

LES **Cahiers** DU **BTP**

AVRIL 2024

Le magazine trimestriel
d'information sociale du BTP

CFE
CGC **BTP**
f x in
cfecgcbtp.com

INFOS

Fiche technique :
le rôle moteur
du Délégué syndical
dans l'entreprise

P. 13

INNOVATION

Construction
symbiotique :
l'avenir,
c'est aujourd'hui

P. 26

SAGA

Coulée verte
René-Dumont :
la nature tient
le haut du pavé

P. 34



TÉLÉTRAVAIL, AUTONOMIE, IA...

Les nouveaux défis de l'encadrement



Les Cahiers du BTP, une longue histoire, un bel avenir

P. 6

Cet été, craquez pour nos coups de cœur !



Club La Font des Horts***
Dès **488€⁽²⁾**
au lieu de ~~609€~~
Tarif BTP par adulte
7 nuits en demi-pension

Hyères-les-Palmiers

NOUVEAU



Résidence Aqua Bella*, Corse**
Dès **281€⁽²⁾**
au lieu de ~~351€~~
Tarif BTP pour un
2 pièces, 4 personnes

Poggio-Mezzana

NOUVEAU



Club Palmasol**, Andalousie**
Dès **441€⁽²⁾**
au lieu de ~~552€~~
Tarif BTP par adulte
7 nuits en demi-pension
Hors transport

Andalousie

(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, suppléments 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 novembre 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 9 501€ bénéficient d'une réduction supplémentaire de 8 % (hors transports, suppléments et prestations facultatives) sur le prix remis de 20 %.

(2) Tarif BTP, prix indicatifs en période coup de cœur indiqué au catalogue et pour l'Andalousie, tarif coup de cœur indiqué sur le site internet au 20/03/2024.

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.

ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE AGIRC-ARRCO, Institution de retraite complémentaire régie par le code de la Sécurité sociale et membre de la Fédération Agirc-Arrco - Institution Agirc-Arrco n° F201 – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 775 670 532 – SIRET 775 670 532 01865

ÉTÉ 2024

Bien plus QUE DES VACANCES

En tant que salarié, artisan ou
retraité du BTP, vous bénéficiez
d'avantages exceptionnels.

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



+

ET EN +
si vous êtes ouvrier actif ou retraité,
**VOUS CUMULEZ
LES OFFRES**

-8%
SUPPLÉMENTAIRES⁽¹⁾
à la réservation



**PRO BTP
VACANCES®**

INSF - 2045 - V16 - 03/2024
Credits photo © AdobeStock

Éditorial

- 5 150 numéros pour mieux servir nos adhérents !

Infos du syndicat

L'ÉVÈNEMENT

- 6 Les Cahiers du BTP, une longue histoire, un bel avenir

LE SYNDICAT

- 8 Il est urgent de s'investir dans les Instances et Organismes paritaires !

LES SECTIONS

- 9 VINCI : Trois questions à Frédéric Nougarède
10 APPR : Une influence renforcée et une relève assurée

PORTRAIT D'AHÉRENT

- 11 Boris Bonnet, 30 ans et déjà syndicaliste chevronné

LES SECRETS DU DS

- 12 Nouveaux élus : maintenant, on fait comment ?
13 Fiche technique : le rôle moteur du DS dans l'entreprise

Actualités

ON EN PARLE

- 24 La Médiathèque Charles Nègre réinvente Grasse

EMPLOI

- 25 Recrutement de cadres : les entreprises de la Construction réduisent la voilure

À SUIVRE

- 26 Construction symbiotique : l'avenir, c'est aujourd'hui
27 Constructys en quête de nouveaux relais de croissance

SOCIAL

- 28 Pourquoi il faut défendre les cotisations sociales

- 29 REVUE DE PRESSE

Dossier

P. 14 à 23

TÉLÉTRAVAIL, AUTONOMIE, IA...

Les nouveaux défis de l'encadrement

- 16 L'explosion du télétravail
18 L'individualisme est-il soluble dans l'entreprise ?
20 L'IA, arme de destruction massive ou de création ?

22



INTERVIEW

Gérard Duez

« La fonction d'encadrement est plus nécessaire que jamais »

Magazine

JURIDIQUE

- 30 Grèves, blocages et impossibilité de se rendre à son travail

FENÊTRE SUR L'EUROPE

- 32 Remettre le dialogue social européen sur les rails

DANS LES ENTREPRISES

- 33 Télétravail : à la recherche de nouveaux équilibres

LA SAGA DES BÂTISSEURS

- 34 Coulée verte René-Dumont : quand la nature tient le haut du pavé



Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

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

Les Rois Mages

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

Photo de couverture

DR

Dépôt légal

2^e trimestre 2024

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens





150 numéros pour mieux servir nos adhérents !

Vous avez entre les mains un exemplaire déjà historique des Cahiers du BTP, le numéro 150 ! Et si nous avons voulu marquer cet anniversaire, c'est pour rappeler l'importance d'un magazine comme le nôtre pour le rayonnement et l'influence de la CFE-CGC BTP. Ce magazine a été conçu pour rendre compte naturellement de la vie du syndicat, mettre en avant ses représentants, ses élus, ses adhérents. C'est toujours le cas. C'est aussi un magazine de service sur des sujets juridiques, réglementaires, syndicaux. C'est enfin un magazine ouvert aux sujets transverses, afin de proposer à ses lecteurs des analyses régulières des grandes tendances, qu'il s'agisse de nos métiers, des problématiques liées aux fonction d'encadrement ou des révolutions technologiques. Et nous mettons aussi en lumière de grandes réalisations architecturales ou d'infrastructures, une façon de rappeler que nous sommes des constructeurs, attachés aux belles réalisations.

La communication est essentielle, car elle fonde toute la richesse, le dynamisme et l'énergie de la vie syndicale

Les Cahiers du BTP s'intègrent dans notre dispositif global de communication, qui s'est encore enrichi récemment avec notre newsletter mensuelle (abonnez-vous !) et notre présence sur les réseaux sociaux. La communication est en effet essentielle pour notre syndicat. Dans le contexte social actuel, la CFE-CGC BTP doit faire entendre sa voix, défendre ses positions et partager les valeurs auxquelles elle est attachée. Elle entend aussi vous donner la possibilité de vous exprimer. C'est la raison pour laquelle nous sommes attentifs à la qualité de nos moyens de communication et à leurs contenus, ainsi qu'à leur ouverture la plus large possible aux paroles et expériences d'élus et d'adhérents. C'est en montrant de l'intérieur toute la richesse, le dynamisme et l'énergie de la vie syndicale que nous attirerons vers nous les talents et que nous serons en mesure de mieux défendre encore les intérêts de ceux qui nous font confiance. ■

Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP

Julien BELLINO
Rédacteur en chef des Cahiers du BTP

Les Cahiers du BTP, une longue histoire, un be

Véritable aventure collective, le magazine de notre syndicat fête son anniversaire.



Julien BELLINO

Rédacteur en chef des Cahiers du BTP,
Responsable de la Communication
de la CFE-CGC BTP

Bien avant les Cahiers du BTP, il y eut dès 1969 la « plaquette trimestrielle » du Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (plus simplement nommé SNCTBTP...). Que de chemin parcouru depuis, pour arriver aujourd'hui à ce numéro 150 des Cahiers du BTP, édité par ce qui est devenu la CFE-CGC BTP et qui a pour vocation d'être « le magazine trimestriel d'information sociale du BTP ».

En 1979, le tout nouveau président du syndicat, Charles Van Antwerpen, lance Informations, un bulletin d'information périodique à destination des adhérents. Et en mai 1983, le n°12 d'Informations se transforme en n°12 des Cahiers du SNCTBTP, dont le look évolue un peu avec l'apparition d'une vraie couverture illustrée et d'un sommaire. Avant d'être remplacé en janvier 1985 par le n°1... des Cahiers du SNCTBTP (nouvelle série).

Il faut attendre 2002 pour voir naître les Cahiers du BTP, sous l'impulsion de François Martineau, nouvellement élu président, qui crée aussi une Commission de la communication. Après avoir adopté une nouvelle formule en décembre de la même année (format A4, en couleur,

plus structurée, plus aérée...), et tout en restant fidèles à leur rôle et à leur esprit, ils ne cesseront d'évoluer au fil des années pour devenir le magazine que vous recevez chaque trimestre.

Au plus près de vos préoccupations

Mais rien n'est jamais figé. Le Comité éditorial (Gérard Duez, Jean-Louis Farou, Jacques Lladères, Gérard Maliverney, Armand Suardi, Marie-Jeanne Vonderscher et le signataire de ces lignes), qui le conçoit et le réalise chaque trimestre pour vous, avec l'aide de l'agence Les Rois Mages, n'a de cesse de le réinventer à chaque numéro, sur la forme comme sur le fond. Au cœur de nos discussions, la volonté d'être toujours au plus près de vos préoccupations et, nous l'espérons, de vos attentes.

Merci à toutes celles et ceux qui, au cours de ces années, ont contribué de près ou de loin, épisodiquement ou régulièrement, à ces 150 numéros. Et en route pour les suivants ! ■



HIER ET AUJOURD'HUI...

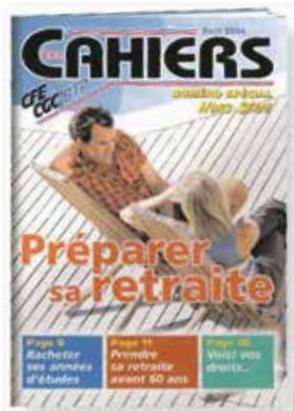
« J'ai connu les Cahiers en 1992 – c'était un petit format en noir et blanc –, quand j'ai adhéré au syndicat. D'abord simple lecteur (mais déjà passionné !), j'en ai intégré le Comité éditorial en 2007, lorsque j'ai été élu président de la CFE-CGC BTP. Le magazine a connu un développement incroyable, grâce au travail de Julien et de l'équipe, et son rôle est primordial pour l'action et le développement du syndicat. Aujourd'hui, les Cahiers gagneraient à s'ouvrir sur l'extérieur, sur des sujets comme le civisme et l'éducation. C'est aussi notre rôle en tant que syndicat.

Armand SUARDI



el avenir

. et pense déjà à la suite.



Mais aussi...

La newsletter mensuelle

Gratuite, la newsletter Bâtir propose chaque début de mois des articles d'actualité : celle du syndicat, bien sûr (organisation, résultats, réunions, formations...), mais aussi celle de la Confédération ainsi que l'actualité sociale en générale.

N'hésitez pas à vous abonner, si ce n'est déjà fait, en utilisant le QR code ci-dessous, et à la diffuser autour de vous !



www.cfecgcbtp.com/newsletter

Les réseaux sociaux

Le syndicat est présent sur X (ex-Twitter), Facebook et LinkedIn. Nous y relayons notre actualité syndicale, nos informations pratiques (formations, salaires des professions, etc.) et y assurons une veille sur tout ce qui est publié sur les réseaux sociaux et dans les médias. Objectifs : informer, alerter et accompagner au mieux les adhérents et leurs représentants.

Abonnez-vous aux réseaux sociaux du syndicat et partagez leurs contenus.



HIER ET AUJOURD'HUI...

J'ai d'abord lu les Cahiers à l'occasion d'articles sur la FECC, la Fédération européenne des cadres de la construction, dont j'étais membre dans les années 1990. Et puis comme je travaillais dans la communication, j'ai écrit quelques articles avant d'entrer il y a une vingtaine d'années au Comité éditorial. Ce que j'apprécie, c'est qu'on se pose tout le temps des questions, et c'est essentiel parce qu'il faut qu'on ait toujours le souci d'être pertinent, intéressant et utiles pour nos lecteurs.

Marie-Jeanne VONDERSCHER



DIALOGUE SOCIAL

Il est urgent de s'investir dans les Instances et Organismes paritaires !

La CFE-CGC BTP appelle ses adhérents à se mobiliser face au nombre de sièges à pourvoir dans l'ensemble des pôles du secteur de la Construction. Il revient aux délégués syndicaux, sur le terrain, d'expliquer toute l'importance de défendre ce modèle de dialogue social.



Marie FERHAT
Experte formation
CFE-CGC BTP

Les Instances et Organismes paritaires jouent un rôle essentiel dans l'avancée du dialogue social dans le BTP. Mais pour en comprendre la portée, notons d'emblée que les Instances paritaires sont des commissions consultatives, dont la vocation est de faire des propositions, tandis que les Organismes paritaires sont des gestionnaires de fonds.

Le secteur du BTP est ainsi structuré autour de plusieurs pôles : l'emploi et la formation, la prévention et la sécurité avec l'OPPBTP, et la protection sociale et les retraites avec PRO BTP. Dans le secteur de l'emploi et de la formation par exemple, des Instances paritaires co-existent avec les Organismes paritaires de formation. Ainsi, les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) du bâtiment et des travaux publics regroupent le Bâtiment et les Travaux Publics dans une même instance, qui se décline dans les régions à travers les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPREF). Puis, au niveau de la formation continue, c'est l'Opérateur de compétences de la Construction (OPCO), Constructys, qui assure la gestion des fonds de la formation professionnelle.

