

LES Cahiers DU BTP

N°154 | AVRIL 2025

Le magazine trimestriel
d'information sociale du BTP

CFE
CGC BTP
f x in
cfecgcbtp.com

SYNDICAT

La construction,
« quatrième pilier »
de la CFE-CGC

P. 5

À SUIVRE

Big bang
dans les ascenseurs
français

P. 18

LES DIALOGUES

Les ressorts
cachés
de la paresse

P. 24

DOSSIER

Le BTP à la recherche d'une sortie de crise

*Une relance des politiques publiques
dans les grands travaux et
le logement, et une accélération
de la rénovation énergétique
sont indispensables
au redressement du secteur*





« **UN CHECK* CHANTIER**
RÉGULIER, LA CLÉ DE
VOTRE SÉCURITÉ. »



Simplifiez la gestion de votre chantier avec Check Chantier.
Accueillez vos équipes dans la langue de votre choix, vérifiez votre matériel et réagissez rapidement en cas d'incident.
Un conseiller OPPBTP est à votre disposition.

OPPBTP



SCANNEZ
pour télécharger l'application

preventionbtp.fr



*Une validation.

Le logement, cet élément clé du pacte social

Comment ne pas s'inquiéter lorsqu'un secteur économique comme le BTP, qui pèse 5 % du PIB, 6 % de la valeur ajoutée et 6,7 % des emplois en France, traverse une crise profonde qui prélève un lourd tribut sur le tissu d'entreprises ? Plus de 17 000 défaillances en 2024, soit 25,4 % de plus qu'en 2023 et 45 000 emplois menacés... Dans notre dossier consacré à la conjoncture du BTP (*pages 10 à 16*), nous analysons les raisons profondes de cette crise, qui sont liées à la fois au contexte économique général, aux contraintes financières qui pèsent sur les collectivités locales, au ralentissement de l'effort de l'État dans le domaine des grandes infrastructures de transport, mais aussi de politiques publiques en matière de logement souvent approximatives, ponctuées d'annonces de vastes plans... qui ne voient jamais le jour.

Vivre dans un logement décent est un élément central du pacte social républicain. Construire un nombre notoirement insuffisant de logements fait courir un risque aux entreprises du bâtiment, autant qu'il plonge trop de ménages dans l'insatisfaction. Il est donc urgent de corriger cette situation. Dans la loi de finances 2025, le gouvernement a répondu à une partie seulement des inquiétudes des professionnels, avec notamment le rétablissement d'un prêt à taux zéro ouvert à tout le territoire et à tous les types de logements jusqu'à fin 2027, ainsi que le maintien du budget de MaPrimeRénov'.

Mais il manque toujours une politique du logement de grande ampleur, en particulier dans le parc social, une implication beaucoup plus grande des investisseurs privés dans la construction neuve, une accélération des projets de reconversion des bureaux vacants en logements et une montée en puissance des investissements en matière de rénovation énergétique. C'est à la fois un moyen de relancer l'activité du secteur, mais aussi de répondre de façon beaucoup plus efficace à l'un des besoins essentiels des Français. ■

**Construire
un nombre
notoirement
insuffisant
de logements fait
courir un risque
aux entreprises
du bâtiment, autant
qu'il plonge trop
de ménages dans
l'insatisfaction**



Gérard DUEZ

Président de la CFE-CGC BTP

Éditorial

- 3 Le logement, cet élément clé du pacte social

Infos

- 5 **LE SYNDICAT**
DÉVELOPPEMENT SYNDICAL : Renforcer la Construction, le « quatrième pilier » de la CFE-CGC

LES SECTIONS

- 6 EIFFAGE : L'important chantier de féminisation des instances
7 GRAND-EST : Le Conseil syndical régional, un levier de la dynamique emploi/formation
8 PORTRAIT D'ADHÉRENTE : Camille Delas
9 FICHES TECHNIQUES :
Emploi et formation par corps d'état du BTP

Actualités

- 17 **ON EN PARLE**
Notre-Dame de Paris : un chantier historique, comme son coût
- 18 **À SUIVRE**
Big bang dans les ascenseurs
- 19 **FICHE TECHNIQUE**
Connaître ses droits en cas de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes au travail
- 20 **EMPLOI**
Des cadres satisfaits de leur manager, mais...
- 21 **REVUE DE PRESSE**
L'actualité sociale et sectorielle
- 22 **DANS LES ENTREPRISES**
La refonte du temps de travail, ce casse-tête pour les entreprises
- 23 **TRIBUNE**
Les seniors, un vivier d'opportunités à valoriser

En couverture

P. 10 à 16

Le BTP à la recherche d'une sortie de crise

Le secteur du BTP paie cher la hausse des taux d'intérêt, la baisse des ressources des collectivités locales et la grande panne du logement neuf. Une relance des politiques publiques et le renforcement de l'effort dans la rénovation énergétique sont indispensables au redressement du secteur.

