans ce quartier. Ils ont ainsi bénéficié d'une rente alors qu'ils ne sont pas à l'origine de cette plus-value. Il est donc normal qu'une partie de cette rente foncière revienne à la puissance publique et soit redistribuée aux ménages

aux revenus les plus modestes, pour leur permettre d'accéder à la propriété. Autre piste à l'étude, l'acquisition de terrains par les collectivités locales, comme les offices fonciers solidaires.

En quoi la lutte contre l'artificialisation des sols aggrave-t-elle la crise du logement ?

L'adoption en 2021 du plan Zéro Artificialisation Nette (ZAN) des sols permet de réguler l'offre de terres constructibles. Mais ce plan génère aussi des effets négatifs sur le logement en France. Ce ne sont pas les coûts de construction et du crédit immobilier, qui contribuent le plus, à moyen et long terme, à la hausse des prix des biens immobiliers. C'est surtout la valeur du foncier qui est étroitement liée à sa localisation. Dans un marché de plus en plus tendu où la demande de logements est plus forte que l'offre, les prix du foncier urbain, surtout dans les zones de tension, vont mécaniquement augmenter. Cette réforme va donc enrichir les propriétaires de logements, au détriment des ménages des classes moyennes et des jeunes qui veulent accéder à la propriété. ■



Il est probable que la question du logement devienne une préoccupation majeure des Français dans les mois à venir

l'un des piliers de notre modèle social. »

Le second sujet au centre des débats est celui du prix de la construction et de la cherté du crédit immobilier. Sur le premier point, il est difficile d'obtenir des résultats à court terme, car il faudrait que s'enclenche une désinflation significative des coûts des matériaux. Quant au coût du crédit, il dépend de la politique monétaire des banques centrales, qui ne donnent aucun signe d'une prochaine baisse des taux, tant qu'une baisse durable de l'inflation n'intervient pas.

Pourtant, les acteurs de la construction et de l'immobilier tentent de trouver des solutions. Certains plaident pour une transformation radicale de la façon de construire, notamment

par une standardisation et une industrialisation plus poussée de la construction, tout en préservant le bien-être et la qualité de vie des habitants.

En attendant, les Français n'ont d'autre choix que de s'adapter aux déséquilibres actuels, le temps que les différentes mesures évoquées plus haut ne produisent leurs effets. Mais il est probable que la question du logement, qui a rarement été prioritaire dans les politiques publiques de ces dernières années, devienne une préoccupation majeure des Français. Les forces sociales du pays devraient, elles aussi, en faire un thème de mobilisation, afin de soutenir les populations qui souffrent le plus de cette crise. ■

PROSPECTIVE

Comment habiter demain ?

Quelles sont les attentes de la Génération Z en matière de logement et quelles conséquences pourraient-elles avoir sur les propositions futures d'habitat ? En 2022, le groupe Bouygues et l'atelier d'architecture Jam ont réalisé une étude sur le thème « Habiter demain » auprès de jeunes de 15 à 25 ans. Les réponses sont sans appel : les jeunes veulent de l'espace et du confort, certes, mais aussi de la modularité. Plus de 90 % d'entre eux se déclarent prêts à partager des espaces ou des utilitaires avec d'autres habitants du quartier en mettant en commun, par exemple, une salle de sport, un potager, un compost, une terrasse, voire une pièce supplémentaire et un véhicule. Ce modèle hybride de logement allie donc des espaces privés réduits, des espaces partagés et des services mutualisés.

Ces attentes pourront-elles être satisfaites dans les futures offres de logement ?

De nombreuses équipes d'architectes et de constructeurs travaillent déjà sur ces questions. En 2021, les ministères de la Culture et du Logement, en association avec l'Ordre des architectes, ont lancé un programme « Engagés pour la qualité du logement de demain » afin de susciter des projets. Sur la centaine de projets présentés, une vingtaine traitent justement de la question de la modularité, en proposant des dispositifs qui permettent, notamment, d'adapter la taille ou l'aménagement intérieur du logement en fonction des

besoins des occupants, mais aussi d'anticiper des changements d'usage à l'échelle des logements ou du bâtiment. Les solutions proposées portaient sur les systèmes constructifs, la réversibilité des bureaux en logements, la fabrication à moindre coût de modules réemployables et déplaçables. Et même la mise en place d'un système de « cloison utile », permettant de combiner des meubles pour augmenter l'espace à vivre en fonction des besoins. ■



EN CHIFFRES

50 milliards

La décarbonation de l'industrie française avoisinera 50 milliards d'euros d'ici 2050, dont 30 pour les 50 sites les plus émetteurs sur le territoire. Dans cette enveloppe, l'État s'est engagé à doubler ses subventions à hauteur de 10 milliards d'euros, afin d'aider les industriels à réduire leur empreinte carbone de 50 %.

200 000

D'après France Stratégie, il faudra recruter environ 200 000 ouvriers et encadrants du bâtiment supplémentaires, d'ici 2030, pour assurer la rénovation énergétique du bâti en France. Les investissements annuels nécessaires sur la période sont évalués à 48 milliards d'euros par an pour réduire d'au moins 55 % les émissions de gaz à effet de serre dans le Bâtiment.

19,2 millions

La Fondation Abbé Pierre et la Fédération européenne des organisations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA) estiment, dans un rapport publié le 5 septembre, que 19,2 millions de personnes en Europe vivent dans des logements insalubres, c'est-à-dire des espaces exigus, exposés à des moisissures, de mauvaises isolations thermiques ou des infiltrations d'eau...



Le village olympique doit être livré début mars 2024.

© VINCI Immobilier / Kreation

JO 2024 : du Village des athlètes au quartier de ville éco-responsable

Réversible et durable, le projet du village a été conçu pour répondre aux besoins des athlètes pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques, puis à ceux des collectivités locales sur le long terme.

