

LES Cahiers DU BTP

N°152 | OCTOBRE 2024

Le magazine trimestriel
d'information sociale du BTP

CFE
CGC BTP
f x in
cfecgcbtp.com

INFOS

Élections TPE :
une dernière ligne
droite cruciale

P. 5

DIALOGUES

L'art de concilier
tradition et
modernité

P. 21

À SUIVRE

Déconstruction
durable :
l'enjeu des déchets

P. 30

Dossier

À la recherche d'un nouveau contrat social

Confronté à une série
d'urgences, le nouveau
gouvernement doit
réouvrir un véritable
dialogue social.

P. 10-15

INTERVIEW

François Hommeril : « Nos priorités » P. 16-17

HIVER 2024/2025

Bien plus QUE DES VACANCES



RÉSERVEZ VOS PROCHAINES VACANCES

 **vacances.probtp.com**
Découvrez toutes les destinations, disponibilités et tarifs !

 **01 57 63 66 72** (Coût d'un appel local).

 **en agence**



GRATUIT⁽²⁾
POUR LES MOINS
DE 15 ANS
EN FRANCE
ACCOMPAGNÉS DES
PARENTS OU GRANDS-PARENTS



PRO BTP VACANCES, marque commerciale sous laquelle exerce BTP VACANCES, Association loi du 1^{er} juillet 1901, inscrite sous le SIREN n° 438 576 886, et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 et BTP VOYAGES, SAS au capital social de 1000000€, 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

BTP-PRÉVOYANCE Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale - Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 784 621 468

SOCIÉTÉ D'ASSURANCES FAMILIALES DES SALAIRES ET ARTISANS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS IARD « SAF BTP IARD » - Société anonyme d'assurance à directoire et conseil de surveillance régie par le Code des assurances, au capital de 5 337 500 € - Siège social sis au 7, rue du Regard 75006 Paris -332 074 384 RCS Paris

PRO BTP - ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS, Association 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

Publicité - INSP 2045 - V18 -08/2024 - Crédit photo : ©Adobe Stock
Document non contractuel, communication à caractère publicitaire.

© PAULINE DE COURRÈGES

ÉDITORIAL

Une réponse à la faiblesse du politique...

En cette rentrée politique plus qu'incertaine, notre syndicat et la Confédération se doivent d'être de solides pôles de responsabilité et de propositions. Sans majorité absolue à l'Assemblée nationale d'un côté ou de l'autre de l'échiquier politique, et alors que la stratégie sociale de Michel Barnier, ainsi que de sa ministre du Travail et de l'Emploi Astrid Panosyan-Bouvet, est encore dans les limbes, notre position est de travailler avec le nouvel exécutif. Nous serons un interlocuteur engagé et responsable pour examiner les projets qu'il mettra sur la table. Nous serons les défenseurs intraitables de l'encadrement, qui a été particulièrement malmené ces derniers temps.

Comme l'explique le dossier de ce numéro des Cahiers du BTP, les sujets chauds ne manquent pas. Nous continuerons donc à exprimer notre opposition à la réforme des retraites imposée par le précédent gouvernement (mais nous participerons aux éventuelles négociations sur ses adaptations), ainsi qu'à celle de l'assurance chômage, si elle devait à nouveau sortir du placard. Nous ne cesserons pas de militer pour que le problème de l'emploi des seniors soit réglé, car il est insupportable que des centaines de milliers de personnes en fin de carrière soient plongées dans la précarité ou ne soient pas en mesure de participer pleinement à la vie économique du pays. Et surtout, nous ne cesserons de plaider pour un rôle renouvelé et renforcé du dialogue social.

Le gouvernement sera faible au sens politique du terme. *A priori*, il ne pourra pas compter sur une majorité parlementaire solide et aura donc besoin de s'appuyer sur un consensus social bien réel, s'il veut engager des réformes. Les organisations syndicales viennent de passer des années difficiles. Nous disons fortement que le gouvernement ne pourra pas faire sans la CFE-CGC pour rééquilibrer le rapport de force avec le patronat. Il devra laisser aux partenaires sociaux la possibilité d'exercer leurs prérogatives et contribuer à l'élaboration de ce nouveau contrat social dont le pays a un besoin urgent. ■

Les partenaires sociaux doivent exercer leurs prérogatives et contribuer à l'élaboration de ce nouveau contrat social dont le pays a un urgent besoin

Gérard DUEZ
Président de la CFE-CGC BTP



Éditorial

3 Une réponse à la faiblesse du politique, par Gérard Duez

Infos du syndicat

LE SYNDICAT
5 Élections TPE : une dernière ligne droite cruciale

LES SECTIONS
6 VINCI : La CFE-CGC, acteur moteur dans la démarche RSE
7 PRO BTP : Construire un esprit CFE-CGC d'entreprise
8 BTP-CFA : Notre syndicat conforte sa progression

PORTRAIT D'AHÉRENTE
8 Marie-Isabelle Santo, un engagement de tous les instants

FICHE TECHNIQUE
9 Caisses CIBTP : la force d'un système mutualisé

Actualités

ON EN PARLE
18 Du Village des athlètes à un quartier de ville

À SUIVRE
19 Travail hybride : SUPERManagement décrypte les enjeux managériaux
20 Encadrement : la folie des processus de recrutement
21 Le traitement des déchets au cœur de la déconstruction durable

EMPLOI
22 Comment l'Apec et EURES servent les cadres européens

TRIBUNE
23 Le syndicalisme et les jeunes, deux univers à rapprocher, par Laurence Gnonlonfoun (CFE-CGC)

En couverture P. 10 à 17

À la recherche d'un nouveau contrat social

Confronté à une série d'urgences, le nouveau gouvernement doit impérativement réouvrir un véritable dialogue social.

10-15 L'enquête des Cahiers du BTP
16-17 Interview : François Hommeril
« J'attends du gouvernement qu'il nous redonne la place qui nous revient. »

Magazine

DIALOGUES
24 Les défis des compagnons, l'art de concilier tradition et modernité

JURIDIQUE
26 Relation amoureuse sur le lieu de travail : faut-il le dire ?

EUROPE
28 La nouvelle feuille de route de la Confédération européenne des cadres

TECH
29 La sélection techno des Cahiers du BTP

LA SAGA DES BÂTISSEURS
30 Avignon : un Palais, sept Papes...

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,
Florence Santrot

Dépôt légal
4^e trimestre 2024
ISSN : 0765-023X
CPPAP : 0422 S 08370

Impression
Imprimerie
de la Centrale de Lens

Photo de couverture
© kovalenkovpetr - stock.adobe.com

ÉLECTIONS 2024 Élections TPE : une dernière ligne droite cruciale

L'élection syndicale dans les TPE permet aux salariés de ces entreprises d'être représentés et défendus, pour négocier les droits, le salaire, les conditions de travail ou les congés.

Michel DELANNOY
Président
de la section
CFE-CGC BTP
PACA

Les affiches, flyers et outils de communication sont prêts et les campagnes de sensibilisation sont lancées... Les sections de la CFE-CGC BTP se mobilisent depuis des semaines pour encourager les salariés des Très Petites Entreprises (TPE) de moins de onze salariés et employés à domicile, qui n'ont pas de représentants dans leur entreprise, ni de comités sociaux et économiques (CSE), à aller voter.

L'information et la motivation des salarié(e)s pour cette élection ne sont pas choses faciles. Le terrain à couvrir, qui s'étend à plus de deux millions d'unités très diverses, a tendance à compliquer la tâche. Il s'agit de toucher les salariés de TPE dans les secteurs du commerce, de la construction et des services aux entreprises. La Confédération a, en outre, publié un guide « Salarié(e)s des TPE : quels sont vos droits ? », qui répond aux problématiques rencontrées d'un salarié dans une TPE, sur les droits, la rémunération, la santé au travail...

5 millions de salariés concernés
Les élections approchent : entre le 25 novembre et le 9 décembre prochains, quelque 5 millions de



salariés, dont 500 000 encadrants (champ catégoriel de la CFE-CGC), vont pouvoir choisir une organisation syndicale pour les représenter dans les Commissions paritaires régionales Interprofessionnelles (CPRI).

Trop souvent ignorée ou négligée, cette élection permet pourtant aux salarié(e)s d'être :

- représenté(e)s par les syndicats représentatifs qui interviennent

Important !

Chaque salarié(e) concerné(e) par ces élections doit vérifier sa bonne inscription et ses informations. C'est une étape nécessaire pour être certain(e) de pouvoir voter le moment venu et dans les meilleures conditions.

au niveau interprofessionnel et au sein de chaque branche professionnelle, pour négocier les salaires, le temps de travail, les conditions de travail, les congés ;

- défendu(e)s en cas de conflit avec leur employeur par les conseillers prud'homaux désignés par les syndicats, à la suite des résultats de ces dites élections TPE ;
- conseillé(e)s par les représentants de syndicats également désignés dans les CPRI sur leurs droits au travail, notamment sur l'emploi, l'égalité professionnelle, ou la santé au travail et autres.

Un enjeu majeur
L'enjeu est de taille : le résultat de ce scrutin majeur viendra compléter les résultats obtenus lors des élections pour le renouvellement des CSE dans les entreprises. Cette élection contribue à la détermination du poids des organisations syndicales dans la négociation collective de branche et au niveau national interprofessionnel ; à la désignation et à la répartition des conseillers prud'homaux et à la répartition des sièges en CPRI.

Les résultats de cette élection TPE sont attendus le 19 décembre prochain. À partir de cette date, les nouvelles équipes seront mises en place dans les différentes CPRI pour une durée de quatre ans et le dialogue social pourra ainsi reprendre son cours entre les organisations syndicales salariés et organisations patronales. ■

VINCI

La CFE-CGC BTP, acteur moteur dans la démarche RSE de VINCI



Frédéric NOUGARÈDE
RS au Comité de Groupe VINCI France, élu au CSE VINCI Construction Grands Projets

Réuni les 24 et 25 juin à Hyères pour sa réunion annuelle, le bureau de la section VINCI, en présence d'une cinquantaine de délégués syndicaux (DS) et de représentants syndicaux (RS), a mis le cap sur la responsabilité sociétale et environnementale dans l'entreprise.

Parmi les leviers d'action en matière de RSE, nous renforçons les opérations de sensibilisation et de formation des 200 DS et RS de la section. Les participants ont, en outre, profité des conseils d'Amélie Cavicchi, manager au groupe Apex-Isast, un cabinet de conseil au service des représentants du personnel sur la façon d'interpeller leur direction sur ces sujets. Le comité de groupe de VINCI France a décidé de consacrer deux jours de formation, les 17 et 18 septembre, à ce sujet. Cette formation nous permettra de faire des propositions à la réunion plénière du comité de groupe début décembre 2024, comme la création, par exemple, d'un tableau de bord RSE qui prendra en compte les volets social et environnemental.

Pour accélérer la diffusion de ces bonnes pratiques, nous nous appuyons sur toutes les instances de dialogue social du groupe VINCI. Et nous avons créé, au sein de la section, un bureau élargi regroupant les correspondants locaux de chaque pôle d'activité du groupe. Ils se sont déjà réunis à la fin de l'été. ■



Les participants au séminaire

PRO BTP

Construire un esprit CFE-CGC d'entreprise

La CFE-CGC PRO BTP a organisé un premier séminaire sur le dialogue social dans l'entreprise, pour mieux écouter et accompagner les élus dans leur mission.