Magazine

- 24 **LES DIALOGUES**
Les ressorts cachés de la paresse
- 26 **EUROPE**
Ces écarts de salaire qui empêchent une Europe plus « égalitaire »
- 27 **TECHNOLOGIES**
La sélection tech des Cahiers
- 28 **JURIDIQUE**
Les principales dispositions de l'ANI sur l'emploi des « salariés expérimentés »



- 30 **LA SAGA DES BÂTISSEURS**
La villa Cavrois, œuvre d'art globale



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

Lucie Bouletier

François Bourboulon

Chantal Colomer

Anne-Laure Lavedan

François Roche

Florence Santrot

Photo de couverture

© Shutterstock

Dépôt légal

2^e trimestre 2025

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Illico by l'Artésienne



DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

Renforcer la Construction, le « quatrième pilier » de la CFE-CGC

La CFE-CGC BTP mobilise les sections syndicales régionales en les dotant d'une nouvelle méthodologie de développement dans le secteur de la Construction. Être plus performant sur le terrain, tel est le mot d'ordre pour assurer la pérennité de la Confédération.



Laurent BEYNEY
Membre
de la Commission
Communication
CFE-CGC BTP

Avec un taux de représentativité en hausse de 2,5 points – les résultats définitifs sur la représentativité des cinq grandes organisations syndicales des salariés seront publiés en fin d'année –, la CFE-CGC devrait conforter son avancée à 12 % et surtout renforcer son rang de premier syndicat majoritaire dans les grandes entreprises comme EDF, la RATP, Renault, Orange ou Dassault.

Pour autant, son avenir dépend de la représentativité de certains secteurs, comme celui de la Construction, qui représente le « quatrième pilier » dans le mode de calcul de sa représentativité. Ce secteur a toujours été constitué d'un premier collègue historiquement fort, puisque les ouvriers représentent 50 % des salariés. Mais, étant donné son statut catégoriel, la CFE-CGC peut uniquement présenter des listes pour les deuxième et troisième collèges, les agents de maîtrise (TAM) et les cadres, qui sont moins investis dans le syndicalisme.

Partant de ce constat, nous devons redoubler d'efforts pour mobiliser ces deux collèges au sein des entreprises du secteur. D'où l'urgence de

battre le rappel dans les sections syndicales régionales, pour améliorer le score de la CFE-CGC BTP dans la Construction. C'est même une priorité absolue pour gagner les prochaines élections dans trois ans. La Commission nationale de développement, conduite par Viviane Fafet, a encouragé la mise en place de nombreuses actions en région. Son action doit être complétée par des initiatives locales.

Sensibiliser les TAM et cadres sur l'importance de se syndiquer

Ainsi, à l'occasion des journées développement, en décembre à Bordeaux et en concertation avec des représentants de la Confédération, de la Fédération de la Construction, de la section régionale du BTP et des représentants au niveau des unions régionales de la CFE-CGC, nous avons élaboré une procédure type de développement. Elle a été envoyée à l'ensemble des

sections syndicales régionales. Cette méthodologie a été approuvée par le Conseil syndicat national (CSN) le 10 janvier dernier.

Lors de ces deux journées de travail, nous avons répertorié, grâce au logiciel OMARS, toutes les entreprises cibles de 50 salariés et plus à répartir entre les développeurs fédéraux et territoriaux. L'objectif est d'aller à la rencontre des directions, des Ressources Humaines, de présenter la CFE-CGC BTP aux salariés et de sensibiliser les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres sur l'importance de s'investir dans le syndicalisme. Nous pourrions ainsi créer des sections dans les entreprises afin de présenter des listes aux prochaines élections professionnelles.

Un pré-bilan sera réalisé en septembre 2025 afin de corriger les différentes approches mises en œuvre et d'affiner notre stratégie de développement. ■



Aux Journées de développement, à Bordeaux



EIFFAGE

L'important chantier de féminisation des instances

La section syndicale CFE-CFG BTP du groupe Eiffage France lance un appel à partage des bonnes pratiques permettant de mieux intégrer les femmes dans la représentation syndicale.