Nouvelle vitrine technologique du savoir-faire français en termes d'excellence environnementale et de réversibilité, le Village des athlètes doit être livré début mars au Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Pour la Solideo, l'organisme en charge de la construction des ouvrages, cette pièce maîtresse du programme représente un investissement de 1,8 milliard d'euros, sur une enveloppe globale de 4,4 milliards d'euros.

La particularité de ce projet est d'avoir été imaginé, dès sa conception, pour changer d'usage et bénéficier d'une seconde vie, une fois les médailles distribuées. À partir du 18 juillet 2024, le Village accueillera plus de 23 000 athlètes, des bureaux pour les équipes et délégations, des salles d'entraînement, des lieux de restauration. Ensuite, après la fin

des JO, à l'automne, il entrera dans sa phase « héritage » avec un nouveau défi à la clé : le démontage et le réaménagement des sites, pour donner corps à un nouveau quartier, éco-responsable et fonctionnel.

Sur 52 hectares, les bâtiments répartis sur trois communes (Saint-Denis, Saint-Ouen et L'Île-Saint-Denis) seront transformés en quartiers urbains, offrant plus de 2 500 logements, 100 000 m² de bureaux, des commerces, deux crèches, des écoles, deux gymnases... Un quartier mixte et vivant, tourné vers la nature et ouvert sur la Seine, grâce à de vastes espaces paysagers composés d'un parc d'1,5 hectare et de berges de Seine aménagées. « Nous allons réaliser en cinq ans des aménagements qui auraient nécessité quinze ans en temps normal, et réduire de 40 % l'empreinte carbone par rapport à un chantier classique ! », assure Nicolas Ferrand, directeur général de la Solideo. ■

Un premier bilan en demi-teinte pour le comité social et économique



En cette année d'élections professionnelles, directions d'entreprise et représentants du personnel ne partagent pas la même vision du « dialogue social simplifié » au sein du CSE.

Le second semestre 2023 va voir le renouvellement de près de 66 % des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises de 11 salariés et plus. L'occasion de tirer des enseignements de leur premier mandat. Instaurée par les ordonnances Macron de 2017, cette structure unique est issue de la fusion des trois instances du comité d'entreprise, des délégués du personnel (DP) et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Cinq ans après cette transformation des instances de représentation du personnel (IRP), les directions d'entreprise et les représentants du personnel restent partagés sur les effets de ce « dialogue social simplifié ».

Au vu des résultats du dernier baromètre IFOP « État du dialogue social 2022 », publié en mars 2022, les directions des ressources humaines (DRH) se disent plutôt satisfaites de l'efficacité des CSE, qui ont contribué

à « la simplification des process » avec des « réunions moins nombreuses et moins d'interlocuteurs ». À l'inverse, s'ils apprécient cette vision plus transverse des sujets abordés en CSE, les représentants du personnel sont « majoritairement négatifs (91 %) » vis-à-vis de cette instance. Depuis sa création, 60 % des élus interrogés pointent un appauvrissement du dialogue social, mais aussi un « affaiblissement du poids des représentants du personnel face à celui de la direction ».

Une perte de proximité sur le terrain

Pour 42 % d'entre eux, les « ordres du jour trop chargés » et la baisse du nombre d'heures de délégation allouées aux représentants du personnel (RP), empêchent de « traiter à fond les sujets ». Ils soulignent également une « perte de proximité des élus par rapport aux salariés (27 %) ». La disparition des DP n'a « pas

véritablement trouvé une compensation dans l'organisation du CSE et la proximité a peu à peu disparu », explique Louise Peugny, avocate au cabinet Voltaire.

Le remplacement du CHSCT par la Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus, n'a pas eu d'effets positifs non plus. Dépourvue de personnalité morale, cette nouvelle commission a perdu ses pouvoirs d'expertise et de consultation. En 2019 déjà, Gilles Lécuelle, secrétaire national à la CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité, estimait que les CSE avaient été instaurés « dans le souci de détruire les CHSCT ».

Renégocier les moyens du CSE

Dans ce contexte, le nouveau cycle électoral du CSE doit être l'occasion de « créer des opportunités pour améliorer le dialogue social », note le baromètre de l'IFOP. Partant du constat que les organisations syndicales peinent de plus en plus à constituer des listes électorales, du fait du désintérêt croissant des salariés pour le syndicalisme, les RP et les directions d'entreprise s'accordent sur ce point : la nécessité de rendre le CSE plus attractif.

D'après l'enquête, 75 % des représentants du personnel (RP) sont déterminés à renégocier les moyens du CSE au moment des élections professionnelles. Notamment pour rétablir le contact sur le terrain et permettre aux suppléants d'assister à nouveau aux réunions du CSE. Car « ces espaces d'échange constituaient des tremplins, des phases d'apprentissage pour ces derniers avant d'être titulaires », rappelle Louise Peugny. ■

Vers un écosystème de la construction plus vert car plus connecté

L'intelligence artificielle et l'Internet des objets offrent de nouvelles solutions pour réduire les émissions de CO₂ dans la Construction.

Comme d'autres secteurs très polluants, la Construction doit suivre la trajectoire européenne visant une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55 % en 2030, et la neutralité carbone d'ici à 2050. À l'échelle nationale, le secteur du bâtiment représente 43 % des consommations énergétiques annuelles et génère 23 % des émissions de gaz à effet de serre (GES). Pour atteindre ces objectifs, le secteur doit donc se transformer en profondeur.

De la production de matériaux bas carbone et biosourcés à l'optimisation de la consommation énergétique des bâtiments, l'intelligence artificielle (IA) et l'Internet des objets (IoT) offrent de nouvelles pistes pour accélérer la réduction de l'empreinte carbone du Bâtiment. À en croire les projections d'un récent rapport du cabinet de conseil KPMG intitulé « Construction 2030 : bâtir un futur radieux », « les acteurs du secteur, y

compris les petites et moyennes entreprises, devraient avoir intégré en 2030 l'analyse et le traitement de la donnée, l'intelligence artificielle, l'Internet des objets et l'ensemble des informations digitales dans leur manière de concevoir et bâtir un projet ».