Laurence NAGIEL
Élu(e) CSE chez PRO BTP

Les 10 et 11 juin, la CFE-CGC BTP a organisé un séminaire sur le rôle des acteurs du dialogue social au sein du Groupe PRO BTP. L'occasion de réunir à Nice 36 représentants du personnel : élus, délégués syndicaux, représentants syndicaux et correspondants locaux du Groupe PRO BTP, pour faire connaissance et travailler sur quatre grandes thématiques : les risques psychosociaux, le rôle des représentants du personnel, l'accompagnement des élus dans la défense des salariés et la communication de la section CFE-CGC de PRO BTP.

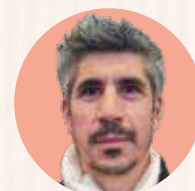
Très vite, ces travaux nous ont conduits à dégager plusieurs attentes fortes, telles que le besoin de délé-

guer, de se former davantage et de clarifier les missions de chacun. Ainsi, parmi les actions à mettre en place, nous avons commencé à travailler sur des fiches de mission et l'élaboration de procédures. Dans la même optique, en matière d'assistance des salariés, dans le cadre d'une convocation pour un entretien disciplinaire notamment, tous les DS et RS formés vont aider les acteurs du dialogue social à préparer les entretiens et les accompagner psychologiquement dans cet exercice bien souvent difficile à gérer. Enfin, concernant le volet communication, la section va se moderniser au moyen de nouveaux outils de communication vidéo et d'animations. De cette façon, les salariés pourront s'abonner et suivre toutes les informations que nous publierons sur les réseaux sociaux. L'objectif est d'organiser, mutualiser et construire un esprit CFE-CGC d'entreprise chez PRO BTP. ■

BTP-CFA

OFA : notre syndicat conforte sa progression

La CFE-CGC BTP a porté son score à hauteur de 14 % en moyenne, sur la période 2022-2024, aux dernières élections des CSE des Organismes de formation par apprentissage paritaires de la branche.



Rémy SALABERT
Délégué Syndical de la Section BTP CFA Occitanie, Président de la Section nationale BTP CFA et CCCA-BTP.

Les adhérents des 14 OFA paritaires régionaux du BTP et du CCCA-BTP se sont retrouvés, les 21 et 22 juin, à Avignon. Ils ont pu échanger sur les très bons résultats des élections CSE sur la période 2022-2024. Étaient invités Marie Ferhat, experte formation du syndicat, Christophe Biscans, RS de Constructys, et Jacques Lladères, membre de la commission Communication du syndicat.

Avec une moyenne de 14 % pour les 14 organismes régionaux, la section nationale BTP CFA et CCCA-BTP arrive en tête dans le collège 3 des cadres et est en forte progression dans le collège 2 des agents de maîtrise et des techniciens (TAM). Cela permet à la CFE-CGC BTP d'être représentée au sein de l'instance de représentation du personnel (IRP) dans neuf associations régionales, par au moins un élu, un représentant de section syndicale et/ou un délégué syndical.

Mobilisation sur le terrain

À noter l'excellent résultat de l'OFA BTP d'Occitanie (42 % pour la CFE-CGC BTP, première organisation syndicale) et la création de nouvelles sections dans les Hauts-de-France et

en Bourgogne-Franche-Comté, où le syndicat compte désormais trois élus.

Depuis que les OFA ont pris leur indépendance en 2018, les élus locaux CFE-CGC BTP sont plus à l'écoute des attentes des salariés et réactifs sur le terrain. Le 21 juin, les sections des BTP CFA et CCCA-BTP ont, en outre, bénéficié d'une formation animée par Patrice Adam, professeur de droit à l'université de Nancy, sur une thématique d'actualité : « L'élaboration d'une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) ». Et le 22 juin, l'assemblée générale électorale (AGE) de la section des BTP CFA et CCCA-BTP a été l'occasion

de procéder à l'élection du nouveau conseil d'administration, élu pour trois ans et composé de 17 membres issus des 14 OFA paritaires du BTP et du CCCA-BTP.

Lors de l'élection du conseil et la désignation du bureau, de nouveaux administrateurs déjà impliqués dans leur section d'entreprise ont rejoint l'équipe, pour répondre au mieux aux besoins des adhérents. Cette représentativité élargie va permettre de remonter les sujets de préoccupation les plus importants abordés lors des CSE, afin de fixer une stratégie nationale des OFA.

Dans le même esprit, la CFE-CGC BTP participe, via nos administrateurs, aux regroupements nationaux des 14 OFA paritaires du BTP. Ils se réunissent deux à trois fois par an pour imaginer un avenir commun. L'objectif est de trouver un statut juridique qui permettrait d'accroître le poids des OFA auprès des institutions. Dans un second temps, des achats ou contrats de prestations pourraient être envisagés en commun. ■



Le rendez-vous annuel des OFA paritaires régionaux à Avignon

Un engagement de tous les instants

Assistante de direction chez Omexom (VINCI Énergies), Marie-Isabelle Santo encourage une approche transversale du syndicalisme.

Moi et les syndicats, ça fait deux ! », avait répliqué Marie-Isabelle Santo à l'un de ses collègues qui lui proposait d'adhérer à la CFE-CGC BTP. C'était en 2012, au moment du rachat de la société Cegelec par le groupe VINCI. À cette époque, « j'avais déjà occupé la fonction de déléguée du personnel (DP) sans étiquette dans des entreprises précédentes et je tenais à garder cette liberté de parole et d'action », explique-t-elle. Il m'a répondu : "la seule consigne à la CFE-CGC, c'est de négocier au plus près des intérêts des salariés et de l'entreprise". Cette idée du syndicalisme m'a convaincue. Lorsqu'il s'agit de défendre une cause qui me paraît juste, syndiquée ou non, je serai parmi les premières à monter au créneau. »

Surtout, précise Marie-Isabelle Santo, « lorsque j'ai adhéré à la CFE-CGC, j'ai pu accéder à un catalogue de formations indispensables pour négocier les droits des salariés avec la direction du groupe. À commencer par l'ouverture au syndicalisme, le droit du travail et les techniques de négociation... »

Une implication à plusieurs niveaux

Aujourd'hui, à 59 ans, elle est très impliquée dans son métier d'assistante de direction dans l'entreprise Omexom (VINCI Énergies) à Saint-Priest, et dans le syndicalisme. Elle a de nombreuses fonctions à plusieurs niveaux : à Omexom Lyon d'abord, au poste de secrétaire du Comité social et économique (CSE). Puis au niveau d'Isdel Energy, dont dépend



« L'important est d'acquérir une vision transversale du groupe, qui permet de faire avancer plus facilement les gros dossiers »

Omexom, où elle occupe à la fois le poste de trésorière du CSE central et celui de déléguée syndicale (DS) de la CFE-CGC BTP. Ensuite au sein du pôle nucléaire du groupe VINCI, elle est représentante syndicale (RS) CFE-CGC BTP.

Elle siège également au niveau de la division VINCI Énergies International & Systems et au comité européen du groupe VINCI, ainsi qu'à la commission Responsabilité sociétale et environnement (RSE). Sans compter ses fonctions en dehors du groupe VINCI, en parti-

culier celle de vice-présidente des techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dans la section CFE-CGC BTP en région Auvergne-Rhône-Alpes. L'important, assure-t-elle, est « d'acquérir cette vision transversale du groupe. Cela me permet de maîtriser mes sujets et de faire avancer plus facilement les gros dossiers en intervenant à différents niveaux hiérarchiques dans le groupe VINCI. »

La relève est assurée

Parmi les sujets prioritaires à traiter, il y a les seniors et la gestion des fins de carrière. « Avec l'âge de la retraite qui a reculé, nous travaillons en groupe pour faire des propositions en faveur des salariés qui peuvent être soutenus par la direction de l'entreprise », explique-t-elle. En particulier sur la possibilité pour le salarié de réduire son temps de travail à 80 % la dernière année de sa carrière, le groupe finançant le solde de 20 % qui manquerait sur ses cotisations retraite cette année-là. « C'est un accord que je souhaite réussir à conclure avec mes amis syndiqués avant de partir à la retraite ! »

Et comme Marie-Isabelle Santo a toujours un coup d'avance, elle a déjà préparé la relève : « Je forme mon successeur depuis quatre ans et j'espère bien qu'il reprendra mon poste de DS chez Omexom, ainsi que celui de responsable syndical du pôle nucléaire ». ■

BIO EXPRESS

1965 Naissance à Cuise-la-Motte (Oise) **1988** Licence en langues étrangères appliquées à l'université de Lille 3 - Assistante commerciale export dans la société IPSI à Courbevoie (Île-de-France) **2012** Adhésion à la CFE-CGC BTP **Depuis 2013** Secrétaire du comité d'entreprise à Omexom, trésorière du CSE central, déléguée syndicale (DS) chez Isdel Energy à Saint-Priest (Rhône) et membre du bureau de la section CFE-CGC BTP de Vinci Énergies **2019** Membre du Comité européen du groupe VINCI **2021** Représentante syndicale (RS) au sein du pôle nucléaire du groupe VINCI **2023** Vice-présidente des techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dans la section Auvergne-Rhône-Alpes.

FICHE TECHNIQUE

Caisses CIBTP : la force d'un système mutualisé

1 À quoi servent les caisses CIBTP ?

Les caisses CIBTP, historiquement appelées caisses des congés payés du BTP, ont été créées en 1937 à la demande des organisations professionnelles du secteur. Leur vocation première est d'assurer le droit au repos des salariés, en leur permettant de conserver leurs droits à congés acquis lorsqu'ils changent d'employeur. Depuis 1947, elles prennent aussi en charge une partie du coût du chômage intempéries, lorsque la météo – gel, précipitations, inondations, canicules... – rend le travail sur le chantier impossible ou dangereux et que l'entreprise doit indemniser les salariés à l'arrêt. Le réseau CIBTP contribue enfin, en gérant la Carte d'identification professionnelle du BTP, obligatoire sur les chantiers, à la lutte contre le travail illégal.

2 Qui peut bénéficier de ce régime ?

Tous les salariés du BTP en bénéficient, à l'exception des travailleurs intérimaires. Dès lors qu'un chef d'entreprise embauche son premier salarié, il doit le déclarer à la caisse et transmettre les informations nécessaires à la prise en compte de sa situation et au paiement de ses indemnités. Les cotisations versées par les entreprises financent les droits à congés des salariés au fur et à mesure de leur acquisition, ainsi que les charges patronales afférentes. Le régime comprend une prime de vacances annuelle de 30 % et des droits à congés supplémentaires au titre de l'ancienneté, conformément aux conventions collectives de la profession. Une application mobile, *CIBTP & Moi*, permet à tous les salariés du BTP de consulter en direct leurs droits et de vérifier le paiement de leurs indemnités.