Thierry DECORSIER
Chargé
de la communication
et du développement
section Eiffage

Comment inciter les élues à participer aux plus hautes instances de la CFE-CGC BTP ? Tel est le nouveau défi que la section syndicale d'Eiffage France compte relever dans la perspective des prochaines élections en 2027. Aujourd'hui, en effet, seulement 15 % de femmes figurent au Bureau ou au Conseil de la section. L'effet mécanique des Ordonnances Macron a certes permis d'afficher une forte progression des élues aux

dernières élections, mais nous ne cherchons ni la quantité, ni la parité absolue entre les femmes et les hommes au sein de ces instances. Notre stratégie vise plutôt le juste équilibre entre la représentativité féminine et l'efficacité.

L'objectif est de permettre aux élues d'avoir l'opportunité d'accéder à des responsabilités plus importantes au niveau du Conseil. Nombre

« Nous avons identifié des profils prometteurs, au vu de leur engagement et de leurs actions »

d'entre elles sont souvent isolées ou mal informées sur les actions du syndicat au niveau du groupe.

L'idée est d'aller puiser dans ce vivier de nouvelles élues qui ont adhéré l'an dernier à la CFE-CGC BTP, pour valoriser celles qui souhaiteront s'investir encore davantage dans leur mission. En intégrant le bureau de la section notamment. C'est d'ailleurs une trésorière qui remplacera le trésorier, membre du Bureau et, *de facto*, du Conseil, qui partira l'an prochain.

Nous avons identifié d'autres profils prometteurs, au vu de leur engagement et de leurs actions, et nous irons à leur rencontre afin d'échanger sur leurs motivations et leurs disponibilités. Au-delà des critères personnels et sociologiques, il a été convenu de préciser davantage la fiche de poste, tout particulièrement sur l'objet de la mission et la durée des interventions qui pourront se faire en présentiel ou par visioconférence.

Favoriser un dialogue sur les retours d'expérience

Pour autant, cela n'est pas suffisant. Le discours doit être encore affiné en impliquant les femmes sur des sujets qui les concernent directement. Pour ce faire, nous lançons un appel à partage des bonnes pratiques auprès des sections CFE-CGC BTP des quatre branches du groupe Eiffage France, pour faire remonter les solutions ou les approches qui permettraient de mieux fédérer les femmes dans nos instances. L'objectif est de favoriser un dialogue sur les retours d'expérience en faveur du développement féminin dans le syndicat avec, pourquoi pas, la création d'une plateforme commune recueillant l'ensemble des commentaires.

Les élues sont tout autant que les hommes l'avenir de notre syndicat. Ceux-ci doivent donc leur faire une place dans les instances syndicales et professionnelles, telles que le comité de groupe. ■

GRAND EST

Le Conseil syndical régional, un levier de la dynamique emploi/formation

Le BTP CFA Grand Est et les délégués syndicaux (DS) des sections CFE-CGC BTP du Grand Est travaillent en synergie pour satisfaire les besoins des entreprises de la région en matière de recrutement et de formation.



Luc PERRARD
Membre du comité
syndical régional
de la section
CFE-CGC BTP
Grand Est

Véritable intermédiaire territorial, le Conseil syndical régional (CSR) du Grand Est est devenu incontournable dans la dynamique de recrutement des entreprises. Depuis plus de neuf ans, les délégués syndicaux (DS) des sections CFE-CGC BTP des entreprises du Grand Est s'y retrouvent tous les trois mois, pour échanger sur des questions diverses, en particulier sur l'emploi/formation et apporter des solutions concrètes. Notre CSR est présidé par Georges Hoerner, également à la tête de la section CFE-CGC BTP Grand Est, et se compose de 18 membres ayant des mandats dans les instances paritaires représentatives du BTP.

Une expertise technique sur les dossiers

Dans ces réunions, chaque représentant syndical expose ses actions syndicales et partage les problématiques identifiées lors de ses mandats au CSR. Le recrutement, le renouvellement des salariés, suite aux départs en retraite ou l'actualisation des compétences pour une polyvalence accrue des collaborateurs, sont au cœur des préoccupations des entreprises du BTP. De cette façon, nous réfléchissons ensemble aux évolutions possibles

des formations. C'est un moment partagé, créateur de lien. L'objectif est de mobiliser toutes les synergies, pour répondre aux besoins spécifiques des territoires Alsace, Lorraine et Champagne-Ardennes.

En tant que membre du CSR, DS de la section CFE-CGC du BTP CFA Grand Est et Directeur du BTP CFA Meurthe-et-Moselle et Meuse, j'apporte mon expertise technique sur ces dossiers, en proposant des formations adaptées aux attentes des entreprises sur le territoire, sachant que le BTP CFA Grand Est dispose de sept campus de formation dans la région.