Des ciments décarbonés

Aujourd'hui, un nombre croissant d'entreprises du BTP fait appel à des spécialistes de la quantification et de l'analyse des GES, comme l'américain Watershed, l'allemand Carbme, ou le français Greenly, pour optimiser leurs processus de production. Ainsi par exemple, la start-up britannique Carbon Re a recours à l'IA pour diminuer les GES dans la production de

En France, le secteur du bâtiment génère 23 % des émissions de gaz à effet de serre (GES)

ciment. « Produire du ciment implique notamment de cuire du calcaire à très haute température, explique Sherif Elsayed-Ali, cofondateur et PDG de l'entreprise, à La Tribune. L'énergie utilisée pour atteindre cette température est responsable d'environ 40 % des émissions. »

Les nouveaux procédés industriels se multiplient. Au salon Vivatech en juin, Hoffmann Green Ciment a notamment présenté une technologie permettant de produire à froid des ciments décarbonés. « Nous préservons ainsi les ressources (pas d'extraction de calcaire) et nous n'utilisons pas de four ni de cheminées afin de diviser par cinq les émissions de CO₂ », indique François Simon, prescripteur région Île-de-France chez Hoffmann Green Ciment aux Cahiers Techniques du Bâtiment. Afin de satisfaire aux exigences écologiques, les acteurs de la Construction travaillent également sur de nouveaux matériaux comme des bétons de bois, de chanvre ou de terre, 100 % recyclés...

Attirer des talents hautement qualifiés

Cette révolution technologique et industrielle dans la Construction suppose néanmoins des salariés compétents pour la conduire. « Le recrutement d'une main d'œuvre hautement qualifiée et la préservation de l'environnement sont la combinaison gagnante d'un secteur en profonde mutation, où les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) sont en passe d'être pleinement considérés », avance KPMG.

Selon Xavier Fournet, associé responsable infrastructure et construction chez KPMG France, « c'est en devenant plus durables, technologiques et « data oriented » qu'elles – les entreprises de la Construction – parviendront à inscrire leur action dans la transition écologique, attirer les talents et s'assurer un avenir radieux ». ■



Construction : la prudence est de mise en matière de recrutements de cadres

Même si l'activité reste solide, la part des entreprises de la construction ayant l'intention de recruter au moins un cadre, reste inférieure à celle observée dans les autres secteurs.



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

Le retournement de conjoncture annoncée en 2023 dans le secteur de la construction ne semble pas, à court terme, altérer le moral des entreprises du secteur. En effet, selon le dernier baromètre trimestriel de l'Apec, malgré la réduction des mises en chantier de logements neufs et des transactions immobilières, les professionnels affichent une sérénité à toute épreuve : près de 8 entreprises sur 10

se disent confiantes quant à l'évolution de leur niveau d'activité pour les 3 prochains mois et 73 % d'entre elles n'expriment aucune inquiétude en ce qui concerne leur trésorerie (74 % pour l'ensemble des secteurs).

Cette résistance s'érode toutefois à l'évocation des embauches de cadres. En effet, seulement 9 % des entreprises du secteur envisagent de recruter au moins un cadre au cours

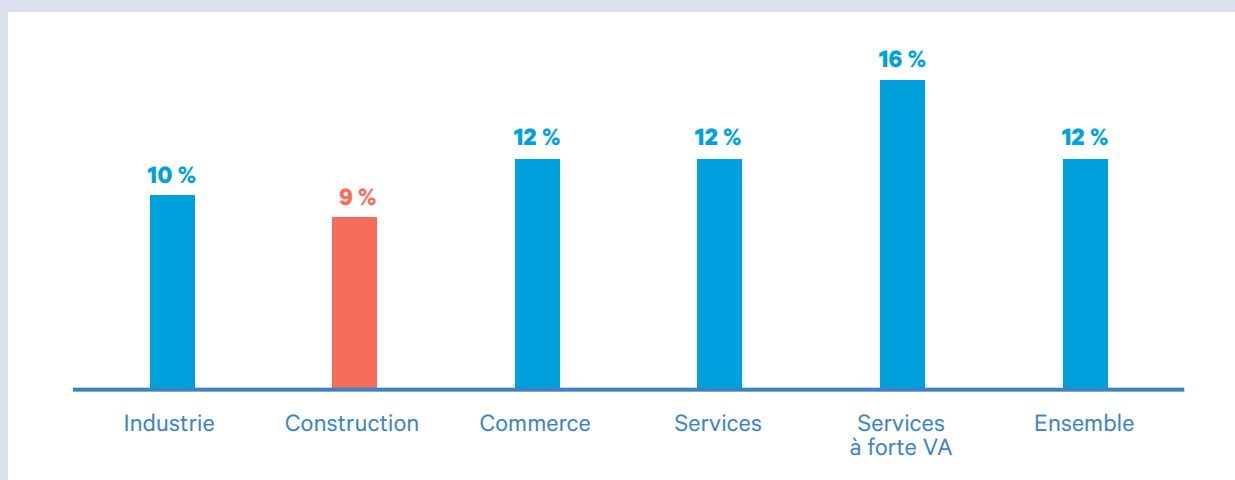
Les offres d'emploi cadres ont baissé de 2 % dans la construction au cours du 1^{er} semestre 2023

du prochain trimestre, contre 12 % pour l'ensemble des secteurs (*voir graphique ci-dessous*). Ce sont les services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie, conseil et banque assurance) et à fort taux d'encadrement qui affichent les intentions les plus élevées (16 %).