Enfin, en ce qui concerne l'appren-

tissage, le CCCA-BTP (Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics) poursuit son adaptation imposée par la libéralisation de l'apprentissage mise en place par la loi de 2018 et initie des projets avec l'ensemble des organismes de formation du BTP, paritaires ou non. Il est devenu un « outil national des Branches du BTP », qui agit au profit du développement de la formation professionnelle au sein duquel la CFE-CGC BTP a toute sa place.

De nombreux sièges sont à pourvoir

Ce rapide aperçu des Instances et Organismes paritaires dans la formation ne fait qu'illustrer l'ampleur de nos besoins sur le nombre de sièges à pourvoir dans l'ensemble des pôles du secteur de la

Notre devoir est d'assurer la relève des représentants de la CFE-CGC BTP qui siègent actuellement

Construction. Surtout si l'on veut un rapport de force équilibré entre partenaires sociaux.

La CFE-CGC BTP, contrairement aux autres organisations toutes généralistes, ne peut s'appuyer que sur deux collèges, celui des techni-

ciens et agents de maîtrise (TAM) et celui des cadres. Ce statut d'organisation catégorielle nous oblige à doubler nos efforts dans la maîtrise des sujets. Il faut savoir que le mandat de représentant dans les Instances et Organismes paritaires exige une réelle montée en compétences et de la disponibilité. C'est justement la grande pertinence de nos intervenants qui nous donne une certaine légitimité et nous permet d'être écoutés et entendus dans les Instances et Organismes paritaires.

Trouver des relais pour remplacer les anciens

Il convient à présent d'assurer la relève des représentants CFE-CGC BTP qui siègent dans ces Instances et Organismes paritaires. Il revient aux délégués syndicaux (DS), qui sont sur le terrain, d'expliquer aux salariés le rôle des Instances paritaires de branche et toute l'importance de défendre ce modèle de dialogue social. Les accords négociés au niveau des branches permettent en effet de couvrir l'ensemble des salariés du secteur.

Toutes les régions doivent se saisir de cette problématique et mobiliser à leur niveau les militants au moment de la réunion annuelle sur l'adhésion à la CFE-CGC BTP, sur la recherche de salariés actifs, tous bénévoles, pour prendre le relais des plus âgés. Le syndicat peut les aider à prendre progressivement leurs marques dans leur nouveau mandat. ■

VINCI

Frédéric Nougarede : « Un devoir de vigilance pour veiller à la protection des salariés »

La CFE-CGC BTP est désormais le troisième syndicat représentatif chez Vinci. L'un de ses gros chantiers porte sur le développement des instances de dialogue dans tous les pôles du groupe.

Quelle est la particularité de la représentativité syndicale dans le groupe VINCI ?

Frédéric Nougarede : Le Groupe est structuré autour de quatre pôles d'activité, dont VINCI Construction (116 377 salariés dans le monde) et VINCI Énergies (90 061 collaborateurs) sont les plus importants. Tous bénéficient d'une grande autonomie. Du fait de sa taille (280 000 salariés dans le monde, dont 180 000 en France), le Groupe a l'obligation de créer des instances représentatives à trois niveaux : les Comités sociaux et économiques (CSE) dans les établissements des 4 000 *business units* du groupe, les instances de dialogue social de pôles et les comités de groupe pour les filiales françaises (VINCI France) et pour l'Europe (VINCI Europe).

Si, globalement, le Groupe se porte bien, certains pôles comme VINCI Immobilier (1 248 salariés en France) rencontrent aujourd'hui des difficultés. Dans ce contexte très hétérogène, notre rôle est de pointer les sources de tension et d'alerter sur les risques de dérives dans certaines filiales. Ce devoir de vigilance pour veiller à la protection des salariés de VINCI prend différentes formes, comme l'instauration, à notre demande, de minimas sociaux et salariaux à



Frédéric NOUGARÈDE

Représentant syndical au Comité de Groupe VINCI France et élu au CSE VINCI Construction Grands Projets.

l'échelle du groupe. L'an dernier par exemple, avec l'inflation des prix, le PDG s'est déclaré favorable à une révision salariale en cours d'année et hors négociations annuelles obligatoires (NAO) pour les plus bas salaires.

Quels sont vos axes de développement ?

Au niveau du comité de groupe VINCI France, les 4 Organisations Syndicales représentatives ont réussi à signer en 2023 un accord majeur en matière de dialogue social, qui s'applique à l'ensemble des quatre pôles d'activité du Groupe. Cette année, nous espérons pouvoir intégrer les volets social et environnemental (RSE) dans les missions de nos experts, dont l'intervention reste trop limitée au champs économique et financier.

Nous souhaitons également l'instauration d'un salaire minimum décent, à un niveau plus élevé que le SMIC actuel proposé en France, qui ne permet pas de vivre convenablement aujourd'hui. C'est un gros sujet que nous allons aborder prochainement avec la direction générale, tout comme celui de l'allongement de la durée du travail pour les seniors, en particulier pour les salariés de terrain dans la construction, où la pénibilité est particulièrement significative.

L'autre gros chantier porte sur le développement des instances de dialogue dans tous les pôles du groupe, à l'instar de VINCI Énergies. Pour l'instant, dans le pôle VINCI Construction, seules trois des quatre divisions françaises en sont pourvues.

Comment comptez-vous accroître la représentativité de la CFE-CGC BTP chez VINCI ?

La CFE-CGC progresse au sein du groupe en France ; elle est devenue, fin 2023, le troisième syndicat représentatif, avec 15,12 % ; elle demeure le premier syndicat des cadres (41,5 %) et le deuxième pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM : 17 %).

Afin de conforter notre représentativité, les 200 délégués syndicaux et responsables syndicaux de la section VINCI sont à la manœuvre sur le terrain pour attirer de nouveaux adhérents. Nous comptons aussi sur les instances de dialogue social au niveau des pôles. Elles représentent les relais intermédiaires dont nous avons besoin pour poursuivre notre développement au sein du Groupe. ■

APRR

Une influence renforcée et une relève assurée

La section APPR a doublé sa présence dans les agences du réseau autoroutier, rajeuni et féminisé ses équipes. Le bureau du CSE compte à présent 60 % de nouveaux élus, majoritairement âgés de moins de 55 ans.



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

Aux dernières élections professionnelles pour le renouvellement de l'instance du comité social et économique (CSE), en novembre 2023, la section CFE-CGC BTP de la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (APRR), filiale d'Eifage, a fait le plein de nouveaux élus. Bien que son taux de représentativité (23,29 % sur 4 établissements) s'inscrive en léger recul par rapport à 2019 (26,5 % sur 3 établissements), la CFE-CGC BTP reste la deuxième organisation syndicale d'APRR (sur cinq OS au lieu de quatre en 2019).

Surtout, elle compte aujourd'hui 26 élus, soit deux de plus qu'en 2019. Pour mémoire, le syndicat avait beaucoup progressé il y a quatre ans au sein de l'entreprise, mais aux élections, il était tout juste parvenu à constituer une équipe. À cette époque, il n'avait pas de relais sur tous les sites de la société, ce qui est corrigé maintenant.

Une communication plus factuelle et pédagogique

Aujourd'hui, la situation est beaucoup plus confortable. Globalement, la CFE-CGC BTP a doublé sa présence sur le terrain et renforcé son influence : outre ses 26 élus et suppléants, la section compte désormais 25 personnes relais dans les agences, districts et directions régionales du réseau APPR. À noter aussi

que la CFE-CGC BTP, qui n'avait aucun élu au conseil d'administration, y est maintenant présente. Au bureau du CSE central, elle assure le secrétariat et la trésorerie.

Ces bons résultats sont le fruit d'un travail au plus près des salariés durant les quatre dernières années. La campagne de communication menée avant les élections de 2019 a été maintenue, voire amé-

« La CFE CGC BTP est maintenant présente au conseil d'administration »

liorée avec une visibilité plus forte sur les réseaux sociaux (LinkedIn, YouTube) et sur le terrain. La façon de communiquer a aussi beaucoup évolué. Plus factuelle et pédagogique, elle est également plus ciblée sur deux grandes classes d'âge. Celle des gens d'expérience, présents chez APPR depuis 15 ou 20 ans et donc très attachés aux accords d'entre-

prise et fins de carrières. Et puis, celle des jeunes recrues, plutôt zappeurs, qui s'intéressent davantage aux activités sociales et culturelles du groupe.

Une transition en douceur

Aujourd'hui, la section syndicale continue sur sa lancée en multipliant les campagnes d'e-mailing dès qu'elle veut communiquer, expliquer et convaincre sur la pertinence d'une action syndicale. Il faut souligner que l'équipe CFE-CGC APPR est aujourd'hui composée de 60 % de femmes et de 60 % de nouveaux élus, qui ont majoritairement moins de 55 ans. Cela signifie qu'ils se sont potentiellement engagés pour deux mandats. La relève semble assurée.

C'est Grégory Dechambre qui reprendra fin juillet le mandat de délégué syndical central (DSC). Cette transition se fera juste après les négociations annuelles obligatoires (NAO) et les négociations sur l'intéressement et les fins de carrière. ■

Toute l'actualité sociale et syndicale



sur le site cfecgcbtp.com et sur nos applications iPhone et Android

Boris Bonnet, 30 ans et déjà syndicaliste chevronné

Pour le responsable réseau et sécurité chez Fayat IT, syndiqué depuis 2013, faciliter la diffusion de l'information sur le rôle du syndicat auprès des salariés permettrait d'attirer de nouveaux adhérents.



À 17 ans, Boris Bonnet a pris sa première carte d'adhérent à un syndicat. S'il s'est investi jeune dans les actions sociales, notamment dans la promotion des épiceries solidaires, il s'est orienté très vite vers le syndicalisme par « *idéologie* », assure-t-il. Parce que « *les actions menées ont un impact sur l'avenir à court et moyen terme des salariés* ». Ainsi, dans le cadre de ses études d'ingénieur en informatique à Supinfo Lille, ce trentenaire originaire du Nord, passionné de Formule 1, a décidé de se syndiquer en 2013, lors de son stage en alternance chez Nord France Construction, une filiale de la division Fayat Bâtiment. Puis, à la fin de ses études, en 2016, il a été embauché chez Fayat IT, la direction des services informatique (DSI) du groupe, qui compte 130 personnes. Tout naturellement, il a alors adhéré à la CFE-CGC BTP, qui était la seule orga-

nisation syndicale présente dans cette filiale. C'était en 2017.

De nombreuses avancées sociales
Chemin faisant, raconte-t-il, « *j'ai apprécié le travail du délégué syndical de la CFE-CGC BTP, qui m'a expliqué ses valeurs centrées sur la négociation et le dialogue social. Depuis cinq ans, nous avons obtenu chez Fayat IT de nombreuses avancées sociales dont on peut être fier.* » Notamment, l'accord sur le télétravail, avec deux jours par semaine, celui du remboursement à 100 % de la mutuelle, ou bien encore sur le congé menstruel accordé aux femmes.

Aujourd'hui, responsable réseau

et sécurité chez Fayat IT, Boris mène de front son métier de manager à la tête d'une équipe de sept personnes et sa fonction de DS CFE-CGC BTP, un poste qu'il occupe depuis six mois. Aux dernières élections en décembre, le taux de représentativité de la CFE-CGC BTP est passé de 30 à 84 % chez Fayat IT ! Ce véritable succès, Boris Bonnet l'explique par « *la présence sur le terrain et ce besoin d'expliquer, de discuter et de convaincre de l'intérêt d'adhérer à un syndicat* ». Un constat qu'il fait au quotidien : « *Avant les élections du comité social et économique (CSE), j'ai organisé une réunion plénière avec les élus qui se présentaient sans étiquette syndicale. Nous avons réussi à en convaincre certains de nous rejoindre au premier tour.* »

Expliquer les services rendus à l'adhérent

Aujourd'hui, précise-t-il, « *nous avons six personnes qui ont obtenu leur premier mandat au bureau du CSE et, parmi elles la nouvelle Secrétaire âgée de 29 ans* ». Pour lui, l'objectif est de mieux informer les salariés sur le rôle du syndicat. « *Le gros sujet porte actuellement sur la communication numérique de la CFE-CGC BTP, y compris sur les réseaux sociaux comme Instagram ou X (ex-Twitter).* »

Selon lui, les outils agiles permettent de mieux expliquer, par exemple, quels sont les services rendus à l'adhérent lorsqu'il prend sa carte. « *C'est ce qu'on attend d'un syndicat ouvert au dialogue* », insiste Boris Bonnet, qui se dit convaincu que « *la transformation numérique du syndicat permettra de convaincre davantage de salariés, voire d'enregistrer encore plus d'adhésions* ». ■

BIO EXPRESS

- 1993 Naissance à Marcq-en-Barœul (Nord)
- 2016 Diplômé de l'école d'ingénieur en informatique Supinfo à Lille
- 2016 Embauché à la direction des services informatique (DSI) chez Fayat IT
- 2017 Adhésion à la CFE-CGC BTP
- 2023 Élu délégué syndical chez Fayat IT

Nouveaux élus : maintenant, on fait comment ?