C'est en période de crise qu'il faut investir dans le savoir pour être prêts pour la reprise

Récemment, nous avons fait évoluer le cursus sur les métiers de la maintenance CVC (chauffage, ventilation, climatisation) en ouvrant un titre professionnel à la rentrée dernière. Ce projet répondait, entre autres, à la demande du groupe Spie, qui nous a envoyé des candidats pour les former. Dans le même esprit, nous avons organisé une intervention en réalité virtuelle sur une journée dédiée à la prévention/sécurité pour l'entreprise spécialisée en travaux d'étanchéité SMAC, dont Christophe Flais, membre du CSR, est chargé d'affaires à l'agence de Nancy.

Grâce à cette coopération constructive, nous avons développé une préparation opérationnelle pour initier les demandeurs d'emploi aux métiers d'étancheur, parce que les entreprises du secteur ont exprimé leurs difficultés de recrutement dans cette spécialité. En 2025, bien que l'on assiste à un ralentissement de l'activité dans le bâtiment avec, à la clé, une amorce de baisse de l'apprentissage et une réduction des recrutements, nous allons poursuivre nos actions dans la montée en compétence des salariés cherchant à parfaire leurs connaissances. C'est en période de crise qu'il faut investir dans le savoir pour être prêts pour la reprise. ■

Abonnez-vous à la newsletter de la CFE-CGC BTP !



Chaque mois



La mission syndicale, un tremplin pour l'évolution professionnelle

Vice-présidente de la section régionale de la CFE-CGC BTP en Nouvelle-Aquitaine, Camille Delas a mis à profit son expertise acquise dans le syndicalisme pour gravir plus rapidement les échelons dans le secteur de la formation.

Pour Camille Delas, l'engagement syndical représente un atout indéniable pour accélérer son évolution professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle. En quelques années, elle a gravi les échelons à grandes enjambées : recrutée en 2005 comme formatrice de français et d'histoire-géographie au statut de Tam (Techniciens et Agents de Maîtrise) dans le centre de formation d'apprentis (CFA) du bâtiment d'Ocquerre, en Seine-et-Marne, elle a été nommée, en 2012, adjointe de direction en charge de la pédagogie au BTP CFA des Landes, à Morcenx.

Une fine connaissance du secteur de la formation

En 2022, elle est devenue adjointe de direction en charge des méthodes et des certifications au BTP CFA Nouvelle-Aquitaine, organisme de formation qui comprend sept établissements entre Limoges et Pau. « La marche à franchir pour m'élever au statut de cadre me semblait tout à fait accessible », assure-t-elle. Lors de son entretien, commente-t-elle, « je me sentais à l'aise sur ma connaissance de l'environnement institutionnel et force de proposition sur la partie pédagogique qui représentait le cœur de mes missions à venir ». Cette belle assurance, elle la doit à son métier d'enseignante en lettres



« J'ai pris la mesure du poids et du pouvoir des syndicats dans la négociation »

modernes au collège de Crépy-en-Valois, dans l'Oise, à celui de formatrice en alternance au CFA d'Ocquerre et à son rôle de « chef d'équipe » en tant qu'adjointe de direction chargée d'accompagner la montée en compétences pédagogiques des formateurs au sein du BTP CFA des Landes. Mais aussi à son expérience syndicale d'élue dans les instances représentatives du personnel (IRP), qui lui a permis d'acquérir une fine connaissance du secteur de la formation professionnelle dans le BTP et des rouages du système paritaire. Camille Delas a adhéré à la

CFE-CGC BTP en 2007. « J'ai rencontré d'autres adhérents avec qui j'ai partagé les mêmes valeurs humaines d'écoute et de solidarité. Cela m'a poussée à me présenter aux élections professionnelles en 2009, où j'ai été élue trésorière au comité d'entreprise (CE) avant d'être nommée plus tard déléguée syndicale (DS) en 2014 jusqu'en 2019 en tant que cadre », explique-t-elle. Aujourd'hui, elle vient d'être nommée à la commission professionnelle consultative de la construction.