La prudence en matière de recrutement s'exprime également au travers des offres d'emploi cadres publiées sur apec.fr, qui ont baissé de 2 % dans la construction au cours du 1^{er} semestre 2023. Reste que les entreprises sont toujours en quête de cadres dans les familles « cœur de métier » du secteur : conduite et ingénierie de travaux, économie de la construction... ■

UN SECTEUR À LA TRAÎNE

Prévisions des entreprises en matière de recrutement de cadres



Source : Apec – Étude « Baromètre Apec – 3^e trimestre 2023 »



Fiscalité : le coup de grâce qui menace les constructeurs de maisons individuelles

Les Échos – 25/09

« Le gouvernement a fait le choix d'exclure, à partir de l'an prochain, la maison neuve du dispositif de prêt à taux zéro (PTZ) qui favorise l'accession à la propriété des ménages modestes. Il sera recentré sur les appartements neufs en zones tendues et réservé, dans les zones détendues, à l'achat de logements anciens sous condition de rénovation. « Les gens privés de PTZ vont acheter plus petit... et plus loin », ce qui risque d'accélérer l'étalement urbain, avance Christophe Boucaux, délégué général de Pôle Habitat FFB. »

Une « calcullette carbone » pour mesurer l'impact des chantiers

Environnement Magazine – 01/09

« Acteur majeur du secteur du BTP, Colas, filiale du groupe Bouygues

engagée dans une stratégie bas carbone et biodiversité, a mis au point une « calcullette carbone », un outil qui permet de mesurer l'empreinte carbone des chantiers. Il s'agit, selon l'entreprise, du « premier outil de calcul automatisé de l'empreinte carbone des chantiers dans le secteur des travaux publics ». Baptisé « Colas Carbon Counter », ce dernier est basé sur les données quantitatives issues des systèmes d'information financiers du Groupe. »

Femmes dans le BTP : repenser les conditions de travail

Le Moniteur.fr – 22/09

« La loi impose de réaliser une évaluation genrée des risques professionnels, mais cette obligation est rarement observée, selon Florence Chappert, responsable de la mission égalité intégrée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Une évaluation genrée des risques doit être réalisée par un groupe de travail mixte et il faut

“recueillir des données sexuées sur les accidents du travail, des maladies professionnelles, l'absentéisme...” »

Dans le BTP, le risque chimique en ligne de mire

Le Quotidien du Médecin – 07/07

« Le risque chimique est omniprésent dans la construction. Amiante, plomb, acides résines, solvants, silice cristalline sont autant d'agents toxiques auxquels les professionnels du BTP sont exposés. Et les conséquences peuvent être lourdes sur la santé. « Les cancers professionnels représentent 5 à 10 % des cancers », explique le Dr Michel Cambrellin, membre du comité scientifique, médecin du travail pour la SRAS BTP et président du Groupement national multidisciplinaire de santé au travail (GNMST) BTP. C'est pourquoi le congrès, organisé par l'Association des services de santé au travail (AST) BTP 13 du 31 mai au 2 juin, a choisi pour thématique “Biométrie, traçabilité, prévention en milieu confiné”. »



@cfecgc_btp (28/06)

L'exposition aux vagues de chaleur est de plus en plus fréquente et a des effets importants sur les salariés du BTP. Il serait utile de revoir en détail les conditions de protection des salariés et de rendre le cadre réglementaire un peu plus précis.

@Le_Figaro (28/09)

« Comme les parcours d'accession à la propriété sont bloqués, les gens restent locataires plus longtemps, ce qui empêche les nouveaux ménages en formation (étudiants qui quittent le foyer, ménages divorcés...) de trouver des logements. »

@BearingPoint_FR (09/09)

L'empreinte carbone d'un bâtiment tertiaire est répartie ainsi : les matériaux représentent 15 à 20 % de l'empreinte ; les consommations énergétiques 20 à 35 % et le transport 45 à 60 %.

@CFECGC (27/09)

Selon une étude, un #cadre sur six a déjà été en situation de découvert bancaire à cause d'une avance de frais professionnels sur son argent personnel. Un chiffre en hausse par rapport à 2022.

SOCIAL, ÉCONOMIE, POLITIQUE, CLIMAT...

Le syndicalisme au cœur de tous les enjeux

Stéphanie Matteudi-Lecocq, enseignante et chercheuse à l'Université de Lille, et Patrick Fabregas, Délégué syndical (DS) CFE-CGC ESCOTA, s'interrogent sur le pouvoir d'influence des syndicats dans le dialogue social et proposent de nouvelles formes d'engagement militant.

Dans votre dernier ouvrage *Les Syndicats peuvent-ils mourir ?*, votre analyse est que le monde syndical est à bout de souffle. Quelles sont les causes de ce déclin ?

Stéphanie Matteudi-Lecocq : Ce livre retrace les moments clés de l'histoire du syndicalisme, la place de l'État dans la régulation sociale et interroge le nouveau rôle qu'il pourrait offrir. La question du

déclin syndical n'est pas ancienne, puisqu'elle date du milieu des années 1970. Aujourd'hui, les sections syndicales disparaissent les unes après les autres, les conflits sociaux diminuent et sont moins efficaces : on ne bloque plus le pays ! Même si l'intersyndicale organisée début 2023 contre la réforme des retraites a redonné de l'élan et modifié en quelques mois le nombre d'adhérents de chaque grande Confédération syndicale, le syndicalisme se remet difficilement

des différentes crises économiques, sanitaires et sociales que nous avons traversées. Enfin, l'institutionnalisation du syndicalisme souhaitée par l'État dans les années 1980 a, petit à petit, distendu le lien entre militants et salariés.