Alors que les élections professionnelles touchent à leur fin, les nouveaux élus sont invités à se former afin d'assurer pleinement leur fonction et développer leur section syndicale dans la perspective des prochaines échéances électorales.

Se former au syndicalisme et à son mandat d'élu

Des élections, ça se prépare bien en amont. Tout nouvel élu doit donc être guidé et accompagné très tôt dans l'exercice de son mandat. C'est pourquoi le Syndicat recommande vivement aux débutants de suivre la formation « Ouverture sur le syndicalisme » proposée par la Confédération, avant de poursuivre par une formation dans son domaine d'activité, pour se mettre à jour dans sa nouvelle fonction. Ensuite, libre à lui d'accéder aux différents parcours de formation syndicale proposés chaque année par la CFE-CGC BTP, en fonction de ses besoins (voir la rubrique Formations du site www.cfecgcbtp.com). Il peut aussi adresser une demande spécifique au siège du Syndicat à Paris. Quelle que soit la formation souhaitée dans le domaine syndical, elle sera prise en charge par le Syndicat.

Apprendre à communiquer

Aujourd'hui, les élus n'ont reçu, pour la plupart, qu'une formation partielle à la communication. Or, pour développer sa section syndicale, il faut savoir communiquer, arguments à l'appui, pour convaincre la direction de l'entreprise comme les salariés. La CFE-CGC BTP les accompagne en proposant notamment deux journées de formation, les 11 avril et 10 octobre 2024, sur le thème « Développement syndical : la communication et la visibilité en entreprise ». Cette formation s'adresse aux débutants comme aux plus anciens élus appelés à jouer un rôle moteur dans leur entreprise, notamment les délégués syndi-



Viviane FAFET
Déléguée générale
de la CFE-CGC BTP

Le Site Web



La Newsletter



caux (DS), délégués syndicaux centraux (DSC), représentants syndicaux (RS) et les représentants de section syndicale (RSS). Il s'agit, par exemple, d'expliquer les intérêts et les enjeux des différents types de communication (information ; identité ; influence ; relation) ou de savoir identifier les freins au dialogue avec les salariés.

Utiliser et maîtriser les bons outils

Développer une véritable stratégie de communication implique aujourd'hui l'usage des bons outils numériques. Chaque élu peut solliciter l'aide de sa section d'entreprise ou de groupe, mais aussi celle de sa section régionale, afin d'apprendre à concevoir un message ou un tract plus percutant auprès d'un public cible et à organiser sa communication et sa diffusion sur les réseaux sociaux. Il peut aussi accéder à la « Boîte à outils » mise en ligne sur le site Internet du Syndicat, ainsi qu'à la newsletter mensuelle (lire QR codes ci-contre). Grâce à ces solutions accessibles à tous, chaque élu a les moyens de mettre en avant ses actions, ses décisions ou le bilan de son mandat, mais aussi celui du syndicat, et sa valeur ajoutée, à la fois pour les salariés et les directions des ressources humaines (DRH).

Se mobiliser pour convaincre

Après les élections, au boulot ! Le nouvel élu doit rester mobilisé pour développer sa section syndicale et convaincre des salariés d'adhérer à la CFE-CGC BTP. Il peut compter sur le soutien de la direction nationale ou de la direction régionale du Syndicat. Tous les élus, quelle que soit leur ancienneté, sont d'ailleurs invités à remonter les informations du terrain, qu'il s'agisse de leurs attentes ou de points de blocage avec la DRH dans leur entreprise. De cette façon, ils se sentent épaulés dans le développement de leur section syndicale et la préparation des listes pour les prochaines élections. ■

Le rôle moteur du DS dans l'entreprise

1 Qui peut se présenter ?

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un délégué syndical sous conditions. Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit remplir plusieurs conditions : être âgé d'au moins 18 ans ; travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) ; avoir été candidat au premier tour et avoir recueilli 10 % des suffrages ; n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques. Le syndicat s'engage à lui fournir assistance, formation et information pour lui permettre d'exercer sa mission au mieux.



2 Doit-il avoir des compétences particulières ?

La CFE-CGC BTP attend du délégué syndical qu'il développe ses connaissances et compétences pour remplir sa mission avec efficacité. Chaque délégué syndical s'engage à suivre les stages de formation syndicale 1^{er} et 2^e degrés dans un délai de deux ans à compter de sa désignation, s'il ne les a pas déjà suivis. Il s'efforcera de participer aux autres formations proposées pour lui permettre d'améliorer ses compétences. Il peut aussi se perfectionner en consultant tous les contenus pédagogiques à sa disposition dans la « boîte à outils » sur le site internet de la CFE-CGC BTP, notamment le guide du militant.

3 Quel est son rôle dans la section syndicale ?

Le délégué syndical coordonne et anime sa section syndicale, ainsi que ses actions sur le terrain. Il a en charge la préparation des élections professionnelles et le développement de la représentativité de son organisation syndicale dans l'entreprise. C'est lui qui organise les réunions avec les adhérents de la section, définit les règles de fonctionnement et répartit les tâches entre militants. Il est également présent pour écouter, conseiller et accompagner les salariés.

4 Quelles sont ses missions auprès de la direction ?

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de la direction pour défendre les intérêts des salariés. C'est lui qui rapporte les revendications de son organisation syndicale et fait des propositions pour améliorer les conditions de travail des salariés. Il négocie des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur des sujets très divers tels que l'augmentation des salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle Femmes-Hommes... Le délégué syndical peut, à tout moment, solliciter la direction de l'entreprise pour l'alerter sur un sujet sensible et réclamer l'ouverture de négociations en dehors des rendez-vous obligatoires programmés dans l'année.

5 Quelles sont ses obligations au moment des élections professionnelles ?

Il négocie le protocole d'accord préélectoral (PAP) dans l'intérêt du syndicat et dans le respect de la loi. Il participe au dépouillement et à la rédaction du CERFA et le transmet au syndicat pour information. Il s'engage à faire adhérer les candidats élus sur sa liste. Il vérifie que les procès-verbaux CERFA des résultats électoraux sont correctement remplis et les communique au syndicat.

TÉLÉTRAVAIL, DÉSIR D'AUTONOMIE, INTELLIGEN

Les nouveaux défis



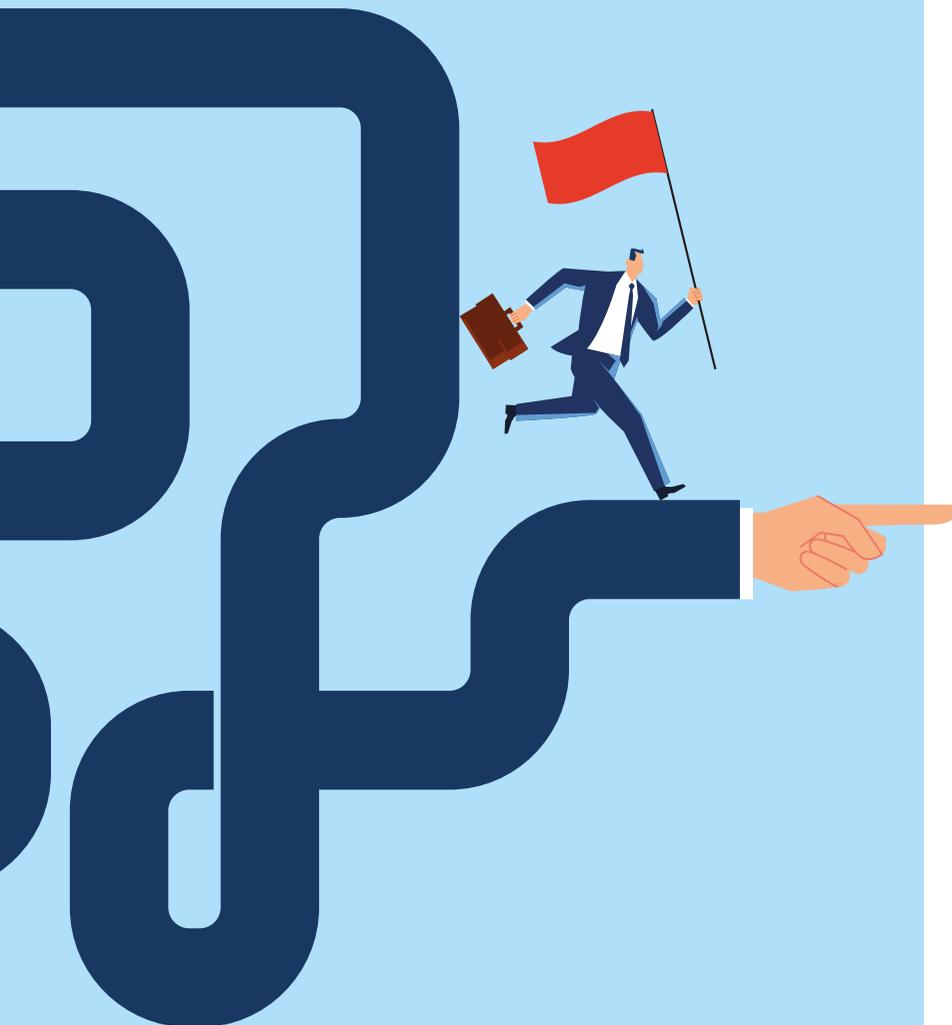
ICE ARTIFICIELLE...

s de l'encadrement

Le rapport au travail a entamé sa révolution silencieuse dans les entreprises, qu'il s'agisse du lieu où il s'exerce, des valeurs qu'il représente, de la façon dont il s'organise ou du poids croissant des nouvelles technologies, en particulier de l'intelligence artificielle. Ce grand chamboulement redéfinit fondamentalement la nature et le rôle de l'encadrement.

C'est une vague qui touche toutes les entreprises : la révolution du travail. Certes, pour l'instant, sa « centralité » dans l'organisation de la société n'est pas remise en question, sauf par quelques gourous de la Silicon Valley qui voient pointer à l'horizon une aube nouvelle, celle où une majorité d'humains, privés de travail par la technologie, passeront leur temps à « jouer ». Ce qui se reconstruit aujourd'hui, c'est la nature même du travail, son organisation et le rapport que les nouvelles générations entretiennent avec lui.

Cela conduit les entreprises à réexaminer la façon dont elles distribuent les responsabilités au sein de leurs organisations et dont elles vont devoir concilier la nature collective du travail, la préservation de leur compétitivité et les aspirations individuelles de plus en plus affirmées des salariés. Dans cette remise en cause globale, plusieurs concepts sont chahutés : le lieu du travail, la hiérarchie autour de laquelle il s'organise, son contenu, les technologies qui le nourrissent. Et sur tous ces sujets, l'encadrement est en première ligne.



L'explosion du télétravail

Pur produit du Covid, le travail à distance s'est imposé comme une nouvelle réalité dans beaucoup d'entreprises. Selon les différentes études publiées sur le sujet, environ 47 % des entreprises ont intégré une part de télétravail dans leur mode de fonctionnement, un taux qui a plus que doublé depuis la période pré-pandémie. Le télétravail n'est plus une simple alternative temporaire, mais une composante pérenne de l'organisation du travail. Environ 1 salarié sur 3 pratique le travail à distance, pour une durée moyenne de 3,6 jours par semaine, dont 60 % de cadres. Et selon les chiffres du Baromètre de l'économie AGPI de février 2024, 66 % des salariés en télétravail déclarent que cela a amélioré leurs rapports avec leurs collègues, leurs responsables et les personnes qu'ils/elles encadrent. Par conséquent, le bureau n'est plus le lieu incontournable du travail. À telle enseigne qu'un certain nombre d'entreprises ont commencé à réduire leurs surfaces de bureau et ont mis en place des solutions de *flex office*, où les salariés se partagent les postes de travail.