3 Comment fonctionnent les caisses CIBTP ?

Elles assurent une prestation complète : collecte des cotisations, calcul des droits, versement



Par Christophe JACQUEMIER,
Directeur général
de CIBTP France.

d'indemnités et des charges sociales correspondantes. Lorsque le salarié part en congé, c'est la CIBTP qui lui verse directement l'indemnité au moment du départ. Actuellement, la CIBTP gère les congés de 1,7 million de bénéficiaires, pour un montant d'indemnités à régler d'environ 6,5 milliards d'euros par an. L'efficacité du modèle repose sur la mutualisation, laquelle assure une prise en charge solidaire des avantages légaux et conventionnels, et sur l'efficacité (les coûts de gestion s'élèvent à moins de 2 %), tout en garantissant la sécurité juridique aux salariés et à leur employeur.

4 Quels sont les obligations et les droits liés au risque canicule ?

Les organisations professionnelles ont souhaité que le réseau CIBTP prenne en compte les périodes de canicule dans le régime de chômage intempéries. C'est officiellement le cas depuis cette année, sans augmentation des cotisations. Pour les salariés, c'est une protection supplémentaire, sachant que, pendant les périodes d'arrêt, le régime leur permet d'acquérir des droits à congés et cotise au régime de retraite complémentaire.



À la recherche d'un nouveau contrat social



À peine installé, le nouveau gouvernement est confronté à une série d'urgences, parmi lesquelles le traitement de dossiers sociaux difficiles. Celui-ci requiert la réouverture d'un véritable dialogue social, qu'il s'agisse de la réforme des retraites, de la hausse des salaires ou de la réforme de l'assurance chômage. Pour la CFE-CGC, il est crucial de mettre en œuvre un nouveau contrat social.

Au-delà de toute polémique politique, il est clair que la France est dans une situation politique et économique difficile. Elle s'est dotée d'un gouvernement où coexistent des personnalités politiques aux sensibilités différentes sur un certain nombre de sujets et qui ne disposera que de majorités de circonstances. La dégradation des finances publiques obligera à des mesures difficiles, dans un contexte macroéconomique incertain et avec des perspectives de croissance limitées. Sur le plan social, le climat est tendu, avec des partenaires sociaux dont le rôle central n'a cessé d'être remis en cause au cours de ces dernières années. Il y a donc beaucoup à reconstruire si l'on veut que les entreprises traversent les conditions économiques actuelles de la façon la plus positive possible. Et c'est dans cette logique que s'est toujours placée la CFE-CGC.

Champ de ruines

Dans l'interview qu'il a accordée aux Cahiers du BTP (voir p.16 et 17), François Hommeril, Président de la CFE-CGC, affiche claire-



L'avenir de la réforme des retraites « en débat » à l'Assemblée nationale

Très impopulaire auprès d'une large majorité des Français, la loi sur la réforme des retraites, adoptée en avril 2023, en usant de l'article 49.3, fera l'objet d'un nouveau débat à l'Assemblée nationale le 31 octobre. Une proposition de loi sur l'abrogation de la réforme a en effet été jugée recevable par la plus haute autorité de l'Assemblée nationale.

C'est une mauvaise nouvelle pour Michel Barnier, qui s'était dit prêt, à son arrivée à Matignon, à certaines concessions « *sans tout remettre en cause* », pour tenter d'apaiser les esprits sur ce dossier explosif. Le retour à l'âge de la retraite de 64 à 62 ans semblait à cette date, exclu. Et pour cause : l'abrogation de la loi dans son ensemble pourrait coûter « *entre 15 et 17 milliards d'euros par an* » aux finances publiques, selon les estimations de l'économiste et nouveau ministre délégué chargé de l'Industrie, Marc Ferracci.

Dans le contexte de tensions budgétaires, la marge de manœuvre du futur gouvernement s'annonce extrêmement délicate pour espérer parvenir à un compromis. D'autant que les organisations syndicales, unies sur ce dossier, n'ont pas modifié leurs revendications : le report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans fait toujours office de ligne rouge. Pour la CFE-CGC, notamment, cette réforme des retraites est injuste et brutale et ne répond pas aux défis démographiques, économiques et environnementaux auxquels la France est confrontée (voir l'interview de François Hommeril en p. 16-17).

« Les organisations syndicales ont fait le chemin de travailler ensemble. Il faut donc les respecter »

société. Michel Barnier a insisté à plusieurs reprises sur le fait qu'il était un homme d'écoute. Encore faut-il que ses capacités auditives s'exercent, tout particulièrement au profit des syndicats. C'est en restaurant le dialogue, en répondant aux inquiétudes, voire à la colère du monde du travail, que l'on aura une chance de bâtir des compromis alliant progrès social, transformation écologique et performance économique. « *Nous ne cesserons de plaider pour un rôle renouvelé et renforcé du dialogue social*, écrivait Gérard Duez, Président de la CFE-CGC BTP dans la

newsletter du syndicat de septembre. *Le gouvernement est un gouvernement faible au sens politique du terme. Il ne pourra a priori pas compter sur une majorité parlementaire solide et aura donc besoin de s'appuyer sur un consensus social bien réel, s'il veut faire des réformes. Les organisations syndicales ont fait le chemin de travailler ensemble, de surmonter leurs différences, comme le montre le communiqué commun du 11 juillet dernier, que la CFE-CGC a signé. Il faut donc nous respecter.* »

Bien sûr, les syndicats de salariés ne peuvent pas agir seuls. Le Medef et les autres organisations représentatives des entreprises doivent elles aussi s'engager dans cette recherche de consensus. Cela appelle un changement de paradigme. Ces dernières années, l'exécutif, mais aussi dans une certaine mesure le patronat, ont cru que réduire l'influence des syndicats de salariés, imposer des réformes très libérales du code du travail, réduire la représentativité des organisations syndicales et des représentants des salariés au sein des entreprises allaient libérer les voies du progrès et de la croissance. Le résultat est sous nos yeux : cette approche a créé une société mécontente, fragmentée, ouverte aux tentations des extrêmes. Il faut donc s'accorder sur ce constat de bon sens : le progrès social n'est possible que dans un climat de consensus et non d'affrontement systématique.

Deux verrous à faire sauter : les retraites et les salaires

Seule une démarche de cette nature peut aider à traiter les dossiers chauds du moment. Concernant la réforme de l'assurance chômage, nul ne sait si elle reviendra sur le tapis des négociations. Elle souffre d'une tâche de naissance indélébile : il s'agissait pour l'État de ponctionner les excédents de l'Unedic, de maintenir les cotisations et de baisser les prestations, en particulier pour les cadres, qui étaient les grands perdants de ce texte. Au nom de la lutte pour le plein emploi, le gouvernement s'apprêtait à remettre en cause l'équilibre économique d'un régime excédentaire sur le dos des chômeurs. Si cette réforme est à

Revue de presse

Les Echos

Michel Barnier promet « beaucoup d'écoute, beaucoup de respect »

06/09 – Michel Barnier jouera-t-il la carte du dialogue social ? Lors de la passation de pouvoir à Matignon, il a affirmé qu'il faudrait « *beaucoup d'écoute, beaucoup de respect* », il a évoqué les partenaires sociaux, ainsi que les « *partenaires économiques* » et les élus locaux, mais, « *d'abord* », le Parlement et toutes les forces politiques qui y sont représentées.

Le Monde

« Sortir du travail qui ne paie plus » : de la nécessité d'un compromis

29/08 – Dans son essai, le consultant en stratégie sociale Antoine Foucher plaide pour un nouveau contrat social afin de mieux rémunérer le travail. Il impliquerait de « *répartir plus équitablement la charge de nos dépenses collectives entre le travailleur, le rentier, l'héritier, le retraité et le consommateur* ».

LA CROIX

« En France, les crises sociales ne trouvent pas de réponse dans l'offre politique »

07/05 – « *Les tensions qui traversent la société française sont la conséquence d'un délitement du tissu social, qui ne trouve pas de réponse dans l'offre politique* », explique Luc Rouban, directeur de recherche au Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof).

Le progrès social n'est possible que dans un climat de consensus et non d'affrontement systématique

(suite de la page 13)

nouveau proposée, les syndicats continueront de s'y opposer.

Mais le point d'achoppement entre les syndicats et le nouveau gouvernement sera probablement la réforme des retraites. Il est peu probable qu'elle soit purement et simplement abrogée. Le gouvernement argumentera que les enjeux ne sont pas seulement sociaux : ils tiennent aussi à la crédibilité financière de la France, s'agissant de la situation de ses finances publiques. Les investisseurs dans la dette française y verraient un recul significatif, que nous risquons de payer avec une dégradation de notre note et une augmentation du coût de nos emprunts. Néanmoins, la CFE-CGC s'est opposée à cette réforme depuis le début. Ses arguments sont toujours valides : elle est injuste, mal calibrée et ne règle en rien la question des seniors et des fins de carrière. Elle a imposé à l'ensemble de la population un recul des droits injuste et inefficace, pour la seule raison que l'État ne veut pas assumer ses responsabilités de financement de la retraite des fonctionnaires et qu'il veut les faire payer par tout le monde. Le seul moyen qu'il a trouvé est de passer par une sorte de système unique dans lequel toutes les réserves sont fongibles, dont celles de l'Agirc-Arrco, alors même que la retraite des fonctionnaires n'est pas un système par répartition. On mélange donc ce qui n'est pas miscible.

Emploi des seniors : un problème prégnant

En outre, elle ne règle en rien la question de l'emploi des seniors, puisque la négociation sur le Pacte de vie au travail a échoué parce que ni le gouvernement ni le patronat n'en voulaient. Or le problème va rester prégnant dans les années qui viennent. Des centaines de milliers de personnes en fin de carrière sont « stockées » dans des situations comme France Travail et le RSA ou soumises à d'autres statuts précaires, en attendant de pouvoir liquider leurs droits, alors qu'elles pourraient contribuer à l'activité économique. Il faut donc ouvrir ce dossier, pour-quoi pas sous la forme d'un dialogue tripartite avec l'État ? Là encore, c'est une question de consensus social autant que de bon sens. Il n'est pas acceptable que l'on laisse en



Il faut revoir le système d'allègement de charges pour inciter les entreprises à augmenter les salaires supérieurs au SMIC

jachère la problématique de fin de carrière des salariés de plus de 55 ans et que l'on ne s'attache pas à trouver des solutions. Cela suppose de regarder l'ensemble des déroulements de carrière et de construire des fins de carrière autour de notions comme la formation, la transmission, le partage de savoir-faire, avec la mise en place d'un suivi médical renforcé. Dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie en bonne santé, il est de la dignité des partenaires sociaux et du gouvernement de traiter enfin avec sérieux cette question. Le Medef a proposé fin août de reprendre les négociations, les organisations syndicales y sont prêtes.