Porter la voix de ses collègues

Son leitmotiv : « Porter la voix de ses collègues » auprès des instances décisionnaires pour défendre leurs intérêts dans une démarche constructive. « C'est une chance d'être citoyenne d'un pays où l'on peut exprimer ses idées. S'impliquer dans une organisation syndicale est une manière de se faire entendre et, lorsque mes actions portent leurs fruits, c'est gratifiant de se sentir utile et d'avancer. Tout particulièrement dans un secteur soumis aux décisions politiques des instances paritaires de la formation professionnelle », affirme cette syndicaliste chevronnée. Aujourd'hui, à 48 ans, Camille Delas a accepté d'endosser la casquette de vice-présidente de la section régionale de la CFE-CGC BTP en Nouvelle-Aquitaine pour travailler sur le développement et l'évolution du secteur du BTP au regard de la transition écologique et de l'utilisation de l'IA (lire également p. 5). ■

BIO EXPRESS

1976 Naissance à Bayonne (Pyrénées-Atlantiques)
2000 Maîtrise de lettres modernes à Nantes
2001 à 2005 Professeure de lettres au collège de Crépy-en-Valois
2005 à 2012 Formatrice français et histoire-géographie au CFA d'Ocquerre
2007 Adhésion à la CFE-CGC
Octobre 2024 Vice-présidente de la section régionale Nouvelle-Aquitaine de la CFE-CGC BTP

Emploi et formation par corps d'état du BTP

Pour la première fois, l'Observatoire des métiers du BTP publie des fiches thématiques emploi formation par corps d'état. Ces nouveaux livrables synthétisent, en 4 ou 5 pages, les principaux indicateurs sur l'emploi et la formation relatifs à un regroupement d'activités du BTP qui partagent des caractéristiques communes.

Les chiffres clés présentés portent sur les établissements, les effectifs salariés, la formation continue des salariés et travailleurs non-salariés, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Une page est dédiée à la méthodologie et aux sources et périmètres des données.

L'Observatoire des métiers a été créé le 21 mars 2006 par les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation



**Marie
FERHAT**
Présidente
de l'OPMQ
du BTP

professionnelle tout au long de la vie. Il est piloté par un comité de pilotage paritaire qui oriente et valide ses travaux.

Les principales missions de l'Observatoire

- Anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, des emplois, des métiers et des qualifications du BTP ;
- Appuyer l'ensemble de la profession, au niveau national et territorial, pour anticiper les besoins en matière d'emploi, de compétences et de formation ;
- Fournir aux acteurs des branches professionnelles des analyses statistiques et qualitatives et des outils d'aide à la décision sur les questions d'emploi, de compétences et de formation.
- Valoriser les métiers du BTP, leurs évolutions et les innovations du secteur en matière de construction.

**BÂTIMENT
MAÇONNERIE
& GROS ŒUVRE**

**Observatoire
des métiers du
BTP**

7 mars 2023

LES ÉTALISSEMENTS ET LES SALAIRES

ÉVALUATION DES ÉTALISSEMENTS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT FRAIS (COTE 2021)

Construction de maisons individuelles (C21)	100,00 % (2021)
Travaux de maçonnerie (C22)	100,00 % (2021)
Travaux de charpente (C23)	100,00 % (2021)
Travaux de couverture (C24)	100,00 % (2021)
Travaux de plomberie (C25)	100,00 % (2021)
Travaux de menuiserie (C26)	100,00 % (2021)
Travaux de peinture (C27)	100,00 % (2021)
Travaux de serrurerie (C28)	100,00 % (2021)
Travaux de génie civil (C29)	100,00 % (2021)

ÉVALUATION DES ÉTALISSEMENTS DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT DÉVALUÉ (COTE 2021)

1 à 3 établissements	10,61 % (2021)
4 à 9 établissements	22,50 % (2021)
10 à 24 établissements	29,17 % (2021)
25 à 49 établissements	20,83 % (2021)
50 à 99 établissements	10,42 % (2021)
100 à 249 établissements	1,67 % (2021)
250 établissements et plus	4,83 % (2021)

ÉVALUATION DES SALAIRES DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE DANS LE BÂTIMENT DÉVALUÉ (COTE 2021)

1 à 10 salariés	10,00 % (2021)
10 à 24 salariés	10,00 % (2021)
25 à 49 salariés	10,00 % (2021)
50 à 99 salariés	10,00 % (2021)
100 à 249 salariés	10,00 % (2021)
250 salariés et plus	10,00 % (2021)

Note de méthode : l'évaluation a été réalisée à l'aune de la grille nationale d'évaluation (D 3) des établissements et commerces (D 3) des entreprises de maçonnerie et de gros œuvre.

Entre 2020 et 2021, le nombre de la maçonnerie et du gros œuvre du bâtiment cote 2021 a connu une hausse effective, passant de 22 476 à 23 976 établissements (D 3). Cependant, les données de recensement à l'entreprise de la D 3 ont permis, pour la première fois, de constater que le pourcentage de dévaluation a aussi fortement augmenté (de 10,34 à 11,25 %).