CE PHÉNOMÈNE EST-IL APPELÉ À PRENDRE DE L'AMPLEUR DANS LES ANNÉES QUI VIENNENT ? Peut-être pas. La proportion de salariés en télétravail est stable depuis une bonne année. Dans certaines entreprises particulièrement concernées par le sujet, spécifiquement dans le secteur tertiaire, les appels au retour au bureau se font plus intenses (*lire notre article p. 33*). Même si le télétravail améliore la productivité des salariés, il produit un certain désengagement de leur part et des formes de travail disloquées qui compliquent singulièrement la tâche des managers. Pour autant, explique dans le média *Maddyness* Samuel Durand, auteur

1 salarié sur 3 pratique le travail à distance, pour une durée moyenne de **3,6** jours par semaine, dont **60%** de cadres



© JASKMENOW/ISTOCK

d'un documentaire sur le sujet, « le retour généralisé au bureau n'est pas la solution, car le télétravail est considéré comme acquis pour de nombreux salariés. En revanche, il est essentiel de comprendre les dysfonctionnements qu'il génère pour les traiter. »

Le bureau lui-même peut constituer un argument décisif pour convaincre les salariés d'y retourner plus souvent. Dans le 6^e Baromètre sur l'évolution des modes et espaces de travail publié par l'institut CSA Research, l'environnement de travail s'impose de plus en plus comme un enjeu stratégique pour les dirigeants. Il est d'ailleurs considéré comme important ou prioritaire



Les cadres accros au télétravail

Une étude publiée mardi 12 mars 2024 par l'Apec montre à quel point les cadres apprécient le travail à distance. Les deux-tiers d'entre eux télétravaillent régulièrement (au moins un jour par semaine), dont un quart plus de deux jours par semaine. Et non seulement, ils souhaitent que cette pratique perdure, mais ils en veulent davantage encore : 72 % des cadres aimeraient télétravailler 1 à 4 jours par semaine, alors qu'ils ne sont que 61 % à le faire aujourd'hui.

Tout retour en arrière sur le sujet serait particulièrement mal vécu : près de la moitié des cadres (45 %) déclarent même qu'ils démissionneraient de leur entreprise si l'accès au télétravail était supprimé, un chiffre qui atteint 57 % parmi les cadres de moins de 35 ans !

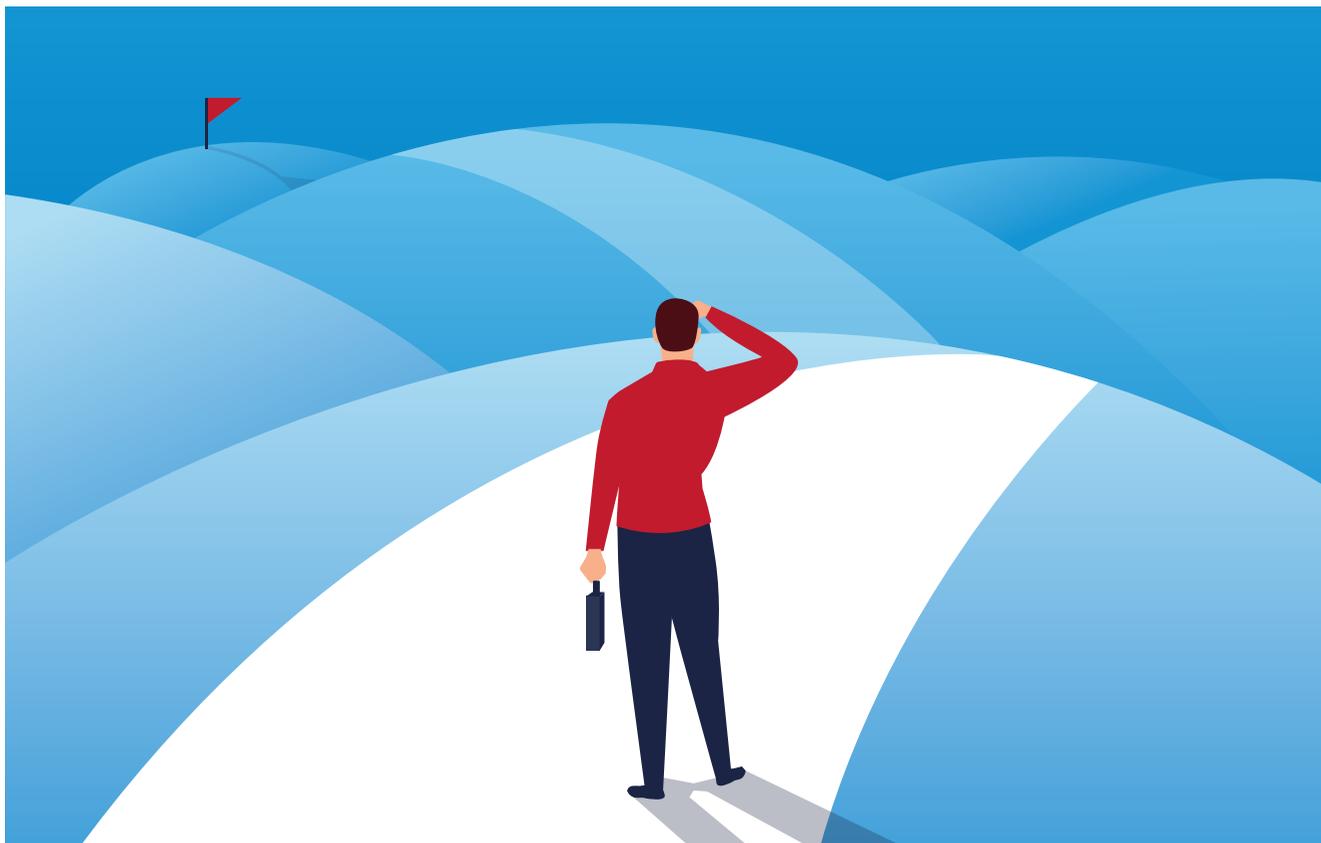
Certes, ils partagent un certain nombre de points de vigilance : la peur de rater des informations ou des opportunités professionnelles, le risque d'isolement. Mais ces difficultés ne semblent pas majeures aux yeux des cadres puisque 70 % d'entre eux attribuent au télétravail plus d'avantages que d'inconvénients (74 % chez les moins de 35 ans).

par 81 % d'entre eux. 73 % des dirigeants reconnaissent ainsi que pour donner envie aux collaborateurs de venir au bureau, ils doivent proposer des espaces « mieux qu'à la maison ». L'environnement est donc un réel levier d'attraction et de fidélisation des collaborateurs, au point d'être considéré comme un atout concurrentiel par 56 % des dirigeants.

MÊME ÉCHO CHEZ LES JEUNES GÉNÉRATIONS DE SALARIÉS. Selon une étude réalisée en novembre 2023 auprès des 18-35 ans par l'Ifop, pour le compte du constructeur et promoteur

65%
d'entre eux sont prêts à se rendre plus souvent au bureau si l'environnement de travail qui leur est proposé répond à leurs attentes en matière environnementale

immobilier WO2, spécialisé dans les bâtiments bas-carbone, 65 % d'entre eux sont prêts à se rendre plus souvent au bureau si l'environnement de travail qui leur est proposé répond à leurs attentes en matière environnementale, d'emploi de matériaux bas-carbone, de présence d'espaces végétalisés et de convivialité. Cette aspiration à travailler dans des bureaux de dernière génération à haute performance environnementale est même suffisamment puissante pour que 71 % des jeunes interrogés se déclarent prêts à allonger leur trajet domicile-travail jusqu'à 15 minutes, pour profiter d'un tel environnement !



© IZ-WEI/ISTOCK

L'individualisme est-il soluble dans l'entreprise ?

La montée du télétravail reflète également un désir des salariés pour davantage de liberté et de flexibilité. Or, la compétitivité de l'entreprise repose sur l'efficacité et la cohésion de son collectif. Réconcilier la volonté d'autonomie et d'*empowerment* des salariés avec la nécessité de maintenir un collectif de travail est l'un des défis majeurs des entreprises aujourd'hui. D'autant qu'il s'accompagne d'une remise en cause de la valeur centrale du travail. Un sondage réalisé par l'institut Bona Fidé, auprès de 470 jeunes diplômés d'école de commerce et d'ingénieur, confirme un rapport au travail décomplexé. Ces sondés

67%

sont d'accord pour gagner moins d'argent, mais avoir plus de temps libre

de moins de 35 ans remettent en cause tout ce qui faisait l'employé modèle, dévoué à son entreprise. L'entreprise ne fait envie qu'à la moitié d'entre eux... 67 % acceptent de gagner moins d'argent, mais d'avoir plus de temps libre. Même ceux issus d'école de commerce tournent le dos, à 53 %, au modèle classique de la « gagne ».

POUR MAINTENIR LA COHÉSION ET L'EFFICACITÉ D'UNE ORGANISATION,

il va donc falloir innover en matière de management. Beaucoup d'idées nouvelles sont agitées aujourd'hui comme « l'autogouvernance », « le processus juste », le passage du management au *coaching*, le *job crafting*,

autant de dénominations différentes qui cherchent en fait la même chose : élargir l'espace de liberté et de responsabilité du salarié tout en l'insérant dans une hiérarchie « douce », mais néanmoins structurée.

DANS CE TYPE DE FONCTIONNEMENT, QUE DEVIENT LE RÔLE DU MANAGER DE PROXIMITÉ ?

Faut-il tout simplement envisager sa disparition des organigrammes au profit de systèmes d'organisation atomisés et autonomes ? Pour Philippe Silberzhan, professeur à l'emlyon business school, ce serait une erreur. « S'ils sont bien formés, ces managers jouent un rôle clé dans l'émulation des équipes et la rétention des talents, dans la prévention d'accidents ou d'incompréhensions du fait de leur fine connaissance des métiers et du terrain, dans la remontée d'informations de la base vers la direction générale et entre départements, dans le maintien de normes de qualité, écrit-il dans une chronique publiée dans *Les Échos*. L'idée de les supprimer pour recouvrer une prétendue efficacité ne peut donc qu'étonner. D'autant plus qu'un seul échelon hiérarchique ne saurait être, à lui seul, tenu responsable des dysfonctionnements de toute une organisation. »

Il y a néanmoins une certaine urgence à redéfinir les compétences et rôles du manager, confronté à de multiples injonctions paradoxales : concilier gestion du collectif et suivi individuel, performance et bien-être, autonomie et contrôle, réflexion et action, souplesse et attractivité. Dans un article récent du *Monde* sur le rôle des managers, un certain nombre de DRH ouvraient de nouvelles pistes de réflexion, parmi lesquels Jérôme Friteau, DRH de la CNAV : « Il y a aujourd'hui une nécessité beaucoup plus forte d'un management sur mesure, qui prenne en compte les inégalités de traitement qui ont sauté aux yeux durant la crise sanitaire. Les injonctions paradoxales nous incitent à développer de nouvelles pratiques, sur la latitude décisionnelle notamment. »

La fonction d'encadrement devra donc être valorisée, à la fois pour sa contribution technique à la vie de l'organisation, mais aussi pour la dimension humaine qu'elle est capable d'y apporter, dans un univers du travail de plus en plus formaté par les technologies.

La CFE-CGC se penche sur les enjeux managériaux du télétravail

Après deux ans d'enquête, la CFE-CGC, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), communiquera fin avril les résultats du projet « Super(wo)man » (Savoir, Unir, Promouvoir, Entraîner, Reconnaître dans le Management), visant à faire évoluer les pratiques managériales et l'organisation du travail dans les entreprises.

Il s'agit de trois études. « La première, réalisée à partir d'entretiens individuels et personnalisés auprès de cadres et managers, permet de comprendre la manière dont le télétravail a été mis en place dans les entreprises, et comment les managers ont vécu ce passage », explique Maxime Legrand, Secrétaire national du secteur Organisation et santé au travail, qui a piloté le projet. La deuxième porte sur l'analyse des accords existants sur le télétravail dans les entreprises, notamment en France. Enfin, la troisième est consacrée à une enquête auprès de dirigeants de PME ou TPE, pour savoir ce qu'ils pensent du télétravail.

L'objectif du projet « Super(wo)man » est double :

« Accompagner et outiller les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations du travail ». À ce titre, la CFE-CGC mettra en ligne, en septembre 2024, un site internet proposant un outil d'auto-diagnostic pour les managers et les managés. Baptisé « mieuxteletravailler.fr », ce site permettra à chacun de tester ses capacités de « télé manager » et de « télé managé » et de disposer de ressources documentaires sur le télétravail et le travail hybride, mais aussi de recommandations sur les pratiques vertueuses pour de futurs accords d'entreprise.