Reste enfin la question des salaires et du pouvoir d'achat. La campagne des législatives a été marquée par des propositions d'augmentation importantes du SMIC. Même si les populations d'agents de maîtrise et de cadres ne sont pas directement concernées par le SMIC, elles le sont tout de même de façon indirecte par un phénomène de « smicardisation » des rémunérations. Le coût des salaires supérieurs au SMIC est élevé pour les entreprises, elles rechignent donc à augmenter les salaires des catégories intermédiaires, alors que c'est sur elles que repose le management des entreprises. Les salaires de milieu de

grille ont été tassés au cours de ces dernières années, au risque de créer de nouvelles « trappes à pauvreté » dans l'encadrement intermédiaire. Il faut donc revoir complètement le système d'allègement de charges pour inciter les entreprises à augmenter les salaires supérieurs au SMIC.

Il semble que le gouvernement de Gabriel Attal avait en projet une telle réforme. Des économistes comme Antoine Bozio, directeur de l'Institut des politiques publiques (IPP), et Étienne Wasmer, professeur à la New York University d'Abu Dhabi, ont d'ailleurs travaillé sur la question. Ces deux experts ont apparemment rédigé un rapport qui leur a été commandé mais n'a pas encore

été remis officiellement au gouvernement. L'objectif est que les augmentations de salaires deviennent moins coûteuses pour les entreprises, en fusionnant les différentes strates d'allègement de charges mises en place au cours des dix dernières années, afin de créer un système unique dégressif, sans coût supplémentaire pour les finances publiques (80 milliards d'euros aujourd'hui). Là encore, une discussion avec les partenaires sociaux devrait s'ouvrir, avant de voir une réforme uniquement élaborée par le gouvernement intégrée dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025. Question de confiance et de dialogue... ■

Défaillances d'entreprises : les chiffres qui inquiètent

Croissance au ralenti, vague inflationniste, remboursement des prêts garantis par l'État (PGE) octroyés pendant la pandémie aux entreprises... Les mauvaises nouvelles s'accumulent et les effets s'en font sentir à travers les multiples défaillances d'entreprises en France.

Selon les derniers indicateurs de la Banque de France, le nombre de défaillances a encore progressé de 23,8 %, à 63 095 cas sur la période août 2023-juillet 2024. Et ce n'est pas fini, estime l'observatoire BPCE, qui prévoit une nouvelle hausse à près de 65 000 défaillances en fin d'année, pour atteindre le seuil record de 2015.

Dans cette perspective, précise-t-il, « 260 000 emplois seraient menacés ». « Il n'y aura pas de tsunami en 2024, plutôt une marée haute : probablement le niveau le plus élevé des quinze dernières années », explique au Monde Alain Tourdjman, directeur des études économiques à BPCE. Et le cabinet Altares d'ajouter : « Si trois quarts des défauts concernent des microentreprises de moins de 3 salariés, la tendance la plus forte est observée chez les petites et moyennes entreprises (PME) de 50 à 99 salariés, dont les défaillances augmentent deux fois plus vite que la moyenne ».

Investissements et embauches en partie gelés Moins concernées, les PME de taille plus importante comme les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont néanmoins fragilisées économiquement.



Olivier Salleron, Président de la Fédération française du bâtiment (FFB)

Elles pourraient être contraintes de supprimer près de 25 000 salariés, souligne Altares. Dans ce contexte, tous les secteurs économiques sont touchés, en particulier la construction. En cause, la hausse des prix de l'énergie et des taux des crédits, qui ont fortement « handicapé » le bâtiment, notamment dans la construction de logements neufs, assure Olivier Salleron, président de la Fédération française du bâtiment (FFB). Il observe ainsi que « le nombre de permis de construire a chuté de 30 % en trois ans ».

En cette période d'incertitude, une partie des investissements et des embauches ont été gelés. À noter toutefois un signe encourageant : le climat de l'emploi de l'Insee s'est redressé en septembre.



François Hommeril

« J'attends du nouveau gouvernement qu'il nous redonne la place qui nous revient »

Dialogue social, réformes, emploi des seniors, engagement des cadres : le Président de la CFE-CGC définit les priorités de la Confédération en cette rentrée incertaine.

Les Cahiers du BTP : Face au très complexe calendrier politique et social qui s'annonce, quels sont les sujets prioritaires que vous souhaitez aborder ?

François Hommeril : En France, il n'y a qu'un seul cercle de pouvoir aujourd'hui, c'est le pouvoir politique d'un gouvernement régulé par l'Assemblée nationale. Les partenaires sociaux occupent la place qu'on veut bien leur laisser et depuis une quinzaine d'années, les organisations syndicales et patronales voient le champ naturel de leurs responsabilités par délégation se restreindre. L'État, à travers les gouvernements successifs, s'inscrit dans cette quête irrépressible de reprendre le pouvoir aux corps intermédiaires, dans le seul but de ponctionner une partie de la manne liée à la collecte des fonds gérés paritairement. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un authentique déséquilibre de la démocratie sociale en France. Partant de ce constat, j'attends du nouveau gouvernement qu'il reconnaisse les erreurs commises et nous redonne la place qui nous revient. J'ajouterai que ce n'est pas l'organisation d'un sommet social, comme l'a suggérée le Premier ministre, qui va inverser la tendance. Nous espérons plus que de belles promesses, surtout en cette période

conjoncturelle dégradée. L'économie française va mal, tous les indicateurs sont au rouge, le nombre de défaillance d'entreprise a atteint un record sur les vingt dernières années. Les remontées du terrain que nous observons sont catastrophiques dans l'industrie, mais aussi dans le BTP, un secteur où la conjoncture est particulièrement morose. La priorité de la CFE-CGC porte sur la reprise économique et la recherche d'une meilleure répartition de la valeur.

Que préconisez-vous pour inverser la tendance ?

Il faut reprendre l'ensemble des indicateurs macro-économiques pour les remettre d'équerre. Faire de la politique revient à faire des choix structurants, qui permettent aux entreprises de se développer dans tous les secteurs économiques et de renouer avec une croissance qui profite à l'ensemble du tissu économique et notamment aux plus petites entreprises, les TPE et les PME.

« Le gouvernement a fait un ensemble de réformes qui pèsent sur la vie des travailleurs »



Souhaitez-vous voir la réforme de l'assurance-chômage définitivement abandonnée ?

La réforme de l'assurance chômage représente la parfaite illustration du fonctionnement de l'État, qui agit comme un vampire. Elle conduirait à ce dispositif incroyable où l'État ponctionnerait 12 milliards d'euros à l'Unedic dans les trois prochaines années, tout en maintenant les cotisations à leur niveau actuel et en baissant les prestations chômage.

Vous avez aussi combattu la réforme des retraites.

Vos revendications ont-elles évolué ?

Nos arguments d'il y a un an et demi n'ont pas changé. Une fois de plus, l'État veut ponctionner des milliards en diminuant cette fois son obligation de régler les

retraites des fonctionnaires et va financer la baisse de son engagement par les autres régimes de retraite en prétendant qu'il s'agit d'un régime unique permettant de recourir aux vases communicants entre secteurs, pour parvenir à un équilibre global des comptes.

Finalement, le gouvernement fait des réformes qui pèsent sur la vie des travailleurs et génèrent des ressources complémentaires, afin de lui permettre de combler des déficits qu'il a créés par ailleurs.

« Aujourd'hui, de plus en plus de salariés subissent le nivellement des salaires par le bas »

Le Medef propose une reprise des négociations sur l'emploi des seniors. Quelle est votre position sur la gestion des fins de carrière ?

Les propositions du Medef sont un peu faibles et il ne faut pas oublier que c'est le patronat qui a torpillé la négociation en avril dernier. Ma proposition revient à respecter l'équilibre entre la courbe du temps de travail et celle de la rémunération. L'objectif est d'avoir une rémunération qui se réduit dans une moindre mesure par rapport au temps de travail. Lorsque le temps de travail passe de 100 à 60 %, la rémunération doit passer de 100 à 80 %, étant entendu que l'État doit mettre en place des mécanismes incitatifs pour aider les entreprises à financer ce dispositif.

Le pouvoir d'achat et la hausse des salaires sont deux autres sujets de préoccupation...

Aujourd'hui, de plus en plus de salariés subissent le nivellement des salaires par le bas. Les techniciens et agents de maîtrise, que la CFE-CGC représente, perçoivent un salaire correspondant à un Smic + 10 % ou + 20 %. Et par extension, le premier échelon des cadres est désormais touché par la précarisation des salaires, du fait de la politique de baisse salariale menée par les entreprises, y compris au sein du secteur du BTP. Pourtant, le moteur de l'engagement professionnel est d'avoir une carrière qui progresse dans le temps et sur le plan salarial évidemment. C'est l'investissement des membres de l'encadrement dans l'entreprise qui pousse à son développement. Pour que cela

fonctionne, l'entreprise a besoin de personnes sur le terrain qui se disent prêtes à prendre des décisions et à porter leurs équipes pour progresser. Ce mouvement s'est arrêté.

Pensez-vous que cet engagement de l'encadrement est en train de disparaître ?

Oui, effectivement, cette dynamique de l'encadrement est en train de disparaître, on assiste clairement à un refus de l'engagement et les entreprises risquent d'en crever. De plus en plus de personnes diplômées pouvant prétendre à des postes d'encadrement dans le secteur intermédiaire, des services, de la construction ou de l'industrie, préfèrent choisir un emploi moins bien rémunéré et sans contrainte de responsabilité et de charge mentale. Ils ont pris le parti d'avoir l'esprit libre lorsqu'ils rentrent chez eux pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs hobbies. Et pour cause : les salaires de milieu de grille, du technicien jusqu'à l'ingénieur de cinq à dix ans de carrière, ont été incroyablement comprimés. Sans compter qu'en face, le coût du logement a triplé en 40 ans. Par conséquent, nous sommes confrontés à un système qui ne peut plus fonctionner.

Doit-on bâtir un « nouveau contrat social », comme le suggère le spécialiste des questions sociales Antoine Foucher, dans son essai, *Sortir du travail qui ne paie plus* ?

Oui, il faut un nouveau contrat social. Nous l'appelions déjà de nos vœux en 2022 dans « Restaurer la confiance », le document dans lequel nous exposons nos propositions pour répondre à la crise. Il y a urgence à restaurer un contrat social fondé sur la confiance entre les pouvoirs politiques et les partenaires sociaux. Lui seul peut, nous en sommes persuadés, relancer l'activité économique de notre pays. ■

EN CHIFFRES

3,4 %

Les salaires ont augmenté en moyenne de 3,4 % pour les cadres et de 3,5 % pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM) en 2024, selon une étude de Deloitte.

1,3 million

Le nombre de formations financées via le Compte personnel de formation (CPF) s'est élevé à 1 335 900, soit une baisse de 28 % en 2023, après avoir déjà enregistré un recul de 7 % un an plus tôt, estime la Direction de la recherche et de la statistique du ministère du Travail (Dares).

3/4

Trois personnes sur quatre en France rencontrent un problème de santé mentale lié à leur travail, d'après l'étude « Mind Health Report » 2024 réalisée par Ipsos et AXA.

38,9 %

En 2023, 38,9 % des personnes de 60 à 64 ans étaient en activité, soit 2,7 points de plus qu'en 2022, d'après des données récemment diffusées par l'Insee.

Du Village des athlètes à un quartier de ville

La Solideo s'est engagée dès la conception du projet à livrer un quartier de ville aux habitants de Seine-Saint-Denis.