En 2021, les établissements de la maçonnerie et du gros œuvre du bâtiment ont été évalués à l'aune de la grille nationale d'évaluation (D 3) des établissements et commerces (D 3) des entreprises de maçonnerie et de gros œuvre.

Entre 2020 et 2021, le nombre de la maçonnerie et du gros œuvre du bâtiment cote 2021 a connu une hausse effective, passant de 22 476 à 23 976 établissements (D 3).

1 salarié, entre 2020 et 2021 (en rouge) ou une augmentation de 20 ans (en vert) ou une diminution de 20 ans.

ÉVALUATION DES SALAIRES DE LA MAÇONNERIE ET DU GROS ŒUVRE (COTE 2021)

151 409 établissements
évaluation des salaires des salariés

87% des établissements
comptent des salariés
évaluation des salaires des salariés

5,9 années de moyenne
ancienneté des salariés
évaluation des salaires des salariés

TOP 20 DES RÉGIONS (COTE 2021)

des salaires
évaluation des salaires des salariés

Provenance des Cote 2021

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

des salaires des salariés

[illegible]Téléchargez
les fiches

Bâtiment

- Maçonnerie et gros-œuvre
- Métallerie
- Finitions du bâtiment
- Plomberie et chauffage
- Électricité du bâtiment
- Couverture et Bois-bâtiment

Travaux Publics

- Génie civil
- Électricité et réseaux
- Construction de routes
- Construction de canalisations
- Terrassement et travaux de construction spécialisés

Le BTP à la recherche d'



Penly (Seine-Maritime), décembre 2024 :
Premiers travaux de terrassement du futur réacteur EPR
avec décapage de la plateforme en front de mer.

10-16 L'enquête des Cahiers
du BTP

12 **Olivier SALLERON**
« Les pouvoirs publics
vont devoir faire preuve
de davantage d'audace. »

Une sortie de crise

Le secteur du BTP paie cher la hausse des taux d'intérêt, la baisse des ressources des collectivités locales et la grande panne du logement neuf. Une relance des politiques publiques et le renforcement de l'effort dans la rénovation énergétique sont indispensables au redressement du secteur.



14 Le bâtiment se forme
à la rénovation énergétique

16 Yves LOZACHMEUR
Comment accélérer
la transition vers la
construction hors site ?

Le constat est lapidaire : « Situation de sur-défaut »... C'est ainsi que le groupe bancaire BPCE a qualifié le secteur du BTP s'agissant du chiffre des défaillances d'entreprises en 2024, le plus élevé depuis 2010, et qui ne devrait pas s'améliorer cette année. De toute évidence le secteur souffre. L'étude de BPCE, rendue publique en janvier 2025, faisait état d'un nombre de défaillances évalué à 17 538 dans l'immobilier et le bâtiment pour 2024, soit une progression de 25,4 % par rapport à 2023 et de 36,2 % par rapport au niveau constaté en 2019, dernière année de référence, la moyenne nationale étant de +28 %. Près 45 000 emplois sont jugés « menacés » par des défaillances d'entreprises en 2024 dans la construction, soit 10 000 de plus qu'en 2019.

TRAVAUX PUBLICS Des grands chantiers mobilisateurs

Dans les travaux publics, si l'année 2024 s'est terminée sur une croissance de 2,3 % selon les chiffres de la FNTF, les perspectives 2025 sont loin d'être optimistes, avec une baisse du chiffre d'affaires de 0,8 % en valeur et de 2,6 % en volume. Les professionnels anticipent une baisse de la commande publique en provenance des collectivités locales (elles représentent 42 % de l'activité du secteur), mais aussi de l'État et du secteur privé. L'amputation du budget de l'Agence de financement des infrastructures de transport (3,7 milliards d'euros budgétés pour 2025, contre 4,6 milliards initialement prévus), le recul des ambitions en matière de transition énergétique, les difficultés financières des collectivités locales sont autant d'explications à cette conjoncture morose. Et, pour la première fois depuis longtemps, la perspective des élections municipales de 2026, traditionnellement pourvoyeuses de contrats, ne devrait pas se traduire par une augmentation des commandes.

D'autre part, les projets d'infrastructures continuent de se heurter à un certain nombre d'oppositions, ce qui allonge considérablement les délais de réalisation. Ainsi, la décision du tribunal administratif de



L'autoroute A69 entre Castres et Toulouse, victime de ses opposants.