« Nous avons voulu comprendre comment les managers ont vécu le passage au télétravail »

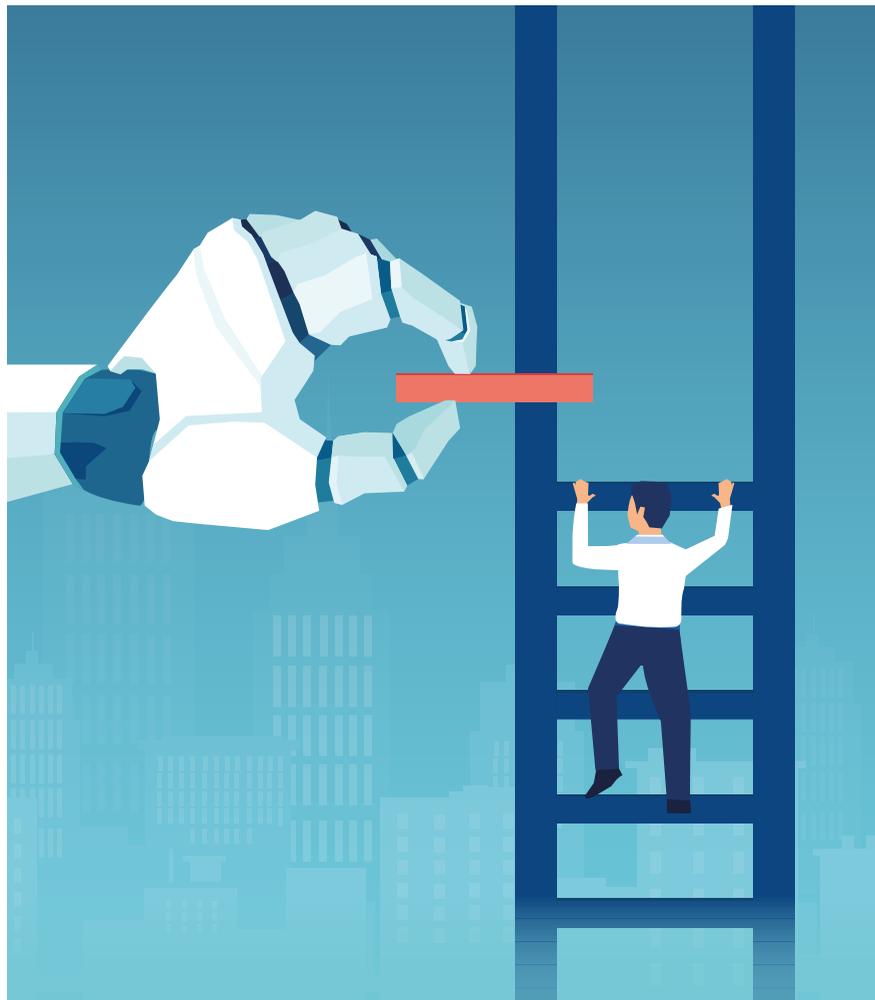
Maxime LEGRAND,
Secrétaire national
à la CFE-CGC

L'IA générative, arme de création ou

Selon une étude de Goldman Sachs, les systèmes d'IA générative, à l'image de ChatGPT, pourraient entraîner la perte de quelque 300 millions d'emplois à temps plein dans le monde. On peut comprendre que ce chiffre suscite de gigantesques inquiétudes, en particulier chez les cols blancs. Ceux-ci découvrent peu à peu les innombrables cas d'usage dans lesquels les IA génératives démontrent d'ores et déjà leur efficacité : il est clair que les fonctions administratives, financières, juridiques sont particulièrement exposées.

LES IA GÉNÉRATIVES CHANGENT LA NATURE DU TRAVAIL parce qu'elles sont en mesure d'analyser et d'organiser de très grands ensembles de données, mais aussi parce qu'elles sont capables de produire des contenus en de multiples langues et de nombreuses modalités. En quoi cela change-t-il le rapport au travail ? Dans beaucoup d'entreprises, le rythme de travail s'est accéléré, les collaborateurs et les directions générales doivent traiter un nombre sans cesse accru d'informations et de données, réagir vite, décider dans des délais très courts. Et face à ce flux incessant de mails, de data, de réunions, l'intelligence humaine n'a plus la capacité de différencier le « signal » du « bruit ».

Une étude réalisée en 2023 par Microsoft sur le vécu au travail de plus de 30 000 « cols blancs » à travers le monde montre que ces derniers passent 57 % de leur journée de travail à « communiquer » (emails, réunions, chats...) et 43 % à « créer » (documents, tableaux de bord, présentations). Plus de 60 % des personnes interrogées déplorent passer trop de temps à rechercher des informations, 55 % déclarent éprouver des difficultés à tirer les conclusions d'une réunion (au passage, depuis février 2020, le nombre de réunions hebdomadaires en Teams a été multiplié par trois...). Les utilisateurs les plus fréquents d'emails passent désormais



© ISTOCK

« L'essentiel n'est pas simplement d'intégrer l'IA, mais de définir son rôle dans l'équilibre entre les tâches humaines et automatisées »

plus de huit heures par semaine à les traiter. Le défi à relever pour l'encadrement, dans sa relation avec ces nouveaux outils d'intelligence artificielle, sera de les mettre à son service, pour prendre des décisions fondées sur un plus grand nombre de données, accélérer le traitement de l'information, automatiser les tâches répétitives et se ménager davantage de temps consacré à la réflexion et à la création. « L'essentiel n'est pas simplement d'intégrer l'IA, mais de définir son rôle dans l'équilibre entre les tâches humaines et automatisées, écrit Vincenzo Vinzi, directeur général de l'Essec, dans *Les Échos*. Il nous faut construire un partenariat évolutif (un nouveau contrat social homme-machine), qui respecte

de destruction massive ?

et exploite les forces de l'intelligence humaine et artificielle. Ce partenariat, c'est celui de l'intelligence hybride, un impératif managérial. L'intégration de cette intelligence hybride marque le début d'une ère où la synergie entre l'humain et la machine devient un axe central du management. Les managers doivent désormais maîtriser l'IA non seulement en tant qu'outil de travail, mais aussi comme levier d'analyse décisionnelle. L'intelligence humaine reste bien sûr au cœur de ce paradigme, jouant le rôle crucial de décideur, d'interprète et de superviseur des interactions avec l'IA. »

LE LIEU, LE SENS ET LA NATURE DU TRAVAIL...

Tels sont les trois défis majeurs que doivent relever celles et ceux qui dirigent aujourd'hui les entreprises et les équipes. Ils s'ajoutent et même se lient aux transitions énergétiques, environnementales et technologiques dans lesquelles elles sont engagées. Pour réussir, elles devront mobiliser toute



CONCOURS

À quoi ressemblera le travail en 2050 ?

C'est sur ce thème que l'Institut d'études avancées de Paris et la Fondation 2100 organisent le concours Positive Future visant à faire émerger, sous forme de BD, de vidéo ou de podcast, « un récit réaliste et désirable du travail à l'horizon 2050 ».

Pour en savoir plus : www.positive-future.org



leur intelligence collective et évoluer vers des organisations plus ouvertes, plus souples, mais aussi concentrées vers des objectifs précis et irriguées par des systèmes de décisions rapides et fiables. On peut donc prédire, sans trop de risque de se tromper, que le rôle d'un encadrement régénéré et revalorisé y sera plus décisif que jamais.

L'urgence d'encadrer le « management algorithmique »

Alors que le Conseil et le Parlement européens se sont accordés le 25 janvier 2024 sur une proposition de règlement harmonisé sur l'intelligence artificielle – l'AI Act –, le texte aborde la question de l'encadrement juridique du management algorithmique, en vue d'étendre son champ d'application au-delà du secteur de la tech. Ce mode de management correspond à la gestion automatisée et donc contrôlée des employés et des organisations de travail par des logiciels et des techniques d'intelligence artificielle. Comme en témoigne la gestion des chauffeurs VTC ou des livreurs à vélo dont le parcours et le comportement sont dictés par un algorithme.

Vanté pour le gain de temps généré par l'IA, le management algorithmique peut être source de dégradation des conditions de travail : des cadences à tenir, des délais stricts à respecter, des demandes à satisfaire immédiatement, des files d'attente à gérer... Pire encore, il engendre aussi la collecte et l'analyse d'énormes quantités de données personnelles. Sur ce point, l'AI Act envisage, en plus des obligations liées



au Règlement général sur la protection des données (RGPD), de soumettre les entreprises utilisant ces algorithmes à une obligation

de communication sur les usages et les risques de ces outils.

« Les conventions collectives devraient fixer les limites de la surveillance exercée sur les travailleurs au moyen de l'IA, souligne dans *Le Monde*, Dominique Méda, professeure de sociologie, directrice de l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (université Paris Dauphine-PSL). Quant aux représentants des travailleurs et aux syndicats, ils doivent être associés aux processus de prise de décision qui aboutissent à la définition et à l'utilisation d'algorithmes. »



©PAULINE DE COURRÈGES

Gérard DUEZ,
Président de
la CFE-CGC BTP

GÉRARD DUEZ

« La fonction d'encadrement est plus nécessaire que jamais »

Les Cahiers du BTP : quelle est la place des cadres aujourd'hui dans l'entreprise ?

Gérard Duez : La fonction des cadres a beaucoup évolué au fil des ans, surtout ces dernières années, car les entreprises se transforment, la nature du travail change, les attentes des salariés ont changé. Les jeunes géné-

rations n'ont plus le même rapport au travail que leurs aînés. Ils ne veulent pas sacrifier leur vie privée, ils veulent davantage d'autonomie, de liberté, ils sont attentifs aux valeurs que véhicule l'entreprise. On ne les « encadre » pas de la même façon que voici une quinzaine d'années.

La fonction du cadre intègre aujourd'hui des notions empruntées

au *coaching* sportif et porte davantage d'attention à la qualité de la relation humaine. Mais il y aura toujours la nécessité pour les entreprises de disposer d'un management de proximité, en lien très étroit avec les salariés et la direction, afin que les organisations, de plus en plus complexes et de plus en plus décentralisées, puissent fonctionner de façon opérationnelle.

Quels autres challenges doivent relever les cadres ?

On pourrait ajouter le problème du télétravail, qui ne facilite pas la direction et la coordination des équipes, et bien entendu les nouvelles technologies d'intelligence artificielle. Avec les IA génératives, c'est clairement le travail des cols blancs et des cadres qui est concerné, à partir du moment où ces IA sont capables de générer des contenus et des images, dans des délais très courts, à partir de l'analyse et de la structuration de très grands ensembles de données. Si la machine sait lire, comprendre, écrire des mails, prendre des notes pendant une réunion, préparer des présentations, produire des résumés, écrire des rapports, que reste-t-il à faire pour un cadre ? Certes, j'exagère un peu, mais à peine. Si ces outils ne sont pas maîtrisés, ils peuvent remettre en cause des fonctions. C'est la raison pour laquelle nous militons pour qu'un maximum de salariés dans les entreprises, et en particulier les cadres, ne soient pas victime d'une nouvelle forme de fracture numérique.

Comment y remédier ?

Il est essentiel qu'ils soient formés à ces nouveaux outils afin d'être en mesure de les maîtriser et de les utiliser pour augmenter leurs propres compétences, ce qui ne peut que contribuer à sécuriser les parcours professionnels.

Et je vois un autre challenge pour les syndicalistes que nous sommes : la montée de l'individualisme dans les entreprises. Le sens de la communauté s'amointrit, les nouvelles formes d'organisation du travail font la part belle à la performance individuelle, les salariés veulent arbitrer différemment entre leur vie professionnelle et leur vie pri-

« Les salariés veulent arbitrer différemment entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce qui ne favorise pas l'engagement au service d'un collectif »

vée, ce qui ne favorise pas l'engagement au service d'un collectif.

Comment le syndicalisme peut-il remotiver les cadres ?

En démontrant son utilité... D'abord au niveau de la défense de notre système social, dont on peut constater chaque jour les attaques dont il fait l'objet. Les cadres, techniciens, agents de maîtrise, doivent voir chaque jour la CFE-CGC BTP au travail sur ces sujets, et c'est ce nous essayons de faire en ce moment, qu'il s'agisse de l'emploi des séniors, de la formation, de la réforme de l'indemnisation du chômage. Et puis il y a l'action sur le terrain. La nôtre se voit, si l'on en croit les bons résultats que nous obtenons lors des élections professionnelles. Les entreprises évoluent aujourd'hui dans un contexte économique complexe, en



© PAULINE DE COURRÈGES

particulier dans le secteur du BTP, dont on voit bien qu'il est frappé par une chute de l'activité dans l'immobilier. Nous devons donc être très attentifs à ce qui se passe dans les entreprises, en matière de réorganisation, d'ajustements des effectifs pour protéger les acquis et la qualité de vie au travail des salariés.

Comment combattre l'effritement progressif de la situation sociale des cadres ?

En faisant en sorte que les cadres ne soient pas les grands perdants face à l'inflation. Or la dégradation de leur pouvoir d'achat se poursuit. Même si le SMIC suit l'inflation, les classes moyennes et les membres de l'encadrement sont touchés de plein fouet par le fait que les augmentations générales ne la suivent pas.