Déconstruire, réutiliser, réemployer... L'économie circulaire est en action ! Tel est le credo de la Solideo (Société de livraison des ouvrages olympiques), qui a anticipé, dès la conception du Village olympique et paralympique pour les Jeux de Paris 2024, sa réversibilité et sa durabilité. Cette stratégie s'applique à toutes les étapes du chantier du Village des athlètes, depuis la phase de déconstruction jusqu'à son cycle d'exploitation.

En novembre, ce site entrera dans sa phase « héritage », avec le recyclage des structures olympiques, pour faire place à un éco-quartier de plus de 3 000 logements et des bureaux, des commerces et équipements publics. Ce projet bénéficie d'un « permis à double état », pour faciliter l'accélération des procédures et éviter de futures transformations trop profondes, sans démolition/reconstruction, favo-

riser des économies sur les matériaux utilisés et une réduction de son empreinte carbone.

Le recyclage de 96 % des matériaux

Le Village des athlètes a été construit sur une ancienne friche industrielle, en partie occupée par une zone d'activité dont la déconstruction a permis le recyclage de 96 % des matériaux dans le projet. La Solideo prévoit également le réemploi sur place de 75 % des éléments temporaires utilisés pour la période JOP, à l'instar des 60 000 m² de cloisons présentes dans les infrastructures du Village, pour alimenter le réaménagement du site et d'autres chantiers. « Cette aventure collective est une première pierre de l'exemplarité à suivre pour construire la ville à l'horizon 2050 : une ville qui s'adapte aux besoins de son époque et résiliente face à tous les changements », prône la Solideo. ■



Le Village des athlètes, en bord de Seine

Travail hybride : SUPERManagement décrypte les enjeux managériaux

La CFE-CGC lance le site mieuxteletravailler.fr, visant à faire évoluer les pratiques managériales et l'organisation du travail dans les entreprises.

En cette période de renégociation des accords sur le télétravail, quatre ans après la crise du Covid, la CFE-CGC compte s'appuyer sur son projet « SUPERManagement » (Savoir, Unir, Promouvoir, Entraîner, Reconnaître dans le Management) afin de « réenchanter la relation managériale » et mieux outiller les négociateurs, les managers et leurs collaborateurs sur les impacts de la transformation des organisations du travail dans les entreprises.

Avec le développement du travail hybride, puis de la semaine de quatre jours, la relation entre le manager et le managé a profondément évolué. Pour autant, « le manager reste au centre du processus », affirme Maxime Legrand, Secrétaire national CFE-CGC en charge de l'Organisation et de la Santé au travail, qui a piloté le projet. C'est pourquoi il est important de le former et de l'accompagner, pour lui permettre de monter en compétences et donc en responsabilité, afin de bâtir une stratégie, conduire une équipe, donner l'impulsion et mettre en valeur les personnes et les idées. »

Mieux comprendre

Une première étude, réalisée à partir d'entretiens individuels et personnalisés auprès de cadres et managers, a permis de comprendre la manière dont le télétravail

a été mis en place dans les entreprises et comment les managers ont vécu ce passage. « Ces résultats ont, en outre, été étayés par une analyse des clauses managériales dans les accords existants sur le télétravail dans les entreprises en France », remarque Maxime Legrand. Enfin, une enquête auprès de dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) ou très petites entreprises

taille, des recommandations intégrant les enjeux spécifiques du management et des conditions de travail, la santé et les nouvelles exigences de sens que chacun revendique aujourd'hui ». « La réalisation dans le travail n'est plus une fin en soi, mais un moyen dans la réalisation de ses objectifs personnels devenus maintenant prioritaires », affirme Maxime Legrand.

Auto-diagnostic

La CFE-CGC lance donc un site internet « mieuxteletravailler.fr » proposant un outil d'auto-diagnostic pour les managers et les managés, ainsi qu'une bibliothèque numérique composée de ressources documentaires sur le télétravail, le travail hybride, et des conseils sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans les futurs accords d'entreprise.

« Le télétravail est un marqueur fort qui nous conduit à nous réinterroger sur ces notions de productivité dans l'entreprise, de présence au bureau et chez soi, de travail en équipe, de singularité ou d'esprit d'initiative, de lien de subordination... », estime Maxime Legrand. Autant de questions que la CFE-CGC abordera dans les prochaines étapes de ce projet. La Confédération entend continuer ce débat sur la relation managériale et sur les conditions de travail avec une conférence organisée début 2025. ■



« La réalisation dans le travail n'est plus une fin en soi, mais un moyen dans la réalisation de ses objectifs personnels »

(TPE) dévoile avec précision leurs réflexions sur le télétravail.

L'objectif de ces travaux est de « mettre à la disposition de tout collectif d'entreprise, quelle que soit sa



Encadrement : la folie des processus de recrutement

Face au parcours interminable des candidats, les cadres appellent à réduire la durée des recrutements

Le récit est édifiant. « Plus de 500 CV envoyés, 50 réponses et seulement 10 entretiens qui, au bout de deux à trois mois, n'ont pas abouti parce que j'étais trop qualifié et donc trop cher ou pas assez spécialisé avec un parcours professionnel à l'international considéré comme atypique. » C'est ainsi qu'un quinquagénaire résume son parcours de recherche d'emploi, qui relève du casse-tête. Le cas de ce candidat est loin d'être isolé. Une récente étude de l'Apec pointe les nombreux dysfonctionnements des processus de recrutement jugés trop « longs et énergivores », qui de surcroît « sur-mobilisent » les candidats. Sans compter le manque d'informations par les recruteurs sur la fiche de poste ainsi que sur l'organisation des entretiens. L'étude remarque aussi « un relationnel durant les entretiens (...) parfois décevant ».

Les processus sont d'autant plus compliqués, souligne une autre can-

didate, que les entreprises font appel à des cabinets de recrutement, mais aussi à des agences spécialisées pour mener les premiers entretiens afin de présenter une *short list* à l'entreprise. En 2022, près d'une entreprise sur deux (48 %) a eu recours à ce type de cabinet de recrutement. Résultat, il fallait compter 12 semaines en 2023, contre seulement 9 en 2020, pour espérer décrocher un poste, note l'Apec.

Frilosité des entreprises

Comment expliquer ce parcours du combattant ? Si un fléchissement des offres d'emploi a pu être observé sur les neuf derniers mois, le nombre de recrutements en CDI se maintient au-delà des 400 000 et les déclarations d'embauches de plus d'un mois ont progressé de 3 % en juillet, selon les chiffres publiés de l'Urssaf début août. Le marché de l'emploi reste tendu chez les cadres, une catégorie où le taux de chômage est inférieur à

5 %, souligne l'Apec. « Les besoins sont là, mais les process se rallongent en raison d'une frilosité des entreprises liée à l'incertitude de la conjoncture. Dans l'attente des élections américaines, les fonds ont gelé leurs investissements », explique au Figaro Alexis Eychenne, directeur de la practice Executive Search du cabinet de recrutement Lee Hecht Harrison (LHH). Dans le secteur de la tech par exemple, les entreprises comme Apple ou Google « veulent éviter que les candidats mènent plusieurs process en parallèle et se consacrent uniquement à l'entreprise visée », analyse Anne-Céline Lejeune, chasseuse de têtes chez ALCPartners. Par conséquent, elles

Des processus de recrutement trop « longs et énergivores », qui « sur-mobilisent » les candidats

exigent au moins douze entretiens du candidat avant de trancher.

Des processus mieux calibrés

Dans cette enquête, les cadres appellent les entreprises à faire évoluer leurs méthodes vers des processus « efficaces et bien calibrés », avec pas plus de deux à trois entretiens – pour 90 % des cadres – avant de faire leur choix. D'ailleurs, les entreprises doivent faire face au *ghosting* des candidats qui ne donnent plus de nouvelles après un entretien. Ce phénomène prend de l'ampleur parce qu'ils recherchent avant tout « des employeurs plus agiles ».

Une chose est sûre : le développement de l'intelligence artificielle devrait radicalement changer les pratiques de recrutement dans les années à venir, s'accordent à penser les spécialistes du secteur. Reste à savoir si elle permettra de gagner en efficacité et de réduire ce parcours interminable vers l'emploi. ■

Le traitement des déchets au cœur de la déconstruction durable

Les acteurs du BTP se mobilisent pour créer un modèle d'économie circulaire autour de la valorisation des déchets issus de la construction et de la démolition des bâtiments.

Le constat est connu : les entreprises françaises du BTP sont de grandes émettrices de gaz à effet de serre – 23 % pour le seul secteur du bâtiment – et ont une responsabilité de premier ordre dans la décarbonation du pays. Selon la nature du chantier, qu'il s'agisse d'une construction neuve (davantage d'émissions) ou d'une réhabilitation (moins d'émissions), l'empreinte carbone d'un chantier est estimée entre 850 et 1 000 kg de CO_{2e} par m², observe BPI France. En 2023, les déchets du bâtiment représentaient encore un volume annuel d'environ 46 millions de tonnes, selon la Fédération française du bâtiment (FFB).

Les pouvoirs publics se sont, en outre, fixé une feuille de route visant à privilégier une approche pleinement circulaire sur l'ensemble du cycle de vie du bâtiment, de la construction à sa destruction, en passant par son exploitation. Ainsi, la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi AGEC) de 2010, encourage le réemploi dans le bâtiment avec la création d'une filière Responsabilité élargie du producteur pour les déchets du bâtiment (REP PMCB), qui prévoit d'atteindre 4 % de matériaux réemployés en 2027 et 5 % en 2028. Pour mémoire, le réemploi en France concernait moins de 1 % du gisement des déchets du bâtiment en 2021, rappelle l'Agence de la transition écologique (Ademe).

L'effort de décarbonation doit donc porter en premier lieu sur le renforcement du tri, le réemploi et la valorisation des déchets issus du bâtiment et

Si déjà 30 à 35 % des bonnes pratiques étaient appliquées sur le chantier, ce serait une belle avancée

des travaux publics. À ce stade, seulement 50 % des matériaux sont recyclés. On est encore loin d'atteindre l'objectif des 70 % fixé par la réglementation européenne de 2020. « Si la filière du béton est en pointe, le recyclage des déchets du second œuvre – pas plus de 35 % selon l'Ademe – est loin d'être optimal, à l'image de la laine de verre ou de roche », remarque Didier Michel, vice-président du Syndicat des entreprises de démolition, de



dépollution et de recyclage (SEDDRe), en soulignant que « les chantiers doivent être suffisamment coordonnés et organisés pour anticiper cette phase du tri ».

Pousser la structuration des filières

Un avis que partage Moulay Elkihal, chef de chantier, maître bâtisseur logistique sur le chantier de l'Hôtel des Polices à Nice (VINCI Construction France). « Chacun a en tête les consignes environnementales, comme par exemple ne remplir les bennes de bois qu'avec du bois. Nous nous efforçons de faire des économies à tous les niveaux, ce qui permet de réduire l'empreinte carbone du chantier. Appliquer 30 à 35 % des bonnes pratiques sur le chantier serait déjà une formidable avancée », assure-t-il. Et de citer ce projet exemplaire du futur Hôtel des Polices de Nice.