Patrick Fabregas : Le monde du travail a changé, mais le « syndicalisme de grand papa » est toujours là ! L'appel systématique à la grève, dès lors que la négociation n'a pas abouti, donne une image négative du syndicalisme, car il appauvrit le dialogue social. De plus, le paritarisme est en recul. Écarté par les pouvoirs politiques depuis des années, ce modèle a pourtant fait ses preuves. De surcroît, les nombreuses réformes du code du Travail ont contribué à l'affaiblissement du syndicalisme, en particulier le syndicalisme de proximité. À cela s'ajoute la réduction des effectifs et des adhérents aux organisations syndicales dans de très nombreuses entreprises. Il est donc vital de s'adapter aux nouvelles règles du jeu et d'inverser la tendance pour contrer la volonté des derniers gouvernements de marginaliser le syndicalisme.

Entre les partisans d'une culture de la négociation et ceux tournés vers la contestation, comment les syndicats peuvent-ils se réinventer ?



Docteur en droit, enseignante et chercheuse à l'Université de Lille. Depuis 2007 elle forme l'ensemble des parties prenantes au dialogue social : dirigeants, DRH, RH opérationnels, managers, mais également les représentants du personnel et représentants syndicaux. Elle est l'auteure de « Les syndicats peuvent-ils mourir ? », paru aux éditions Rue de Seine.

S.M-L : L'idée n'est pas d'opposer la culture de la contestation à celle de la négociation, mais plutôt de les rendre complémentaires dans une idée de « partenariat conflictuel », c'est-à-dire créer des opportunités pour réinventer le rapport de force et le placer dans l'intérêt des salariés, de l'entreprise et de l'environnement. Deux ouvrages doivent sans cesse être remis en perspective : le répertoire de l'action militante (grève, négociation, mobilisation, co-gestion, co-détermination...) et la capacité d'écoute des besoins des salariés. Je crois beaucoup au dialogue social de proximité pour faire bouger les lignes. En outre, les militants des collègues cadres et encadrement ont un rôle fédérateur et pédagogique extrêmement important à jouer dans cette réinvention de l'action militante.

P.F : L'équilibre entre la culture de la négociation et celle de la contestation est fragile. À quoi sert le syndicalisme aujourd'hui ? Le syndicalisme sert aux salariés, pour défendre leurs droits, et à la direction, pour négocier et faire évoluer l'entreprise. À mon sens, il faut miser sur l'intelligence collective, car il faut sortir du modèle vertical de la prise de décision. Les organisations syndicales doivent être actrices de ce changement, en s'engageant dans la vie de l'entreprise, sans aller jusqu'à la co-gestion, tout en gardant cette capacité à s'opposer dans l'intérêt des salariés. Nous devons recréer les conditions d'un dialogue « gagnant/gagnant », afin de construire l'entreprise de demain avec la direction et les salariés.

Quel est le nouvel équilibre à trouver pour susciter à nouveau l'engagement des salariés dans les entreprises, afin de peser dans le paysage politique, économique, social ?

S.M-L : La question de l'engagement militant est primordiale, surtout



Les organisations syndicales doivent dépasser les clivages idéologiques d'antan

PATRICK FABREGAS

Délégué syndical CFE-CGC ESCOTA depuis plus de dix ans, il est aussi, depuis 2021, le référent de la branche Autoroutes et Ouvrages à péages pour la CFE CGC. Ce diplômé d'Études Supérieures Spécialisées "Urbanisme et environnement" a adhéré à la CFE CGC en 1999.

depuis la création des CSE en 2017. En formation, je dis souvent aux directions d'entreprise : « *Vous avez les syndicats que vous méritez* ». Et je les invite à faire un auto-diagnostic de leurs pratiques en matière de relations sociales. L'objectif est bien celui de donner du sens au dialogue social, aux instances représentatives, à la question de la négociation collective, pour remettre en perspective la façon de travailler ensemble. Et, selon les résultats et les objectifs, d'avoir des partenaires, de simples interlocuteurs ou des opposants. Créer la confiance et avoir la volonté et les moyens de dialoguer sont des clés essentielles pour répondre aux défis de demain.

P.F : Les organisations syndicales doivent dépasser les clivages idéologiques d'antan, pour former des coalitions et mettre en place des stratégies innovantes. Dans mon entreprise, la société des autoroutes Esterel, Côte d'Azur, Provence, Alpes (ESCOTA), filiale du groupe VINCI Autoroutes, les salariés apprécient cette convergence de

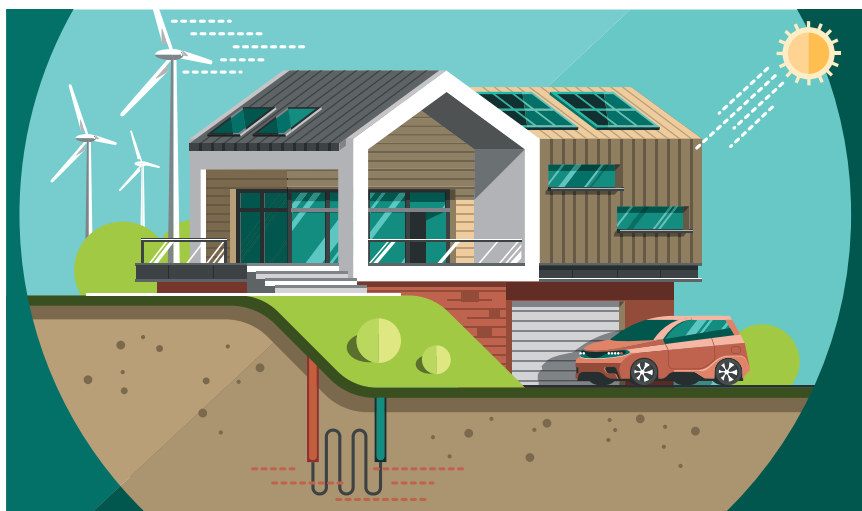
positions à l'occasion des revendications intersyndicales, qui sont, bien souvent, les mieux prises en compte par la direction. J'estime qu'il faut aussi travailler sur de nouvelles formes d'engagement, en s'associant avec des ONG ou des associations militantes, en partant à la conquête de « déserts syndicaux » et en s'immisçant dans les concertations citoyennes et dans celles proposées par le gouvernement. ■

À LIRE



Stéphanie Matteudi-Lecocq invite à de nouvelles formes de partenariat syndicats-patronat au sein des entreprises

et éclaire le présent par une relecture du passé, et la mise en comparaison de la France d'avec ses voisins, notamment l'Allemagne (Rue de Seine, 2022)



La transition énergétique, nouvel eldorado pour le BTP

L'Union européenne compte rénover 40 millions de bâtiments en dix ans pour atteindre un parc immobilier « zéro émissions » d'ici 2050.