En 2023, dans l'immense majorité des entreprises, il y a eu une perte de pouvoir d'achat importante pour toute la population que la CFE-CGC représente, même si, en moyenne, un effort a été fait par les entreprises. En revanche, en 2024, les perspectives sont assez mauvaises. Beaucoup de directions arrivent à la négociation en disant que puisqu'on a été augmenté l'an dernier, on ne doit pas s'attendre à grand-chose cette année. Cela contribue à un sentiment d'injustice chez les cadres, qui voient l'écart se creuser entre leur contribution aux performances de l'entreprise et la rétribution qu'ils en tirent.

Une récente étude d'opinion montrait que seulement 45 % des cadres ont le sentiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur. Il faut donc revoir le rôle, le statut et le contenu du travail de l'encadrement au sein des nouvelles organisations dont se dotent les entreprises. Une entreprise dont les cadres ne sont pas heureux dans leur travail ne peut pas délivrer de bonnes performances... ■

EN CHIFFRES

70%

des salariés ont une bonne image de leur comité social et économique (CSE) et de leurs élus du personnel, révèle un baromètre sur le dialogue social. Un score en hausse de 5 points par rapport à 2022, qui s'explique notamment par la mobilisation contre la réforme des retraites et la forte participation aux élections professionnelles en 2023.

2,54

milliards d'euros. C'est le montant du contrat remporté par le groupement conduit par Eiffage Génie Civil, pour la conception et la réalisation d'un tronçon de la ligne 15 du métro dans le cadre du projet « Grand Paris Express ». Il s'agit d'une section comprise entre les gares Bobigny - Pablo Picasso et Champigny Centre. Le contrat porte sur la construction d'un tunnel de 17 kilomètres, de 15 ouvrages de service et de 2 ouvrages d'entonnement. La mise en service est prévue à l'horizon 2030.

15%

Le recul du nombre de logements rénovés en 2023, selon les chiffres de l'Agence nationale de l'habitat (Anah) publiés en janvier dernier. L'aide 'MaPrimeRénov' a permis la rénovation énergétique de 569 243 logements, pour 2,74 milliards d'euros d'aides. Un comité de suivi de la rénovation énergétique a été lancé en février.

© JEAN-NOËL AGNELLI/SERVICE BIBLIOTHÈQUE & MÉDIATHÈQUES DE GRASSE



La Médiathèque Charles Nègre réinvente le vieux Grasse

Grand prix de l'Équerre d'argent en 2022, cet édifice moderne, conçu par les agences Ivry Serres Architecture et Beaudouin Architectes, se veut le « catalyseur » de la vie culturelle de Grasse.

Mondialement connue pour ses parfums, la ville de Grasse (Alpes-Maritimes) peut désormais se targuer d'abriter en son centre-ville historique, l'une des plus prestigieuses médiathèques de France. En novembre 2022, la médiathèque Charles Nègre – en hommage au photographe grassois des années 1850 –, a remporté le grand prix de l'Équerre d'argent.

Le jury, présidé par l'architecte et historien Jacques Lucan, a récompensé, parmi vingt réalisations, cet édifice moderne, conçu par les agences Ivry Serres Architecture et Beaudouin Architectes. Il a salué « la profonde harmonie » et la « poésie folle » de ce bâtiment aux lignes sobres mais audacieuses, qui surprend par son imposante surface (3 663 m²) et son impressionnante façade, au cœur de cette ville provinciale aux ruelles étroites.

La médiathèque, tout en béton, « s'inspire du caractère unique de la structure urbaine de la ville et joue des tensions et des proximités entre les bâtiments », expliquent ses concepteurs. Autour de coursives, de colonnettes et de voûtes, l'ensemble est baigné dans « de subtils rapports de lumière, de matière entre les édifices publics et le tissu urbain et utilise, avec une vision moderne, une partie du langage et des matériaux traditionnels ».

Répartie sur sept niveaux, elle accueille une bibliothèque, des salles de conférences et d'exposition, ainsi qu'un espace entièrement dédié aux enfants. De larges baies vitrées offrent une perspective vers un grand espace aux allures de « place à l'italienne ». L'objectif premier est « de construire un équipement exemplaire, qui se veut le catalyseur d'une vie culturelle à l'échelle de la ville toute entière ». ■

Recrutement de cadres : les entreprises de la Construction réduisent la voilure

L'érosion de la croissance est ressentie avec acuité par le secteur de la construction, durement impacté par la chute des dépenses des ménages en biens immobiliers. Les entreprises envisagent donc de réduire leurs embauches de cadres.



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

Dans un contexte de ralentissement économique touchant l'ensemble de l'économie française, la confiance des acteurs économiques, quant à l'évolution de leur activité ou de leur trésorerie, est altérée. Il faut dire que le climat des affaires n'incite guère à l'optimisme, du moins à court terme.

Les secteurs de la construction et de l'immobilier peinent encore, plus que d'autres, à voir le bout du

tunnel. Leurs perspectives 2024 ne sont guère encourageantes, avec, notamment, les dépenses des ménages en biens immobiliers qui devraient poursuivre leur érosion. Ces dépenses subissent la remontée des taux d'intérêt, impulsée par la Banque Centrale Européenne pour lutter contre l'inflation. Résultat : les mises en chantier recensées atteignent des niveaux historiquement bas et la crise du logement

Les secteurs de la construction et de l'immobilier peinent à voir le bout du tunnel

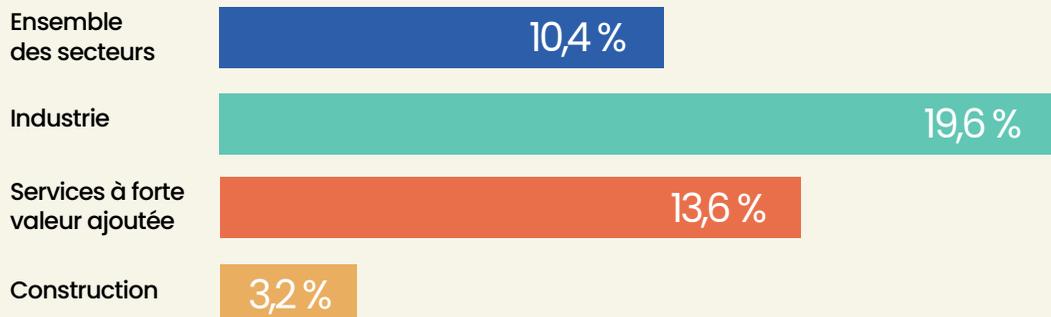
neuf semble devoir perdurer en 2024.

Cette situation anxiogène ne devrait pas être sans conséquences sur les recrutements de cadres dans la construction. En effet, seulement 3,2 % des entreprises du secteur ont l'intention d'embaucher au moins un cadre au cours du 1^{er} trimestre 2024, contre 19,6 % dans l'industrie ou encore 13,6 % dans les services à forte valeur ajoutée (informatique, conseils, ingénierie-R&D, banque, assurances).

Cette baisse de tension se manifeste également au travers des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr. Elles ont chuté de 15 % au cours des 3 derniers mois, par rapport à la même période l'an dernier. ■

LE RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE EST PLUS PRÉGNANT QUE DANS LES AUTRES SECTEURS

Part des entreprises envisageant de recruter au moins un cadre au cours des trois prochains mois



Source : Apec – étude « Baromètre Apec – 1^{er} trimestre 2024 »



Construction symbiotique : l'avenir, c'est aujourd'hui

Face au dérèglement climatique, les architectes s'accordent sur l'urgence de repenser la ville comme un véritable écosystème, non plus en rupture mais en symbiose avec son environnement naturel.

« **L**e monde va-t-il vraiment s'effondrer, ou bien allons-nous réussir à construire une civilisation et des villes « résilientes prônant la juste symbiose entre les humains et leur environnement ? », s'interrogeait en 2010 l'architecte belge Vincent Callebaut dans *Le Monde*. Cet urbaniste et architecte bioclimatique n'est pas le seul à vouloir sortir de cette posture dogmatique, qui consiste à opposer l'homme, son urbanisation et la nature. Déjà dans les années 1970, son homologue Luc Schuiten concevait des « cités végétales » appelées à « se fondre dans le paysage plutôt que de le dominer ».

Un peu plus tard, vers la fin des années 1990, la scientifique américaine Janine M. Benyus a introduit la notion de biomimétisme dans l'architecture. Aujourd'hui, l'économiste Isabelle Delannoy poursuit cette logique en s'inspirant cette fois de la symbiose, un processus qui selon Marc-André Selosse,

biologiste au Muséum national d'histoire naturelle de Paris, constitue « une forme de mutualisme, où deux organismes cohabitent en s'apportant des bénéfices réciproques ».

Privilégier la coopération et la mutualisation

Dans l'ouvrage « L'Économie symbiotique », que Marc-André Selosse a publié en 2017, la construction symbiotique revient « à intégrer le bâti dans son milieu naturel et à privilégier la coopération et la mutualisation ». Face au dérèglement climatique avec son lot de phénomènes extrêmes (canicules et inondations à répétition), l'idée de reconnecter l'homme avec son environnement naturel fait son chemin.

En tirer le meilleur profit pour les êtres vivants qui y résident



La Villa Vals, une maison troglodytique construite à Vals (Suisse) en 2009.

« C'est une façon de rompre avec cette vision passéiste où la nature est réduite à son rôle d'agrément ou de confort dans l'urbanisation des villes », résume **Jean-Louis Farou**, qui a réalisé toute sa carrière dans le génie civil.

Avec ses maisons « bulles » semi-enterrées aux toits en arrondi et recouverts de terre et de matériaux isolants dans la commune suisse de Dietikon, l'architecte suisse Peter Vetsch cherche en outre à démontrer depuis 2007 toute la pertinence



de ce modèle de construction. Ces habitations sont « sobres en énergie pour leur chauffage ou leur rafraîchissement et résistent aux séismes et aux rafales de vent », observe-t-il. De même qu'en cas de gros orage, « l'écoulement des eaux se fait plus lentement dans les sols ».

À titre d'exemple, « le choix de l'orientation ou des matériaux de construction d'un bâtiment concourt au même objectif que la plantation de végétaux : révéler et développer l'harmonie avec la nature », assure Françoise Raynaud, architecte, associée du cabinet Loci Anima. L'intérêt dans cette approche symbiotique (pour laquelle on rappellera qu'il est souvent difficile d'obtenir un permis de construire) « est de s'interroger sur l'interaction des différents éléments (eau, air, lumière, substrat et chaleur), de manière à en tirer le meilleur profit pour les êtres vivants qui y résident », souligne Jean-Louis Farou.

Jean-Pierre Oliva, éco-consultant au Moniteur, affirme qu'« il ne s'agit, ni plus ni moins, que de réinterpréter les principes constructifs qui permettaient à nos ancêtres de construire des bâtiments simples et agréables à vivre ». Pour autant, note Jean-Louis Farou, « la construction symbiotique doit se penser très en amont, lors de la genèse de la cité ». Et de conclure : « Encore faut-il une volonté politique pour changer réellement de cap ! » ■



Constructys en quête de nouveaux relais de croissance

L'Opérateur de compétences de la Construction veut accélérer la formation des salariés et des apprentis pour mieux préparer les entreprises aux métiers de demain.

Au service des 250 000 entreprises adhérentes et de 1,6 million de salariés des trois branches (Bâtiment, Travaux publics et Négoce des matériaux de construction), Constructys peut se targuer d'avoir renoué avec la croissance. Depuis la reprise en main de sa gouvernance par les partenaires sociaux en janvier 2022, l'Opérateur de compétences de la Construction (OPCO) a enregistré « une croissance globale de 6 % en 2022, avec 391 766 bénéficiaires ». Il explique cette performance notamment par le recours croissant (+ 6 %) des entreprises à leur plan de développement des compétences dans les trois branches.

« Il serait bon à l'avenir, remarque toutefois Marie Ferhat, experte formation CFE-CGC BTP, de pouvoir comparer les chiffres, en prenant en compte l'évolution du nombre d'entreprises et des salariés pour disposer d'une meilleure photographie de la situation dans la formation d'une année sur l'autre. »

Une convention d'objectifs et de moyens (COM) plus ambitieuse

Confortés dans cette nouvelle dynamique, les partenaires sociaux se sont accordés avec le ministère du Travail, en octobre 2023, sur une nouvelle Convention d'objectifs et de moyens (COM) plus ambitieuse sur la période 2023-2025. Ainsi, pour « maintenir la performance du secteur », Constructys s'est fixé un cap symbolique de

100 000 apprentis en 2025, pour, dit-il « contribuer à l'objectif du gouvernement d'un million de contrats d'apprentissage d'ici 2027 ». Avec 89 027 contrats d'apprentissage signés, l'OPCO a affiché une hausse de 8 % des prises en charge en 2022. « Cette progression peut se justifier, précise Marie Ferhat. En effet, les branches bâtiment et travaux publics ont toujours eu recours à l'apprentissage pour insérer les jeunes dans la vie active. » À noter aussi que l'OPCO a pu renouveler, en 2023, son budget exceptionnel de 20 millions d'euros au titre du fonds nation de l'emploi (FNE), afin de soutenir les entreprises face aux nouveaux défis tels que le besoin de renforcer l'attractivité, la compétitivité, la décarbonation ou bien encore la digitalisation du secteur.