« Les travaux de "déconstruction" ont permis de recycler la majorité des matériaux et de les réutiliser sur d'autres chantiers dans la région », rappelle Moulay Elkihal. Mais pour y parvenir, cela nécessite « une collaboration étroite entre les nombreux acteurs du secteur dès l'amont des chantiers, pour pousser la structuration des filières dans la gestion des matériaux et déchets », insiste le SEDDRé, avant d'ajouter que « l'adjonction du savoir des ingénieurs dans la déconstruction et le développement de logiciels de reconnaissance en trois dimensions (3D) des bâtiments devraient faciliter le diagnostic et améliorer le traitement des déchets dans la déconstruction ». ■

Comment l'Apec et EURES servent les cadres européens

L'Apec nourrit de multiples partenariats avec des organismes et des institutionnels œuvrant dans l'écosystème de l'emploi. Zoom sur le partenariat Apec-EURES.



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

L'une des missions fondamentales de l'Apec inscrite dans son mandat de service public est d'accompagner les cadres tout au long de leur parcours professionnel, mais aussi les entreprises dans leur quête de compétences cadres.

Grâce à son maillage territorial, l'association couvre l'ensemble des régions métropolitaines et d'outre-mer, mais son influence s'arrête peu ou prou à nos frontières. Pour y remédier, l'Apec a noué depuis 2021 un partenariat étroit avec le réseau EURES (EUROpean Employment Services), qui associe également France Travail et le réseau des Cap emploi. EURES est un organisme européen de services à l'emploi qui s'appuie sur 1 000 conseillers et conseillères répartis dans toute l'Europe, quotidiennement en contact avec des chercheurs d'emploi et des employeurs.

Triple objectif

Pour l'Apec, un triple objectif prévaut à ce partenariat : accompagner la mobilité externe des cadres à l'international (en Europe plus spécifiquement) qu'ils soient en poste en France ou à l'étranger, dans le même temps servir de relais aux entreprises françaises et euro-

péennes en matière de recrutements et enfin accroître sa visibilité auprès des acteurs économiques européens. Ce partenariat s'est formalisé par la tenue de plusieurs salons de recrutements européens sur différentes thématiques sectorielles : industrie pharmaceutique, métiers de l'ingénierie ou encore

Un triple objectif prévaut à ce partenariat : accompagner la mobilité externe des cadres à l'international

ceux du BTP. Le prochain événement en préparation concernera les « métiers verdissants », une problématique transversale à plusieurs secteurs économiques et qui entre en résonance avec les transformations écologiques portées par les entreprises de la construction.

Enfin dans le cadre de cette coopération, l'Apec fournit chaque mois environ 5 000 offres d'emplois de cadres mises en ligne sur le site d'EURES et plusieurs de ses consultants apportent à ce réseau leur contribution et leur connaissance du marché de l'emploi cadre hexagonal. ■



EURES, MODE D'EMPLOI

Pour bénéficier de l'accompagnement EURES, il suffit d'aller sur le site europa.eu/eures et de faire une recherche en fonction du pays, de la région et de la langue parlée... Une personne souhaitant des informations sur la mobilité en Europe peut ainsi trouver des conseillers pour lui répondre.

Les missions du réseau EURES

- Accompagner les personnes en recherche d'emploi en leur proposant des offres d'emploi dans l'ensemble des pays de l'Espace Économique Européen (EEE) ;
- Assister les employeurs souhaitant recruter dans d'autres pays de l'EEE ;
- Informer, guider, conseiller les personnes en recherche d'emploi ;
- Conseiller et guider les travailleurs et les employeurs des régions transfrontalières.

Les actions menées avec l'Apec en 2023 dans le cadre de ce partenariat

- 400 cadres européens accompagnés ayant un projet en France ou français ayant un projet en Europe ;
- 25 entreprises européennes recherchant des cadres français ;
- Participation au salon européen Living & Working in France à Turin.

Action syndicale

Le syndicalisme et les jeunes : deux univers à rapprocher

Une étude récente de « Réalité du dialogue social » sur « les jeunes et le dialogue social » définit comme « jeunes » les salariés âgés de 18 à 35 ans. Elle révèle que 70 % de ces jeunes salariés veulent s'engager pour défendre une cause, dont 16 % dans un cadre syndical. Majoritairement, ils trouvent légitime le rôle des syndicats dans l'entreprise. Leurs motivations à rejoindre une organisation syndicale sont cumulatives et de différentes natures. Elles dépendent des conditions de travail (39 %), de leurs droits (38 %), de l'utilité d'une action (26 %), du contact avec les dirigeants (29 %), des rencontres avec d'autres salariés (25 %), de l'information (19 %), et enfin de la formation (16 %).

Ils souhaitent des missions syndicales sur un temps court.

Pourtant, les jeunes de moins de 30 ans, selon le ministère du Travail, ne sont encore que 2,7 % en France à avoir franchi le pas, contre 14,7 % des 50 ans ou plus. Certains freins sont tenaces : pour justifier leur refus d'adhérer à un syndicat, ces jeunes mettent principalement en avant la priorité donnée à leur carrière (28 %), le manque de connaissance du droit des salariés (24 %), le rôle concret du syndicat (23 %), le manque de temps (22 %), l'irrespect par l'entreprise du droit de se syndiquer (23 %), l'incompréhension des syndicats par rapport aux problématiques des salariés (21 %), et la méconnaissance des OS (20 %).

Un syndicalisme utile à l'entreprise. Pour la CFE-CGC, le syndicalisme, qui joue son pouvoir d'alerte et de proposition auprès de l'entreprise, permet à la fois d'améliorer le sort des salariés et en particulier des encadrants, techniciens et ingénieurs, et de rendre l'entreprise compétitive. Les salariés syndiqués, s'ils sont formés syndicalement et compétents dans leur cœur de métier, peuvent s'exprimer s'ils comprennent qu'un "non" n'est que le début de la négociation. Apprendre aux jeunes à passer au-delà du non, c'est leur apprendre à piloter leur carrière.

Partant de ce constat, les organisations syndicales doivent faire face à trois enjeux majeurs : informer, en se faisant connaître au plus près du terrain pour parler syndi-



Laurence GNONLONFON

Déléguée nationale au dialogue social de la CFE-CGC.

calisme, mais aussi apporter un appui aux salariés dans leurs questionnements ou inquiétudes, dans et hors de l'entreprise. Diffuser largement le cadre légal dans lequel les mandats sont effectués, en s'appuyant par exemple sur les guides de la CFE-CGC, tels que « Ressources de demain pour un monde durable » ou « Dialogue social et développement durable ». À noter également la création d'un nouveau module de formation « Entreprise et droit humain : quel levier pour les défendre ? ».

Rassurer, en diffusant davantage les engagements effectifs et les actions qu'elles mènent déjà pour des causes qui sont chères aux jeunes. Proposer des missions non chronophages sur le sujet qui motive le jeune syndiqué. Mettre en place des réseaux de jeunes militants. Valoriser le parcours des militants tel qu'il est prévu dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 : « Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ». ■

“ Apprendre aux jeunes à passer au-delà du "non", c'est leur apprendre à piloter leur carrière ”

LES DÉFIS DES COMPAGNONS

L'art de concilier tradition et modernité

Bertrand Pegorier, président de la Fédération des Compagnons du Tour de France, et Damien Mialhe, chef de projet Excellence des métiers au CFA BTP Occitanie, partagent leur vision sur l'évolution des modes d'apprentissage dans les métiers d'art et du BTP.

À quelques semaines de sa réouverture, Notre-Dame de Paris représente une vitrine d'exception des métiers d'art. Quels sont aujourd'hui les défis pour les compagnons ?

Bertrand Pegorier : Le chantier de Notre-Dame de Paris est un moment formidable de partage et de fraternité. Au-delà de son côté emblématique, il a permis de mettre en lumière tous les métiers d'art et surtout, ce fantastique esprit de corps des

compagnons. Entre 300 et 400 artisans, dont 150 compagnons, ont eu à cœur de reconstruire cet édifice à l'identique. Même si les délais de restauration étaient serrés, ils ont pris le temps de former les apprentis présents sur le site. Car nous sommes tous les ouvriers et les gardiens du patrimoine culturel. Le compagnonnage s'inscrit dans une démarche de transmission des savoir-faire et de ce savoir-être acquis dans ce Tour de France, qui est au centre de l'apprentissage. Au bout de cinq ans et

au gré des rencontres avec des compagnons, le jeune apprenant pourra se forger de solides compétences qui lui ouvriront toutes les portes, pour se lancer dans le métier d'art de son choix. Aujourd'hui, nous devons communiquer davantage sur cet apprentissage hors norme. L'enjeu est de faire connaître ce savoir-être des compagnons.

Damien Mialhe : La complexité technique des restaurations requise sur de nombreux chantiers, et pas seulement ceux d'exception comme celui de Notre-Dame de Paris, appelle à une maîtrise des compétences qui est de plus en plus élevée, que ce soit dans la taille de la pierre, la réalisation de vitraux ou la menuiserie traditionnelle.

Chaque jour, chez BTP CFA Occitanie, nous nous efforçons de cultiver une culture de l'excellence au sein de nos campus. Les formations mises en œuvre encouragent nos jeunes à travailler sur le dépassement de soi et la qualité du geste. Elles incluent des ateliers pratiques, des concours et des échanges d'expérience, qui incitent nos apprenants à développer leur savoir-faire et leur créativité, pour les préparer à relever les défis de leur futur métier et à prendre conscience de leur mission dans la préservation de notre patrimoine.

Comment valoriser ces professions auprès des jeunes pour faciliter les recrutements ?

B. P. : La restauration de la cathédrale de Paris a permis de concilier tradition et modernité. Nous utilisons les savoir-faire d'antan, mais aussi des outils numériques comme la modélisation en 3D et la visualisation des bâtiments par drone. En 2024, les apprentis continuent d'apprendre à réaliser un trait de crayon à la règle et à l'équerre sur une table à dessin pour faire perdurer les modes d'apprentissage traditionnels. Et dans le même temps, ils se forment aux nouvelles technologies, comme le dessin assisté par ordinateur (DAO). Dans le même esprit, nous travaillons à la digitalisation des formations. Par exemple, un compagnon à Bordeaux donne bénévolement des cours du soir en ligne, qui sont accessibles pour tous les apprenants dans nos 19 centres de formation en France et notre lycée professionnel. Cette révolution digitale est nécessaire pour attirer de jeunes talents. Aujourd'hui, la fédération compte 15 000 stagiaires à travers tout le pays, dont 3 000 apprentis.