Toulouse d'interrompre les travaux de l'autoroute A69 entre Castres et Toulouse a été accueillie diversement par les professionnels, comme en témoigne cette déclaration d'Alain Grizaud, Président de la FNTF : « *La France souffre de fractures territoriales béantes. Des millions de Français vivent dans des zones enclavées, loin des grands axes, avec des infrastructures vétustes ou inexistantes. Les infrastructures sont une réponse concrète à ces fractures et leur mise en œuvre ne peut plus être laissée à la merci d'un juridisme paralysant et d'oppositions systématiques.* »

Pour autant, le secteur est hautement mobilisé par ce qui figurera parmi les plus grands chantiers de construction en France dans les dix ou quinze ans qui viennent : l'édification des 6 réacteurs nucléaires EPR pour un investissement total, réévalué début 2025, de 67,4 milliards d'euros. Trois sites de centrales nucléaires abriteront chacun deux réacteurs : Penly (Seine-Maritime), Gravelines (Nord) et Bugey (Ain). Les travaux de terrassement sont déjà en cours sur le site de Penly, avec Eiffage à la manœuvre, un contrat de 4 milliards d'euros, et tous les groupes sont en attente du choix d'EDF pour les EPR de Gravelines et du Bugey. Ce programme, au total, devrait entraîner la création de 30 000 emplois.

Par ailleurs, un certain nombre de grands projets d'infrastructures européens fournissent du travail aux  suite en p. 14

67,4
milliards d'euros

Le montant total du projet d'édification de 6 réacteurs nucléaires EPR

INTERVIEW

Olivier SALLERON

Président de la Fédération française du bâtiment (FFB)

« Les pouvoirs publics vont devoir faire preuve de davantage d'audace »

Le Président de la FFB expose ses priorités pour le secteur et ses espoirs en matière de rénovation énergétique et d'innovation technologique.

Les dernières mesures adoptées dans le budget de la loi de Finance 2025 vous paraissent-elles suffisantes pour enrayer la crise du Bâtiment ?

Olivier Salleron : Le retour au prêt à taux zéro (PTZ), l'exonération transitoire des donations et successions, l'abaissement du plafond de la réduction de loyer de solidarité (RLS) et le maintien du budget de MaPrimeRénov' à 2,3 milliards d'euros... Toutes ces mesures vont nous permettre de maintenir le cap pour revenir à l'équilibre, mais ne produiront pleinement leurs effets positifs qu'en fin d'année. Pour enrayer l'effondrement des permis de construire des deux dernières années – le nombre de mises en chantier devrait avoisiner 280 000 unités en 2024, un niveau jamais atteint depuis trente ans –, les pouvoirs publics vont devoir faire preuve de davantage d'audace. En commençant par donner le temps à la filière d'intégrer la réglementation RE2020 et de l'appliquer sans surcoûts : à vouloir mettre des paliers trop ambitieux avec la prochaine RE2028, on va surenchérir le coût de la construction du logement qui a déjà augmenté de 25 % en quatre ans. Or, face à la forte hausse de la demande de logements et à la baisse des aides à la construction et à la rénovation, le gouvernement doit relancer le secteur du neuf qui représente environ 45 % de l'activité du bâtiment avec la création du statut de bailleur privé. Ce statut permettrait de financer l'achat de milliers de logements pour les louer. N'oublions pas que 75 % du marché de la location relève du secteur privé. J'ai bon espoir de voir ce statut sur les rails au plus tard le 1^{er} janvier prochain.

La rénovation énergétique va-t-elle contribuer à la relance du secteur ?

Nous devons accélérer, en même temps, la construction dans le neuf, le logement social

et le biosourcé à partir du bois, mais aussi la rénovation énergétique des logements résidentiels, des bâtiments publics et administratifs et des monuments historiques. Dans ce marché global évalué à 200 milliards d'euros dans le bâtiment, celui de la rénovation dans son ensemble représente 55 % de nos activités, dont près de 30 % – soit 60 milliards d'euros – pour la rénovation énergétique. Ce segment va monter en puissance pour atteindre les objectifs zéro carbone en France d'ici 2050. Pour relancer l'investissement dans la rénovation des passoires thermiques, il faut renforcer les aides à la rénovation qui, *in fine*, rapportent huit fois plus qu'elles ne coûtent à l'État.

Quel est l'impact de la digitalisation et de l'intelligence artificielle dans le secteur de la construction ?