Orienter la moitié des entreprises adhérentes vers la formation

L'autre grand projet est d'orienter, d'ici 2025, au moins la moitié des entreprises adhérentes, notamment les très petites et moyennes entreprises (TPE/PME) vers la formation. En 2022, seulement 36 % d'entre elles ont bénéficié d'une prise en charge de l'OPCO. L'Opérateur de compétences de la Construction souhaite également développer les formations « non réglementaires », en particulier sur la transition écologique des entreprises. Les OPCO se sont vu confier la mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation. ■

Il faut défendre les cotisations sociales

La remise en cause des cotisations sociales en France, qu'elle soit initiée par le gouvernement ou le patronat, suscite des débats intenses et complexes. Voici pourquoi nous devons rester attentifs.

Pour certains, la réduction des charges sociales est vue comme un levier pour stimuler l'emploi et la compétitivité des entreprises. En allégeant le poids financier pesant sur les employeurs, ces experts estiment que ces mesures pourraient favoriser l'embauche et l'investissement, notamment dans un contexte de concurrence internationale accrue.

Cependant, cette approche est contestable, car elle risque de compromettre le financement de la protection sociale. Les cotisations sociales alimentent, en effet, les caisses de la Sécurité sociale, qui assurent les prestations sociales telles que les pensions de retraite, les allocations familiales ou encore l'assurance maladie.



François Hommeril @fhommeril . 13 mai 2020

Les cotisations salariales ne sont pas des charges. C'est une part du salaire versée à la solidarité inter-catégorielle (chômage), inter-générationnelle (retraite), et sociale (maladie, famille). Les réduire, c'est appauvrir le France.

Réduire ces cotisations pourrait ainsi affaiblir le financement de ces systèmes, menaçant leur viabilité à long terme.

Accélérateur d'inégalités

De plus, cela pourrait accentuer les inégalités sociales en affaiblissant la solidarité nationale, car ce sont souvent les plus aisés qui bénéficient le plus des allègements de charges, tandis que les travailleurs les plus précaires continuent à en subir les

conséquences. En outre, la question de la transition vers d'autres modes de financement de la protection sociale, telle que la fiscalisation, se pose également.

Cette remise en cause des cotisations sociales est un débat majeur, impliquant des considérations économiques, sociales et politiques profondes. Elle soulève des enjeux cruciaux pour le modèle social français et implique donc la plus grande vigilance de notre part. ■

COTISATIONS SOCIALES, MODE D'EMPLOI



Cécile BRÉMOND

Chargée de mission chez PRO BTP

Les employeurs et les salariés du BTP cotisent obligatoirement, chaque mois, à la Sécurité sociale, comme l'ensemble des salariés et des entreprises du secteur privé.

Ces cotisations permettent aux salariés et à leurs ayants-droits de faire face aux conséquences financières des risques sociaux : maladie, invalidité, accidents du travail, chômage, vieillesse, etc. La protection sociale, via la solidarité et les cotisations sociales, permet de compenser la perte de revenus.

Ces cotisations sont soit exclusivement à la charge de l'employeur, soit

cofinancées entre le salarié et l'employeur. Les cotisations qui concernent les risques sociaux liés à la maladie, à l'invalidité, et au chômage sont prises en charge par les employeurs, celles qui concernent la retraite de base sont partagées entre le salarié et l'employeur. C'est l'employeur qui verse directement aux URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) les parts patronales et salariales des cotisations prélevées sur les salaires.

En complément de la retraite de base, les salariés et leurs employeurs cotisent obligatoirement au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, qui vient compléter la retraite de la Sécurité sociale. Pour le BTP, les cotisations de retraite

complémentaire sont déclarées et payées à PRO BTP, dont l'institution de retraite Agirc-Arrco, à gouvernance paritaire, gère la retraite des salariés du BTP. Par ailleurs, des régimes de santé et de prévoyance collective viennent compléter les prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale ; ces régimes, soumis aux dispositions légales et aux accords collectifs du BTP, sont en partie financés par les salariés au moyen d'une cotisation prélevée sur leur salaire. La protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance est assurée par différents organismes, dont les institutions de prévoyance qui proposent un modèle différent des autres acteurs car il s'agit d'organismes assureurs paritaires et non lucratifs.





Constructions-3D prêt à bousculer le secteur du bâtiment avec son robot high-tech

L'Usine Nouvelle.com

– 23/05/2024

Près de Valenciennes, à Bruay-sur-l'Escaut (Nord), l'entreprise Constructions-3D a développé un bras robotique qui permet de réduire les délais de construction grâce à la fabrication additive. La machine vient d'achever la réalisation de la plus haute construction en impression 3D au monde et a été exportée aux Émirats arabes unis.

Dans le BTP, le nombre d'entrepreneurs au chômage a bondi de 40 % en 2023

Batiactu.fr – 14/03/2024

Le secteur de la construction a concentré presque un quart des destructions de postes chez les chefs d'entreprises l'année dernière. Toutes les régions sont

concernées, seuls les Hauts-de-France résistent, mais difficilement.

Marché de l'immobilier « bloqué » : le gouvernement annonce une batterie de mesures pour relancer la construction

La Tribune – 13/03/2024

Le nouveau ministre du Logement, Guillaume Kasbarian a dévoilé, au Marché international des professionnels de l'immobilier (Mipim), un « premier paquet » de mesures de simplification de normes tant attendu par le secteur de la construction. Des premières annonces qui satisfont les promoteurs.

Les émissions de gaz à effet de serre du bâtiment ont baissé de 6 % en 2023

Batiactu.fr – 22/03/2024

Les secteurs résidentiel et tertiaire

ont évité l'émission de presque 4 millions de tonnes équivalent CO₂ l'année dernière. Plusieurs facteurs ont contribué à cette bonne nouvelle. La production d'énergie et l'industrie ont également fait des efforts.

L'appel de cinq principaux responsables syndicaux : « Il faut cesser la stigmatisation populiste des chômeurs »

Le Monde – 18/03/2024

François Hommeril (CFE-CGC) et Sophie Binet (CGT), Cyril Chabanier (CFTC), Marylise Léon (CFDT) et Frédéric Souillot (FO) ont appelé, dans une tribune au « Monde », le gouvernement à renoncer à la dernière réforme budgétaire de l'assurance-chômage. « À l'heure où la simplification est à la mode, écrivent-ils, force est de constater que ce principe ne vaut pas pour les demandeurs d'emploi, dont les droits sont de plus en plus illisibles. »



@cfecgc_btp – 5/03/2024

#Chômage, #formation :

le robot est de sortie C'est curieux, chez nos gouvernants, ce besoin de raboter en permanence le modèle social de ce pays... Faire évoluer le modèle social est une obligation. Mais pas toujours dans le même sens !

@bfmbusiness - 28/03/2024

Assurance chômage :

les syndicats ulcérés par Gabriel #Attal Le gouvernement prévoit un nouveau serrage de vis sur l'assurance-chômage, ce qui agace au plus haut point les syndicats représentants de salariés.

@fhommeril - 18/03/2024

Le ministre de l'Économie accepte d'ouvrir le dossier des subventions aux entreprises. 215 Mrds D'EUROS (quasi-doublement en 10 ans) donnés sans discernement ni contrepartie. De l'argent public transformé en dividendes et rachat d'action.

@CFEFCG

#Télétravail et

#management

La CFE-CGC organise le mercredi 24 avril, à Paris, le colloque « SUPERManagement » sur les enjeux managériaux induits par les nouvelles organisations du travail.

Grèves, blocages et impossibilité de se rendre à son travail

Que se passe-t-il lorsqu'un salarié est empêché de rejoindre son lieu de travail ?
Revue de détails des différentes situations.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Imaginons : d'importants mouvements sociaux bloquent le pays. Les routes sont fermées, les transports collectifs paralysés et le salarié se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son poste de travail. Son employeur peut-il le lui reprocher ? Non, il s'agit d'un cas de force majeure le déliant de son obligation de se rendre sur son lieu d'activité. À l'impossible, nul n'est tenu !

Encore faudra-t-il, pour qu'il soit à l'abri de tout grief, qu'il ait informé son employeur dans les meilleurs délais de son absence (une information écrite – SMS, mail – est conseillée) et tenir à sa disposition tout justificatif en sa possession (éventuellement délivré par la société de transport en cause). Attention cependant : si une solution alternative de transport a été mise en place par la société en grève (par exemple, un service de car par la SNCF), il appartient au salarié de l'emprunter, même s'il est moins confortable, moins rapide ou plus fatigant...

Le télétravail

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de travail, l'employeur peut-il lui demander, exceptionnellement, de télétravailler ? Cette solution sera souvent la plus simple (en évitant au salarié toute perte de salaire). Encore faut-il



© ISTOCK

évidemment qu'elle soit praticable (tous les emplois ne sont pas « télétravaillables » !).

L'employeur peut-il l'imposer au salarié ? En principe, le télétravail repose sur une exigence de « double volontariat » (ANI du 26 nov. 2020). Cependant, l'article L. 1222-11 du code du travail dispose qu'en « cas de force

et garantir la protection des salariés ». L'accord du salarié ne semble donc pas ici nécessaire (l'employeur doit informer et consulter le CSE dans les plus brefs délais). Il apparaît néanmoins opportun que l'employeur le recherche.

Autres solutions

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, d'autres solutions peuvent être envisagées. L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre une ou plusieurs journées de congés payés ? La solution peut permettre au travailleur de ne pas perdre d'argent. Elle peut aussi ne pas l'arranger, en diminuant le nombre de journées de congés qu'il aurait souhaité prendre sur une autre période. En tout état de cause, l'employeur ne peut pas, sans son accord, lui imposer la prise d'un ou de plusieurs jours de congés payés. Il doit, de surcroît, respecter les règles légales et conventionnelles relatives

L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre une ou plusieurs journées de congés payés ?

majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise

à la période et aux modalités de prise des congés payés... ce qui peut conduire à faire de cette alternative un véritable casse-tête (juridique) !

Il faudra, le plus souvent, s'orienter vers d'autres solutions d'aménagement, peut-être plus simples, comme le recours à un (ou plusieurs) jour(s) de RTT (dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant mis en place ce mécanisme). Il est également possible de récupérer à un autre moment les heures perdues, dans ce cas, les heures déplacées sur une autre semaine ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires et seront donc payées à un taux normal. L'employeur peut imposer au salarié une telle récupération, dans les 12 mois suivant la perte et pas plus de 8 heures par semaines ; une convention collective peut cependant prévoir d'autres modalités. En revanche, le salarié ne saurait l'imposer à l'employeur ! Dernière possibilité : l'employeur (qui doit en assumer les coûts) demande au salarié de résider, pendant le temps du mouvement social, dans un hôtel proche du lieu de travail... En tout état de cause, cette dernière solution suppose l'accord du salarié.

Et la mise au « chômage partiel » ?

Un « mouvement social paralysant » permet-il à l'employeur de fermer temporairement son entreprise (ou l'un de ses établissements, ateliers ou service) en recourant au dispositif de l'activité partielle ? La réponse est positive dans le cas où la grève – outre les difficultés de déplacement des salariés – empêcherait la livrai-

son des matières premières ou en énergies nécessaires à son fonctionnement (C. trav., art. R. 5122-1) ! C'est en revanche plus douteux lorsque l'employeur motive sa décision par la seule difficulté pour les salariés de se rendre sur leur lieu de travail... Si aucune solution permettant la mise au travail du salarié n'est possible, la situation de force majeure le libère, en principe, de son obligation de tra-

vailer. Mais, dans le même temps, elle dispense l'employeur d'avoir à lui verser son salaire pour le temps non-travaillé (la retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle au temps d'absence du salarié). Des normes conventionnelles peuvent néanmoins, bien entendu, prévoir des dispositions plus favorables (maintien total ou partiel du salaire sur une période plus ou moins longue). ■

VOS QUESTIONS

Comment vérifier le respect par l'employeur de la garantie de non-discrimination salariale des représentants du personnel ?

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a créé, pour les salariés en mandat, une garantie d'évolution de leur rémunération. Pour vérifier si l'employeur respecte cette garantie, la comparaison doit être annuelle et s'effectuer avec la rémunération des salariés qui relèvent du même coefficient pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période (Cass. soc. 20 déc. 2023).

Un entretien préalable au licenciement peut-il se dérouler en visio ?

Cette solution est à éviter absolument (hors situation exceptionnelle, comme l'a été la période Covid). En effet, les quelques juges qui ont été saisis de cette question, ont refusé la possibilité de tenir par « visio » l'entretien préalable (par exemple, Cour d'appel de Grenoble du 7 janvier 2020). C'est également la position de l'administration du travail.