Atteindre la neutralité climatique d'ici 2050, tel est le mantra de l'Union européenne (UE) depuis la mise en œuvre, en décembre 2019, par la Commission européenne du « Pacte vert » pour l'Europe. En adoptant ce texte, l'UE et ses États membres se sont ainsi engagés à réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre « d'au moins 55 % d'ici à 2030 » par rapport aux niveaux de 1990. Et parmi la cinquantaine de lois avancées dans le cadre du paquet « Fit for 55 », le Parlement européen a notamment adopté, le 14 mars, la directive sur la performance énergétique des bâtiments (EPBD).

Et pour cause : ce secteur est responsable de 40 % de la consommation européenne d'énergie et de 36 %

des émissions de gaz à effet de serre. Ce texte vise désormais « un parc immobilier zéro émission d'ici 2050 dans l'UE ». Pour y parvenir, le Parlement européen a introduit l'obligation pour les 27 États membres de réduire collectivement la consommation d'énergie des bâtiments de 11,7 % d'ici à 2030 par rapport aux projections de 2020.

Des normes minimales de performance énergétique

Dans cette optique, le parlement propose d'instaurer des normes minimales de performance énergétique (MEPS, pour Minimum Energy Performance Standard) pour les 15 % de bâtiments les moins performants, classés « G ». Il compte également sur la rénovation de 40 millions

L'Union européenne vise un objectif de 49 % d'énergies renouvelables

de bâtiments en dix ans. Charge aux États membres de fixer leur « plan national de rénovation » pour atteindre ces objectifs.

Autre nouveauté : l'UE a décidé d'intégrer la réglementation environnementale RE2020 déjà en vigueur dans des pays comme la France, la Suède ou le Danemark, qui prend en compte l'ensemble du cycle de vie des émissions du bâtiment. Cela devrait permettre de réduire les émissions de gaz à effet de serre sur toute la chaîne de valeur, dans sa phase opérationnelle comme en amont, avec le choix de matériaux biosourcés.

En outre, l'UE vise un objectif de 49 % d'énergies renouvelables (ENR) dans les bâtiments d'ici la fin de la décennie. Pour ce faire, précise la directive EPBD « tous les nouveaux bâtiments devront être équipés de technologies solaires d'ici 2028, lorsque cela est techniquement possible et économiquement réalisable. »

La part croissante de la rénovation

Ce plan est soutenu par le secteur de la construction, qui table sur la rénovation pour compenser la baisse de la construction dans le neuf. Ces dernières années, « le ratio construction/rénovation s'est inversé », explique Davide Maiello, responsable de l'intelligence commerciale chez Knauf Insulation dans une interview au site Euractiv. Au vu de la crise énergétique et du fait que « seulement environ 1 % » des maisons de l'UE sont reconstruites chaque année, précise-t-il, « la part de la rénovation dans le chiffre d'affaires va encore augmenter ». En 2022, d'après Euroconstruct, la rénovation représentait 59 % du chiffre d'affaires de la zone euro, à près de 550 milliards d'euros. ■

L'engagement syndical, ce bien que nous devons protéger

S'engager dans une activité syndicale est parfois considéré par l'employeur comme un signe déloyal. Cela ne doit pas affaiblir nos convictions, ni freiner notre développement.

La loi du 28 octobre 1982 contre la discrimination syndicale, dite « Loi Auroux », concerne le développement des institutions représentatives du personnel. Elle renforce la protection des représentants des salariés, notamment contre le licenciement, et détaille les moyens à la disposition des délégués syndicaux.

Depuis les lois Auroux de 1982, la discrimination syndicale est donc interdite. Un arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles en décembre 2019 reconnaît, de surcroît, le droit à l'indemnisation du salarié discriminé. « *La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu* », ont estimé les juges. Cette année encore, de grands groupes comme Société Générale ou ArcelorMittal France ont été condamnés en appel à indemniser d'anciens salariés syndiqués, au motif d'une discrimination dans leur évolution de carrière.

Des signes réels de discrimination sont relevés...

Le douzième Baromètre sur les discriminations au travail publié en 2019 par l'Organisation internationale du Travail (OIT) estimait cependant que près d'une personne sur deux se dit discriminée au cours de sa carrière professionnelle en raison de son engagement syndical. Et « *les militants les plus investis dans une activité syndicale visible ont un risque trois fois plus élevé de rapporter une*



discrimination », ajoutait le rapport.

D'après les témoignages recueillis en 2021 par Claire Hédon, la Défenseure des droits, et ses services, ces discriminations se manifestent sous la forme d'« absence d'évolution de carrière » (47 %), d'une « dégradation du climat » (44 %) ou d'une « non augmentation salariale » (30 %). Par ailleurs, être syndiqué et faire face à des situations difficiles – problèmes de santé, handicap, prise

en charge d'une personne proche dépendante – augmente le risque d'une discrimination, remarque l'enquête. Et de préciser : « *l'activité syndicale reste encore aujourd'hui parfois assimilée à de l'absentéisme par certains employeurs* ».