D. M. : Face à la pénurie d'artisans dans les métiers du BTP, il est impératif de nous mobiliser tous ensemble pour changer le regard des jeunes sur les métiers du BTP, qui va bien au-delà de la simple compétence technique. Pour encourager de nouvelles vocations, nous participons à des événements prestigieux comme le Concours des Meilleurs Apprentis de France ou les Worldskills à Lyon. Ces concours sont de véritables vitrines des savoir-faire exceptionnels que l'on peut développer dans les filières du BTP. À travers ces démonstrations publiques, les apprentis peuvent non seulement se distinguer, mais également gagner en notoriété et envisager une carrière valorisante. Nous



Investir dans la formation continue est primordial pour maintenir un haut niveau de compétence

Damien MALHE



Ancien peintre en bâtiment, **Damien Mialhe** a consacré plus de dix ans à former des apprentis chez BTP CFA Occitanie, enseignant les niveaux 3 et 4 ainsi que la peinture décorative. Depuis trois ans, il est chargé de mission Excellence des métiers au CFA BTP Occitanie et directeur technique régional pour les Worldskills Occitanie.

renforçons aussi nos partenariats avec les établissements scolaires et les entreprises avec l'organisation d'ateliers, de visites d'entreprise et de stages. De cette manière, les apprentis peuvent suivre les évolutions dans les métiers du bâtiment, tout en se formant aux nouvelles technologies et aux pratiques en faveur du développement durable.

Que signifie l'excellence aujourd'hui dans ces métiers ?

B. P. : Les compagnons répètent souvent cette phrase : « On n'atteindra jamais la perfection, mais en donnant le meilleur de nous-mêmes, on pourrait croiser l'excellence ». Elle témoigne de cette modestie et cette humilité légendaires qui caractérisent l'état d'esprit du compagnonnage. Pour ces passionnés, jeunes et anciens compagnons, l'important est de garder cette volonté de s'améliorer en permanence.

D. M. : L'excellence des métiers dans le secteur du BTP conjugue aujourd'hui des compétences

techniques pointues, une culture de l'innovation, de l'engagement professionnel et d'ouverture à l'évolution des pratiques. Elle implique aussi cette volonté de se perfectionner constamment, pour s'adapter au marché et aux attentes des consommateurs. Investir dans la formation continue est primordial pour maintenir un haut niveau de compétence. ■

À lire

Publiés par le magazine Connaissance des Arts, les hors-séries « La Fabrique de Notre-Dame » sont un véritable journal de bord du chantier, qu'ils ont accompagné tout au long des travaux. Le septième numéro est sorti en juillet 2024, avant un huitième qui clôturera la chronique d'un chantier hors-normes.

www.connaissancedesarts.com



Nous sommes tous les ouvriers et les gardiens du patrimoine culturel

Bertrand PEGORIER

Ancien apprenti de l'Institut Européen de Formation de Mouchard et ancien Compagnon charpentier, **Bertrand Pegorier** est devenu président de la Fédération des Compagnons du Tour de France en juillet 2022. Il dirige une entreprise de charpente en Haute-Savoie, employant 15 salariés.

Relation amoureuse sur le lieu de travail : faut-il le dire ?

La vie amoureuse du salarié relève de sa vie personnelle : l'employeur n'a pas à la connaître et le salarié à l'en tenir au courant. Sauf dans certains cas très particuliers...



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Pour vivre heureux, vivons cachés ! L'expression proverbiale trouve une notable exception dans l'entreprise : y dissimuler ses relations amoureuses peut parfois être source de grand malheur (en tout cas de licenciement pour faute). On sait que 26 % des salariés indiquent avoir déjà envisagé une relation amoureuse au travail. Parmi eux, 62 % ont déjà franchi le pas... 38 % sont même actuellement en couple avec une personne rencontrée sur leur lieu de travail (enquête en ligne menée par PageGroup auprès de 1 097 personnes).

L'amour et la vie personnelle

Bien entendu, la vie amoureuse du salarié relève, en principe, de sa vie personnelle. L'employeur n'a pas à la connaître et le salarié n'a pas à l'en tenir au courant (sauf si, évidemment, il veut bénéficier de tel ou tel droit attaché à sa situation de couple, par exemple). Le patron n'est pas le gardien des foyers et ne peut légitimement s'immiscer dans la gestion des affaires de l'intime. Le salarié aime qui il veut, le temps qu'il veut. L'employeur ne saurait donc lui faire grief disciplinaire d'avoir noué une relation amoureuse avec un autre salarié de l'entreprise (ou même d'y avoir mis fin), et peu importe la relation hiérarchique qui peut lier, profes-



sionnellement, les deux amants.

Une clause du règlement intérieur interdisant ce type de relation entre salariés serait d'ailleurs, sans conteste, illégale, portant une atteinte intolérable aux libertés individuelles (on se souvient de l'invalidation des « clauses de célibat », autrefois imposées aux hôtesses de l'air, au motif qu'elles violent la liberté matrimoniale). De même, l'employeur ne saurait reprocher d'avoir choisi comme partenaire de vie tel ou tel individu,

**Cela fait longtemps
que la perte
de confiance n'est plus
une cause légitime
de licenciement**

fût-il lié, amicalement ou familialement, à un concurrent. Que cette relation fasse naître des craintes et des suspicions chez l'employeur, on peut l'entendre... Cela fait cependant longtemps que la perte de confiance n'est plus une cause légitime de licenciement.

L'obligation de loyauté du salarié

Mais si l'employeur ne peut pas s'opposer à telle ou telle union, peut-il au moins exiger que le salarié l'en informe ? Sans aucun doute, dès lors que la relation amoureuse apparaît en lien avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice... Illustration avec l'affaire jugée le 29 mai 2024 par la chambre sociale de la Cour de cassation : le salarié, qui exerçait des fonctions de direction, chargé en particulier de la gestion des ressources humaines, et qui avait reçu du président du direc-

toire de la société diverses délégations en matière d'hygiène, de sécurité et d'organisation du travail, ainsi que pour présider, en son lieu et place, de manière permanente, les différentes institutions représentatives du personnel, avait caché à son employeur la relation amoureuse qu'il entretenait avec une autre salariée exerçant des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, et cela dans un contexte particulièrement tendu (grève, plan de compression des effectifs...). Pour n'en avoir rien dit à son employeur, le DRH est licencié pour faute grave... Licenciement jugé légitime par les juges. La raison ? En gardant le silence, le salarié a violé son obligation de loyauté.

Une situation marginale

Il ne faut pas donner à cette décision une portée qu'elle n'a pas. Ce n'est qu'au regard des circonstances particulières de l'affaire – les fonctions professionnelles que les deux amants exerçaient et le contexte économique difficile de l'entreprise, laissant craindre, du côté du DRH impliqué, un véritable conflit de loyautés – que le salarié était tenu d'une obligation d'information... Informé, qu'aurait alors pu faire l'employeur ? Non pas mettre un terme à la relation, mais prendre les mesures nécessaires pour éviter de placer le salarié dans une situation de potentiel conflit d'intérêts (entre ceux de l'entreprise pour laquelle il travaille ou ceux que représente et défend celle/celui qu'il/elle aime).

VOS QUESTIONS

Un salarié tient des propos sexistes répétés dans l'entreprise.

Peut-il être licencié pour ce motif ?

Oui, il peut tout à fait l'être ! Le salarié (quelles que soient ses fonctions) qui tient, auprès de certaines collègues de travail (les femmes en sont les premières victimes), des propos à caractère sexiste, insultant, humiliant et dégradant (en parlant, par exemple, en des termes salaces, d'une salariée et de sa nouvelle relation amoureuse) peut être licencié pour faute. Et peu importe que la Direction, au courant de ce comportement, l'ait, un temps, toléré (Soc. 12 juin 2024).

L'employeur peut-il imposer un système de géolocalisation à un représentant élu ou syndical ?

Un tel dispositif ne peut, en principe, être mis en place que s'il n'existe pas d'autre mode de contrôle de l'activité du salarié (même s'il s'avère moins efficace...). Par ailleurs, il ne peut en aucun cas être imposé à un salarié libre d'organiser son travail et son emploi du temps. Reste que même si ces conditions sont remplies, il est impossible d'imposer à un représentant du personnel la mise en place d'un tel système. L'employeur peut seulement lui proposer... Et s'il refuse, il devra alors saisir l'inspecteur du travail pour obtenir une autorisation de licenciement !

Peut-on conclure des CDD multi-remplacements dans le secteur du BTP ?

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure, à titre expérimental (jusqu'au 13 avril 2025), un seul contrat court pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents. Cette possibilité n'est ouverte que dans les secteurs d'activité visés par décret (décret du 12 avril 2023 modifié par le décret du 10 juin 2024). Le BTP n'est pas concerné ! Il faut donc continuer comme avant : un CDD par salarié absent.

Reste que dans la majorité des situations, les amours du salarié ne seront guère de nature à véritablement perturber l'exercice de son activité professionnelle (et en cas de

litige, ce sera à l'employeur de faire la démonstration de la réalité des turbulences mises en avant...). Pour être heureux, le salarié pourra alors rester caché. ■



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.cfecgcbtp.com/svpjuridique



La nouvelle feuille de route de la Confédération européenne des cadres

Les priorités de Maxime Legrand, secrétaire national CFE-CGC, réélu à la présidence de la CEC pour un second mandat axé sur le dialogue social et la valorisation du management.

Depuis sa réélection le 6 juin 2024 à la présidence de la Confédération européenne des cadres (CEC), qui compte environ 1 million d'adhérents cadres, Maxime Legrand, secrétaire national CFE-CGC, a inscrit sa nouvelle feuille de route sous le signe de la continuité à travers quatre axes forts.

1- RSE et durabilité

« Les cadres et managers ont un rôle majeur à jouer dans la transition écologique. Ils doivent être formés et disposer de moyens concrets (guides pratiques, groupes de travail par thématique) pour faire les bons choix. À ce titre, la CEC, qui a mené un projet sur la durabilité en 2020 et 2021, a créé le Sommet des décideurs durables, rendez-vous annuel bruxellois pour tous ceux qui veulent être acteurs du sujet et dont la dernière édition s'est déroulée en novembre 2023 au Parlement Européen. Le congrès de la CEC à Copenhague, en juin dernier, a par exemple été l'occasion, pour l'organisation membre danoise LEDERNE, de présenter le projet « Profil ESG » (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance), dont l'objectif est d'équiper les managers d'un outil pour piloter leurs objectifs en matière de RSE.