Peut-on remplacer un suppléant au CSE central ?

Non. Lorsque les élus, l'un titulaire et l'autre suppléant, d'un CSE d'établissement au CSE central cessent leurs fonctions, le CSE d'établissement peut remplacer le titulaire, mais pas le suppléant ! En effet, le Code du travail n'a pas prévu les modalités de remplacement de ce dernier. Un accord collectif peut cependant suppléer la carence législative et prévoir un tel remplacement (Cass. soc. 6 déc. 2023).



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 : www.cfecgbtp.com/svpjuridique



Remettre le dialogue social européen sur les rails

Pour sortir de l'impasse, syndicats et employeurs travaillent à la création d'un pacte européen pour le dialogue social début 2025.

« **P**our que l'Union européenne (UE) fonctionne, il faut la compétition qui stimule, la solidarité qui unit et la coopération qui renforce. » Telle était la vision du dialogue social du président de la Commission européenne Jacques Delors, lors du premier sommet social européen à Val Duchesse (Belgique) en 1985. Depuis cette date, les partenaires sociaux participent à l'élaboration des politiques sociales européennes.

« L'Europe est très structurante en matière d'emploi et de social », souligne **Maxime Legrand** (CFE-CGC), élu en mai 2021 président de la Confédération européenne des cadres (CEC). Comme en témoignent les avancées sur les conditions de travail, la création d'un salaire minimum européen (sommet de Porto en mai 2021) ou l'égalité hommes/femmes.

Rétablir un équilibre entre les acteurs

Pourtant, ces deux dernières années ont été le théâtre de nombreuses ruptures entre organisations patronales et syndicales, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. L'échec fin 2023 des négociations interprofessionnelles sur le télétravail et le droit à la déconnexion, en est une parfaite illustration. Même la Commission européenne, appelée à prendre l'initiative de présenter des propositions sociales, peine à faire aboutir ses projets.

Récemment, la directive européenne

qui visait à réguler pour la première fois l'économie sur les travailleurs des plateformes commerciales a été bloquée dans sa dernière ligne droite, notamment par la France et l'Allemagne. « C'est un coup dur pour des

Il y a urgence à défendre et renforcer le dialogue social et la négociation collective



millions de personnes qui luttent avec des salaires ridicules », s'est indignée la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Pour Philippe Pochet, conseiller aux Affaires sociales de l'Institut Jacques Delors, il n'y a pas de doute : « On se trouve maintenant face à une situation où le fonctionnement du dialogue social européen constitue le principal problème. Il faut donc réfléchir à, d'une part, comment le relancer et, de l'autre, comment l'articuler avec de nouvelles dynamiques nationales et européennes. » L'objectif, selon Philippe Pochet, est de « rétablir un équilibre entre les acteurs ».

Résoudre les désaccords soulevés par les partenaires sociaux

Consciente des risques de dérives, au vu de l'affaiblissement de la couverture syndicale des salariés dans certains États membres, Bruxelles a appelé au rassemblement le 31 janvier en organisant un nouveau sommet social, dans le haut lieu de Val Duchesse. Pour tenter de mettre fin à ce blocage, syndicats et employeurs ont notamment créé le poste d'« envoyé pour le dialogue social », disposant d'un pouvoir d'alerte aux niveaux national et européen. Il sera chargé de résoudre les désaccords soulevés conjointement par les partenaires sociaux.

« Cela peut et doit être le moment où nous commençons à remettre le dialogue social européen sur les rails », a martelé Esther Lynch, secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), en pointant l'urgence de « défendre et renforcer le dialogue social et la négociation collective en tant que piliers fondamentaux du modèle social européen ». Mais, prévient Philippe Pochet, « ceci ne peut se faire qu'à condition que la spécificité et le caractère unique du dialogue social soient reconnus ». Plusieurs réunions ont été programmées dans les mois à venir pour parvenir à la création d'un Pacte pour le dialogue social européen début 2025. ■

Télétravail : à la recherche de nouveaux équilibres de flexibilité

Pour satisfaire les salariés, désormais attachés au télétravail, les partenaires sociaux doivent parvenir à un compromis entre le « trop de distanciel » et le « trop de présentiel ».



© CELIA ONG/SHUTTERSTOCK

Bien souvent imposé à la hâte et de manière brutale en mars 2020, au début de la pandémie, le télétravail est aujourd'hui remis en cause dans certaines entreprises concernées. Aux États-Unis, les précurseurs et adeptes du *full remote*, le travail à distance à 100 %, comme Amazon, Apple, Google ou Meta, sont les premiers à exiger, au grand dam des salariés, le « retour obligatoire au bureau » certains jours de la semaine. Plus extrême encore, Elon Musk a interdit le télétravail à tous ses salariés chez Tesla, SpaceX et X (ex-Twitter).

La France est l'un des pays européens qui pratiquent le moins le travail à distance : 47 % des entreprises l'avaient intégré en 2023, selon l'INSEE. Pourtant des groupes comme Publicis, Safran, Vinci ou Orange renégocient leurs accords, en fixant un cadre plus strict à ce modèle de flexibilité. Car, le télétravail est désormais considéré, par un nombre croissant de directions, comme une source « source de désorganisation

collective », de « perte de productivité et d'engagement » dans l'entreprise. Actuellement, un seul mot d'ordre prévaut dans les entreprises : la recherche d'un nouvel équilibre entre le « trop de distanciel » et le « trop de présentiel ».

Une refonte du modèle de management est inévitable

Pourtant le travail en distanciel séduit une majorité des salariés, au vu des sondages en Europe et aux États-Unis. Dans l'Hexagone, l'Observatoire du télétravail souligne l'appétence des cadres pour ce mode de flexibilité. Selon sa dernière enquête, 82 % des cadres ou ingénieurs (tous genres confondus) estiment que le télétravail « permet un meilleur équilibre

Donner plus d'autonomie,
de responsabilités,
de confiance et
de reconnaissance aux gens

entre vie professionnelle et vie personnelle ». En outre, beaucoup de jeunes candidats à l'embauche sont sensibles à cet avantage. « C'est un énorme levier de rétention et un élément de bien-être notable », reconnaît le groupe BlaBlaCar, qui compte maintenir le travail en distanciel pour ceux qui le souhaitent.

Partant de ce constat, « la refonte du modèle de management est inévitable », assure Benoît Serre vice-président délégué de l'Association nationale des DRH (ANDRH) dans L'Express. Et de préciser : « La question centrale est plutôt comment réussir à transformer les organisations de travail pour donner plus d'autonomie, de responsabilités, de confiance et de reconnaissance aux gens ? C'est comme cela qu'on réconciliera vraiment l'entreprise et le salarié, et que l'on recréera de l'engagement. »

Le dialogue social est fondamental

De fait, l'adaptation du management à distance constitue l'un des principaux défis pour les entreprises. « Le télétravail n'est qu'une énième transformation », estime Maxime Legrand, secrétaire national CFE-CGC en charge de l'organisation du travail et de la santé au travail, notamment au niveau des méthodes de management qui nécessitent de « fixer un cadre, impliquer les équipes, de la transparence dans les process, etc ». Pour relever ces défis, analyse-t-il, « le dialogue social est fondamental. Charge aux partenaires sociaux de bâtir des solutions adaptées. » ■

Coulée verte René-Dumont : la nature tient le haut du pavé

Même les New-Yorkais se sont inspirés de l'exemple le plus emblématique de la transformation de portions de voies ferrées de l'ancienne « Petite Ceinture » de Paris, en espaces végétalisés et en promenade.

Paris a longtemps été la ville du chemin de fer. C'est dans la capitale que les frères Pereire ont créé la première ligne ferroviaire dédiée au transport de passagers, entre la place de l'Europe et la gare du Pecq, à deux pas de Saint-Germain... Inaugurée le 24 août 1837 par la reine Marie-Amélie, épouse de Louis-Philippe (lequel avait jugé plus prudent, sur les conseils de ses médecins, de ne pas exposer sa précieuse santé aux poussières du tunnel des Batignolles), la ligne est prise d'assaut dès son ouverture deux jours plus tard par 18 000 Parisiens...

En parallèle au développement des grandes lignes vers la province (la gare Saint-Lazare est achevée en 1843, la Gare du Nord en 1846, celle de Lyon en 1852), la ville de Paris se voit dotée entre 1852 et 1869 de la « Petite Ceinture », une ligne de chemin de fer à double voie de 32 kilomètres de long encerclant Paris à l'intérieur du boulevard des Maréchaux.

40 millions de passagers en 1900

Cette nouvelle ligne répond à une nécessité logistique : relier les grandes gares parisiennes entre elles afin de faciliter le transport

de marchandises. Puis, à partir de 1862, elle s'ouvre au trafic voyageur, notamment avec les populations d'ouvriers éjectés du centre de Paris par les grands travaux du baron Haussmann. Au pic de sa fréquentation (en 1900, à l'occasion de l'Exposition Universelle), la « Petite Ceinture » transportera près de 40 millions de voyageurs, avant d'être progressivement boudée par les Parisiens à mesure du déploiement des lignes du métropolitain. Le service voyageur est supprimé en 1934, la dernière section de la ligne entre Pont-Cardinet et Auteuil ferme en 1985, une grande partie de la trentaine de gares est détruite, avec quelques exceptions toutefois comme celles de Passy-La Muette (devenue un restaurant) ou

Une ligne de chemin
de fer à double voie
de 32 kilomètres
de long encerclant
Paris



© CAROLINE BÉZIER

de Courcelles-Levallois sur la ligne C du RER.

Restait à traiter la question des voies elles-mêmes (une trentaine de kilomètres) et de ses ouvrages d'art (une soixantaine de ponts). Plutôt que de vouer l'ensemble à la destruction, une partie de ces infrastructures a été convertie en lieux de promenades, sentiers naturels ou espaces végétalisés. L'ancienne ligne d'Auteuil est ainsi devenue la « Petite Ceinture du XVI^e » entre Auteuil et Passy, mais la transformation la plus spectaculaire est sans conteste la Coulée verte René-Dumont, une promenade plantée de 4,7 kilomètres.

Du Viaduc des Arts au bois de Vincennes

Son tracé suit celui de l'ancienne ligne de chemin de fer qui reliait, à partir de 1859, la gare de la Bastille



à Verneuil-l'Étang en passant par Vincennes. Désaffectée en 1969, une partie de la ligne intègre le réseau du RER A, mais le tronçon entre Bastille et Vincennes reste à l'abandon durant de nombreuses années... jusqu'aux grands travaux des années 1980, qui verront la destruction de la gare de la Bastille, la construction de l'Opéra Bastille et la conception de la ZAC de Reuilly.

La décision de rénover la voie de chemin de fer et de la transformer en promenade plantée est actée en 1988, sous la direction du paysagiste Jacques Vergely et de l'architecte Philippe Mathieux. Il faut dire que le « joyau » de la ligne a été préservé : le fameux « Viaduc des Arts », fait de briques roses et de pierres de taille, construit en 1859. Rénové sous la houlette de l'architecte Patrick Berger, il abrite aujourd'hui sous

La ville de New York s'est inspirée de la Coulée verte pour concevoir sa High Line

ses arcades un ensemble d'ateliers de métiers d'art, derrière de grandes verrières cintrées de bois clair.

À l'ancien emplacement de la voie ferrée, la Coulée verte René-Dumont débute à l'Opéra Bastille, emprunte le Viaduc des Arts au-dessus de l'avenue Daumesnil, franchit l'avenue Ledru-Rollin par un pont ferroviaire, passe au-dessus du jardin de Reuilly, se poursuit par le mail de l'allée Vivaldi jusqu'à

la porte Montempoivre, au seuil du bois de Vincennes. La nature y tient évidemment le haut du pavé, (tilleuls, noisetiers, plantes grimpantes, rosiers sans compter quelques chauve-souris...).

L'un des éléments les plus remarquables de cette promenade est qu'elle se déploie en partie en hauteur sur un viaduc, ce qui lui confère une grande originalité, même au niveau mondial. D'ailleurs, la ville de New York s'est inspirée de la Coulée verte René-Dumont pour concevoir sa High Line, un parc arboré suspendu qui court sur 2,3 kilomètres le long d'une portion aérienne de la West Side Line, au-dessus de la 20^e rue. Et, ultime élégance, la végétation a été choisie pour rendre hommage aux plantes sauvages qui avaient colonisé la voie ferrée abandonnée avant qu'elle soit reconvertie. ■



LA CONSTRUCTION

LA VIVRE
C'EST
ENCORE
MIEUX

LACONSTRUCTION.FR

**LA
CONSTRUCTION**

CCCA/BTP

Campagne organisée par le CCCA-BTP, avec les professionnels du bâtiment et des travaux publics