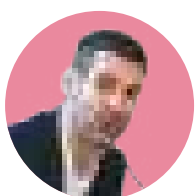
... Mais des pistes de correction existent

« *Il est de la responsabilité des employeurs, en concertation avec les organisations syndicales, de mettre en place des outils de prévention et de suivi* », explique Claire Hédon, la Défenseure des droits, dans le but de corriger les écarts ou les décrochages impactant la carrière des représentants du personnel. « *On pourrait aussi, affirme-t-elle, s'inspirer, même s'il n'est pas parfait, de l'index de l'égalité hommes-femmes mis en place en entreprise.* » ■

Il est de la responsabilité des employeurs, en concertation avec les organisations syndicales, de mettre en place des outils de prévention et de suivi

Variation de la rémunération : des clauses sous conditions

Il est désormais de jurisprudence constante que les clauses de variabilité du salaire sont licites si elles respectent trois conditions cumulatives... à difficultés variables.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

L'employeur peut-il faire varier la rémunération de son salarié en cours de contrat ? Oui, si le salarié en est d'accord (son acceptation ne peut pas résulter de la simple continuation du travail sans protestation). À l'inverse, son refus peut bloquer toute évolution du dispositif contractuel de rémunération (par exemple, passer d'une rémunération fixe à une rémunération, en tout ou partie, variable... même si cette nouvelle structure s'avère plus avantageuse pour le travailleur).

Pour éviter un tel blocage, l'employeur qui souhaite faire du salaire un outil de sa politique de motivation dans l'entreprise va chercher à introduire dans les contrats de travail, généralement au moment de l'embauche, des clauses de variabilité du salaire l'autorisant à moduler son montant. De tels aménagements contractuels sont-ils valables et si oui, à quelles conditions ?

Trois conditions cumulatives

Il est désormais de jurisprudence constante que ces clauses sont licites, si elles n'ont pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels, si elles ne font pas porter le risque de l'entreprise sur le salarié et si elles sont fondées sur des éléments

objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ! Trois conditions cumulatives.

La première ne pose aucune difficulté : la variation de salaire ne peut pas conduire à payer le salarié en dessous des minima légaux ou conventionnels. Le salaire peut « flotter » mais toujours au-dessus du plancher ; la clause de variabilité ne permet pas de le situer en dessous. La seconde condition n'est, à vrai dire,

Le salaire, qui a un c
pour la plupart des gens, ne
vouloir, la fantaisie, les h

VOS QUESTIONS

jamais discutée devant les juges. Elle semble cependant interdire les stipulations contractuelles autorisant l'employeur à faire varier le salaire en cas de déficit de gestion ou d'inventaire.

Paravent de l'arbitraire patronal

En réalité, seule la troisième condition (la clause doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur) fait débat régulier devant le conseil des prud'hommes. Elle signifie simplement que le salaire, qui a un caractère alimentaire pour la plupart des gens, ne peut pas varier selon le bon vouloir, la fantaisie, les humeurs, de l'employeur. Aussi, sont interdites les clauses ainsi rédigées (peu importe que le contrat ait été signé, « en toute connaissance de cause », par le salarié) : l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement le salaire « *si les besoins de l'entreprise le justifient* » ; « *en fonction de l'évolution du marché et de la marque* » ; « *en fonction de l'évolution des prix* » ; « *en fonction de la stratégie et des objectifs de l'entreprise* » (Soc., 30 sept. 2020, n° 19-14.123). Autant d'expressions qui ne sont que le paravent de l'arbitraire patronal.

En revanche, la clause est parfaitement légale lorsque la partie variable de la rémunération est constituée d'un pourcentage sur le chiffre d'affaires (exemple : 0,2 % sur le chiffre d'affaires jusqu'à X euros ; 0,5 % de X à Y euros ; etc.), sur le niveau des ventes ou qu'elle dépend de la réalisation de différents seuils d'objectifs définis par le contrat (les objectifs

J'ai été déclaré(e) inapte par le médecin du travail.

L'employeur ne bouge pas... Puis-je prendre, sans risque, un travail dans une autre entreprise ?

Oui. Si l'employeur n'a pas bougé dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude (pas de reclassement, pas de licenciement), il doit reprendre le versement du salaire. De votre côté – sans perdre le bénéfice de votre salaire – vous pouvez vous faire embaucher ailleurs... Si l'employeur initial vous propose (enfin) un reclassement, il vous appartiendra alors de choisir l'entreprise dans laquelle vous souhaitez continuer à exercer votre activité professionnelle.

J'ai été convoqué(e) à un entretien préalable en vue de mon licenciement. L'employeur m'impose de me faire assister par un membre du CSE. En a-t-il le droit ?

Absolument pas. Vous êtes libre de choisir n'importe quel salarié de l'entreprise pour vous assister, peu importe qu'il ne soit pas titulaire d'un mandat particulier. En revanche, l'existence du CSE vous prive de la possibilité de faire appel à un conseiller extérieur figurant sur une liste établie au niveau préfectoral. Reste évidemment que la protection qui s'attache à l'exercice d'un mandat peut rendre l'assistance d'autant plus efficace que celui qui en est chargé ne craint pas (ou craint moins) la vindicte patronale...

Mon contrat de travail prévoit un préavis de démission de 3 mois. Est-ce légal ?

Première chose à savoir : un contrat de travail ne peut pas instituer de lui-même un préavis de démission. Si la convention collective applicable ne prévoit pas un tel préavis, vous n'êtes pas tenu(e) d'en respecter un, sauf hypothèse rare où il existerait un usage professionnel local contraire. Si la convention collective prévoit une telle période, la clause de votre contrat de travail ne peut alors qu'en diminuer la durée (C. trav., art. L. 1237-1). Exemple : votre contrat de travail stipule un préavis de trois mois ; la convention collective applicable en prévoit un de deux mois, dans ce cas vous ne serez tenu(e) qu'à un préavis de deux mois.

contractuels ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié) ou par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction (une modification des objectifs non contractuels en cours d'exercice ne peut pas être imposée au salarié ; Soc., 28 sept. 2022, n° 20-22.885).