2- Digitalisation de la relation managériale et IA

« La CEC doit contribuer à réenchanter la relation managériale en rappelant, tout particulièrement aux jeunes, que les responsabilités managériales permettent de façonner le monde dans lequel nous vivons. Car ce sont les managers qui transmettent les bonnes pratiques et prennent les décisions en matière d'affectation de ressources financières ou humaines. D'autant plus avec la mise en œuvre du cadre législatif européen sur l'intelligence artificielle (IA). Un groupe de travail s'interroge actuellement sur la manière dont les managers peuvent s'emparer du sujet et le mettre en pratique dans leur management au quotidien. Un projet européen a été déposé sur le sujet auprès de la Commission européenne. S'il était accepté, cela déboucherait sur deux années de travaux, en 2025 et 2026. »

3- Équilibre homme/femme et inclusion

« Pour améliorer les négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, la CEC travaille depuis quelques années sur l'équilibre des genres ou encore l'inclusion, notamment depuis 2023, avec le projet européen BEYUNBI (Beyond Unconscious Bias) sur les biais inconscients. Malgré les décisions prises dans les entreprises pour réduire les inégalités sur les salaires entre les hommes et les femmes, les écarts persistent et parfois même se reconstituent dix ans après. Le constat est le même pour les préjugés sur les origines ethniques ou les questions de genre par exemple. Pour lutter contre ces biais inconscients, la CEC a lancé un programme de formation des managers dans différents pays d'Europe (Danemark, Italie et France) sur cette thématique. Une conférence sera organisée le 27 novembre 2024 à Bruxelles, pour partager les résultats de ces travaux sur les biais inconscients. »

4- Industrialisation de l'Europe

« Reconnue comme l'un des six partenaires sociaux européens, la CEC entend participer activement au dialogue européen, pour rappeler que les volets sociaux et industriels sont étroitement imbriqués. La Confédération se rapprochera de la nouvelle Commission européenne, en place jusqu'en 2029, pour sensibiliser ses membres sur l'organisation du travail, avec ses spécificités dans chacun des secteurs, dont le BTP, sur la santé des salariés et sur des sujets plus spécifiques tels que la directive environnement et son volet RSE. » ■

La sélection tech des Cahiers

IA

Perplexity AI : une nouvelle approche de la recherche en ligne

Encore une plateforme d'IA comme ChatGPT ? Oui... et non. Celle-ci se différencie des autres et veut redéfinir la recherche en ligne. Lancée en 2022, elle combine des modèles de langage avancés avec de la recherche en temps réel. Résultat ? Des réponses précises et contextuelles à vos questions, y compris concernant l'actualité. Qui plus est, cette IA présente le gros avantage de citer des sources, ajoutant une dimension de crédibilité souvent absente des autres outils. Attention, toutefois, cela ne l'exonère pas parfois d'halluciner totalement, c'est-à-dire de présenter pour vérité une invention totale... Perplexity se démarque par le fait



qu'elle combine plusieurs IA (GPT-4, Llama 3, Gemini, Claude 3, Mistral Large...) pour donner ses réponses en comparaison avec d'autres solutions. Et, contrairement aux moteurs de recherche et leurs listes de liens, Perplexity répond directement aux requêtes. « Notre produit est comme Google, mais à l'envers, a expliqué Henry Modiset, responsable du design chez Perplexity AI, à L'Usine Digitale. Google a été conçu pour vous aider

à naviguer sur le Web, en vous envoyant sur des sites. Alors que notre produit consiste à prendre des informations et à vous les présenter sans que vous ayez à aller nulle part. » Un bémol à avoir toutefois en tête : Perplexity plagie parfois d'un peu trop près des publications en ligne, y compris celles placées derrière des paywalls. La prudence reste donc de mise.

perplexity.ai

APPLICATION

Cycle Zéro, l'app anti-gaspillage du BTP

Depuis 2022, cette application innovante répond à une vraie problématique pour le secteur du BTP en France. Elle met en relation les chantiers ayant des matériaux réutilisables avec des particuliers en quête de solutions économiques et écologiques pour leurs travaux. Gratuite pour les utilisateurs, il suffit de réserver un produit (fenêtre, radiateur, isolant, carrelage) et de venir le chercher sur place.

cyclezero.fr



GADGET

Samsung passe la bague au doigt

Au cœur de l'été, le géant coréen a dévoilé la Galaxy Ring, une bague connectée. Il s'agit d'un trackeur d'activité, de stress et de sommeil grâce à ses capteurs intégrés (cardiofréquence, température et accéléromètre). Côté geste, un double pincement permet d'arrêter une alarme ou de déclencher une photo à distance. Mais la Galaxy Ring présente des limites : pas de vibration, pas d'écran, compatible Android uniquement (il faut un Samsung récent pour profiter de toutes les fonctions). Le prix de ce bijou de technologie laisse aussi songeur : 449€.

samsung.com/fr/rings



Avignon : un Palais, sept Papes...

Jamais les papes n'auraient dû régner en Avignon. Les méandres de l'histoire en ont décidé autrement. Les pontifes français qui se sont succédé ont fait bâtir un des plus spectaculaires ouvrages gothiques du Moyen-Âge.

Il fut un temps où la papauté régnait sur la chrétienté depuis Avignon. Il serait fastidieux de démêler toutes les péripéties qui conduisirent à ce choix, entre les querelles au sein de l'église, la rivalité entre Philippe Le Bel et le Vatican, la lutte entre les Guelfes et les Gibelins à Rome... Toujours est-il que le 24 juillet 1305, le cardinal français Bertrand de Got est élu pape et prend le nom de Clément V. Après une longue errance – et après avoir réglé le sort des Templiers au concile de Vienne –, il fait, en 1309, le choix d'Avignon, possession du comte de Provence, vassal du Saint-Siège.

Il faut dire que la future cité papale présente de nombreux avantages : située sur la rive gauche du Rhône, elle est en relation directe avec le nord de l'Europe et surtout l'une des rares villes de l'axe Rhône-Saône à bénéficier d'un pont, le fameux pont Saint-Bénézet, qui relie Avignon au Languedoc et à l'Espagne. De plus, la ville est située au cœur du Comtat Venaissin, État pontifical depuis 1274.

Deux Palais en vingt ans...

Au total, sept papes français vont se succéder à Avignon, jusqu'à Grégoire XI, qui retourne à Rome en 1378. Mais jusqu'en 1418, Avignon continuera d'abriter des « anti-papes » au moment du Grand Schisme d'Occident, durant lequel deux pontifes se disputaient le sou-

tien des grands royaumes catholiques européens.

Outre une histoire chaotique et riche en péripéties, les papes d'Avignon ont laissé à la ville un remarquable ensemble de bâtiments : le Palais des Papes. Pourtant Clément V, s'il avait installé les cardinaux à Avignon, préférerait résider pour sa part à Carpentras ou Malaucène. C'est son successeur, Jean XXII, élu en 1316, qui fit le choix de fixer la résidence papale à Avignon. Sur le rocher des Doms, qui surplombe le Rhône, existait déjà un certain nombre de bâtiments : la maison du premier magistrat de la ville, une église et le palais de l'évêque où s'installe Jean XXII. C'est alors le début d'une très longue phase de travaux de démolition, de construction et d'embellissements. Le successeur de Jean XXII, Benoît XII, élu en 1334, fait construire un nouveau palais, très fortifié, qui forme ce que l'on appelle aujourd'hui le « Palais Vieux ». En 1337, le chantier emploie

Appartements pontificaux, tours, cloître : en 1337, le chantier emploie 800 ouvriers



800 ouvriers, qui travaillent aux appartements pontificaux, à l'édification de quelques tours, à la décoration du cloître. On fait venir de Sienne le plus gothique des peintres italiens, Simone Martini, qui embellit l'ensemble de fresques achevées juste avant la mort de Benoît XII, en 1342.

On aurait pu s'attendre à ce que son successeur, le cardinal Pierre Roger, élu sous le nom de Clément VI, s'installe dans les bâtiments flamboyants neufs construits par son prédécesseur. Il n'en fut rien. À peine élu en mai 1342, le nouveau pape décide d'édifier un palais neuf, digne de lui. Les travaux commencent dès juillet avec la construction de deux nouvelles tours, dont celle des Cuisines, qui abritent le coffre-fort dans lequel le pape fait conserver sa vaisselle d'or et d'argent. Il fait également installer des étuves pour son usage personnel. En 1345 commencent les travaux du nouveau palais proprement dit, avec la fameuse tour du Trouillas. À la fin du chantier en 1351, le palais, qui s'étend sur 6 400 m², s'offre à la vue des visiteurs dans l'aspect qu'on lui connaît aujourd'hui, avec cette impressionnante façade dominant la ville.

À l'intérieur, les murs sont couverts de fresques, exécutées par des équipes de peintres venus de l'Europe entière, sous la direction de Matteo Giovanetti, élève de Simone Martini. Clément VI est apparemment tellement satisfait de son œuvre qu'en 1348, il rachète la ville d'Avignon à la reine Jeanne, héritière du royaume de Naples et comtesse de Provence. Montant de la transaction : 80 000 florins. Avignon devenait indépendante de la Provence et était érigée au statut de propriété pontificale, au même titre que le Comtat Venaissin.

Derniers travaux

Mais lorsqu'il meurt en 1352, la munificence de Clément VI laisse les caisses de la papauté quasiment vides. Son successeur, Innocent VI, se contente de quelques travaux de finition. En 1362, Urbain V, écologiste avant l'heure, décide d'agrandir les jardins et de créer le « verger du pape », avec tonnelles, banquettes de verdure, fontaines, treilles. Il fait aussi bâtir un studio pour son délassement. Le dernier des papes « officiels », Grégoire XI, désireux de rentrer à Rome, ne fait exécuter aucuns travaux, le Palais passe alors

800 000 visiteurs arpentent chaque année les salles et tours de cet ensemble unique

aux mains des anti-papes, devenant le lieu de toutes les intrigues et de toutes les luttes d'influence entre les défenseurs du Saint-Siège revenus à Rome, et les représentants de la nouvelle hiérarchie avignonnaise. Le Palais est plusieurs fois assiégé par ces factions rivales.

Après la fin du Grand Schisme, la ville est encore l'objet de disputes entre le royaume de France, celui de Savoie, mais aussi le Saint-Siège, pour en désigner le légat et premier magistrat. Dans les années 1500-1520, de nouveaux travaux d'embellissement sont entrepris à l'initiative de Léon X, dont la salle de la Mirande. En 1516, François I^{er} réside au Palais à son retour de Marignan. Pendant les guerres de religion, Avignon devient le porte-drapeau de la lutte contre

« l'hérésie ». Plus tard, le Palais accueillit Louis XIV, lors de sa tournée en Provence et en Languedoc, en 1659-1660. Jusqu'à la Révolution, Avignon restera un motif de conflit entre les rois de France et les Papes, car la ville et le Comtat-Venaissin demeuraient des possessions du Saint-Siège. Cette situation singulière prit fin en 1791 avec le rattachement de tous ces territoires à la France.

Le Palais commence alors une longue période de décrépitude : il est transformé en partie en caserne affectée au génie militaire. Viollet-Le-Duc proposera à Napoléon III de restaurer l'ensemble, mais le projet est abandonné à cause de la guerre de 1870. Lorsque la ville d'Avignon récupère le Palais en 1902, il est profondément défiguré. Les premiers travaux de restauration commencent vers 1910 et s'étalent jusqu'en 1939. Une nouvelle campagne de restauration s'ouvre au début des années 1960 pour s'achever en 1981. Aujourd'hui, près de 800 000 visiteurs arpentent chaque année les salles et tours de cet ensemble unique, qui reste dans l'histoire comme l'une des plus impressionnantes constructions gothiques du Moyen-Âge. ■

Même pas mal.

Prenez soin de vos articulations, elles vous remercieront.

Saviez-vous que 87 % des maladies professionnelles dans le BTP sont dues aux troubles musculo-squelettiques ? Des solutions existent pour améliorer les conditions de travail des compagnons du BTP et booster la performance des chantiers. Depuis 2024, l'Assurance Maladie - Risques professionnels propose la subvention Prévention des risques ergonomiques.



Agissez dès maintenant et contactez l'OPPBTP sur

MemePasMalBTP.fr

© Gettyimages - agence hubette/bulle