Il semble, par ailleurs, que l'employeur ne peut pas faire d'un critère comportemental un facteur de variation de la rémunération. Il a ainsi été jugé que le critère « Agir avec courage », même explicité par une note interne indiquant qu'il signifie « *prendre des décisions justes et cou-*

rageuses dans l'intérêt de la société et assumer la pleine responsabilité de leurs conséquences », ne constitue pas un indicateur suffisamment précis et objectif (CA Toulouse, 21 sept. 2011, n° 11/00604).

Il est encore une dernière condition. Pour être licites, les modalités de calcul de la part variable de la rémunération contractuelle doivent reposer sur des éléments comptables vérifiables, faute de quoi le salarié pourra y prétendre même si l'employeur soutient qu'elle n'est pas due (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-41.383). ■

caractère alimentaire
peut pas varier selon le bon
humeurs, de l'employeur



Église Sainte-Jeanne d'Arc à Nice : une ode aux courbes et aux ovales

Chef d'œuvre de simplicité, de pureté des lignes et des formes, le projet de l'architecte Jacques Droz, un spécialiste des églises, se place résolument sous le signe des lignes courbes, avec une légère inspiration africaine.

Sur la centaine d'édifices religieux que compte la ville de Nice, toutes confessions confondues, deux sont particulièrement remarquables, leur point commun étant d'être ornés de coupes. Le premier est la spectaculaire cathédrale orthodoxe

Saint-Nicolas, bâtie entre 1903 et 1912 par la volonté de l'impératrice Marie Feodorovna, veuve d'Alexandre III. Le second est d'un style très différent, mais non moins puissant : l'église Sainte-Jeanne d'Arc, dans le quartier Saint-Lambert. Autant la première

évoque la luxuriance architecturale, à l'image des églises russes du XVI^e siècle, autant la seconde est un chef d'œuvre de simplicité, de pureté des lignes et des formes, s'inscrivant dans le grand mouvement de recherche et de création des années 1920.

Comme on le sait, la période de l'après-guerre fut fertile en nouvelles approches de tous genres, qu'il s'agisse d'art, d'architecture et de technologies. Sainte-Jeanne d'Arc est au confluent de ces trois mouvements. Sur le plan de la technique de construction, cette décennie consacre l'émergence d'un nouveau matériau, le béton armé. Ses fondements techniques sont posés dès 1906, où il est admis à figurer parmi les matériaux de construction classiques.

Dans les années qui suivent, des architectes d'avant-garde comme Tony Garnier, Le Corbusier ou Auguste Perret conçoivent des bâtiments d'envergure en béton armé, renouvelant non seulement la façon de construire, mais aussi les lignes architecturales en utilisant les capacités d'innovation offertes par ce matériau.

Signée Jacques Droz, un spécialiste des églises

Jacques Droz, l'architecte de Sainte-Jeanne d'Arc, utilise la technique du voile de béton armé pour la mettre au service de l'Art Nouveau, un mouvement artistique né à la fin du XIX^e siècle, qui s'appuie sur l'esthétique des lignes courbes en réaction contre les dérives de l'industrialisation et le culte voué aux styles anciens. L'Art Nouveau se développe sous des formes différentes dans toute l'Europe et notamment en Espagne avec l'architecte catalan Antoni Gaudí qui, à la même époque, n'en a pas encore fini avec la Sagrada Família, mais a déjà livré le fameux Palais Güell à Barcelone.

Jacques Droz est un spécialiste des églises. Il est notamment l'auteur de Saint-Louis de Vincennes, de Sainte-Jeanne d'Arc de Meudon et de Saint-Martin de Vendhuile, dans l'Aisne. En 1926, il reprend le chantier de Sainte-Jeanne d'Arc à Nice qui s'était ouvert en 1913 par les fondations et la construction d'une crypte, avant

Ce bâtiment, tout en courbes et en ovales, qui tient plus de l'ovni que d'un édifice religieux classique, est une invitation au calme, au recueillement et à la méditation.

d'être abandonné en 1914 à cause de la guerre. Le projet de Jacques Droz se place résolument sous le signe des lignes courbes, avec une légère inspiration africaine, fruit de l'intérêt de l'architecte pour ce continent. Il dessine trois grandes coupes ovoïdes, supportées par quatre piliers et soutenues par huit autres coupes de plus petite taille. Seul le campanile, séparé du bâtiment principal, haut de 64 mètres et figurant le Cierge pascal, est de forme angulaire.

Dans sa blancheur immaculée (à l'origine, les coupes devaient toutefois être coiffées de feuilles de bronze, ce qui n'a pas été fait pour des raisons budgétaires), ce bâtiment, tout en courbes et en ovales, tient plus de l'ovni que d'un édifice religieux classique, mais il est une invitation

au calme, au recueillement et à la méditation.

La décoration intérieure fait preuve d'une même singularité. Les fresques, qui s'étendent sur 95 mètres carrés, sont l'œuvre d'un peintre russe, Eugène Klementieff (1901-1985), né à Saint-Petersbourg et installé en France à partir de 1922, qui a dessiné pour Sainte-Jeanne d'Arc une représentation des différentes stations du Chemin de croix, s'inspirant à la fois du cubisme russe, de l'art des icônes et des Primitifs italiens.

Dans quelques mois, l'attrait de Sainte-Jeanne d'Arc sera encore revalorisé grâce à des travaux d'aménagements majeurs de son esplanade : le parking bétonné sera effacé au profit d'un jardin de 2 000 m²... ■





**ESPACE REPAS
INDISPENSABLE**

**Dans le BTP, l'hygiène
c'est notre chantier !**

Agissons ! À chaque chantier sa solution. Rendez-vous sur

HYGIENEBTP.fr