Aujourd'hui, les entrepreneurs du secteur qui ont la cinquantaine baignent dans le numérique depuis l'âge de 20 ans et les plus jeunes qui arrivent sur le marché n'utilisent que des applications, y compris pour l'assistance technique des fournisseurs. Dès 2018, nous avons créé un groupe de travail sur l'IA, pour mieux appréhender ses domaines d'application dans le bâtiment, comme le développement des modèles numériques des bâtiments (BIM) alliés aux outils de l'IA.

C'est un jeune apprenti de 21 ans que nous avons formé pendant deux ans, Ruben Johan, qui a remporté la médaille d'or de la construction numérique aux *WorldSkills 2024*, un métier en plein essor qui porte sur la partie numérique du BTP (maquette 3D, rendu, plan vidéo, gestion de données informatiques). Nos centres d'apprentissage sont pleins : nous avons dépassé la barre des 100 000 apprentis dans le BTP et celle des 70 000 dans les lycées techniques.



entreprises françaises. C'est le cas en particulier de Rail Baltica, un projet de construction de 870 kilomètres de voies ferrées à travers les pays baltes pour les relier au réseau ferré transeuropéen. Eiffage est partie prenante d'un contrat de 3,7 milliards d'euros visant à construire 230 kilomètres de voies en Lettonie d'ici 2030, Bouygues et NGE participeront à un projet similaire en Estonie.

LOGEMENT NEUF **Un état des lieux** **préoccupant**

Après une année 2024 marquée par une baisse de 6,6 % de la production de bâtiments, l'année 2025 s'annonce tout aussi morose. La construction de logements neufs a marqué un coup d'arrêt, avec une baisse de 21,9 % de l'activité. Au total, 263 100 loge-

70 000
logements

La loi du Grand Paris de 2010 imposait de construire 70 000 logements par an. On en est loin.

Le bâtiment se forme à la rénovation énergétique

« Architectes, économistes de la construction, chefs de chantier, conducteurs de travaux, façadiers, spécialistes en isolation, maçons... Rejoignez les métiers du BTP et de la rénovation énergétique », peut-on lire sur le site de France Renov (france-renov.gouv.fr), un service public financé par l'État et les collectivités locales.

Avec un rythme annuel d'environ 800 000 rénovations énergétiques des bâtiments, environ 650 000 postes sont à pourvoir d'ici 2030, annonce France Stratégie. Pour y répondre, les acteurs du secteur doivent faire face à un double défi : faire monter en compétences environnementales les salariés et attirer de nouveaux talents dans les 17 métiers de la rénovation énergétique. « Nous recevons chaque mois plus de 2 000 demandes de renseignements et de candidatures liées aux métiers de la rénovation énergétique, particulièrement dans le domaine photovoltaïque », explique Ariane Komorn, cofondatrice de La Solive, qui a lancé l'an dernier une nouvelle formation sur ce thème sur le campus de Nanterre (Île-de-France). Actuellement, poursuit-elle, « ce sont par exemple des conducteurs de travaux ou chefs de chantier sur des projets neufs, qui suivent le parcours « Conduc-teur de travaux en réhabilitation », parce qu'il y a davantage de travail sur ces projets ».

Dans le solaire, la filière est aussi en tension. Les professionnels du secteur estiment qu'il manque déjà entre 7 000 et 10 000 ingénieurs et techniciens spécialisés pour répondre aux objectifs du gouvernement et du marché. Le CNAM de Vendée et le CFA-BTP de la Roche-sur-Yon ont ainsi décidé de s'associer pour créer l'École du solaire. Au total, 120 techniciens, installateurs, techniciens supérieurs et ingénieurs en sortiront en 2026.

ments seulement ont été mis en chantier en 2024, du jamais vu depuis 1954. Au troisième trimestre 2024, le nombre de logements neufs commercialisés avait chuté de 41 %, à 8 693 unités, soit le niveau trimestriel le plus bas observé depuis 2010. Et la baisse de la production frappe quasiment tous les types de logements, qu'il s'agisse de maisons individuelles, de logements collectifs du parc privé ou public.

Dans un rapport en mars 2025, la Chambre régionale des comptes d'Île-de-France mettait l'accent sur la grande pénurie de logements sociaux dans la plus importante région de France : au 1^{er} janvier 2024, plus de 837 000 dossiers étaient en attente, pour un parc de 1,4 million de logements. La loi du Grand Paris de 2010 imposait de construire 70 000 logements par an, dont 37 000 logements sociaux. Quinze ans plus tard, on en est loin. Le nombre d'agréments est passé de 30 000 par an en 2019, à 22 000 aujourd'hui.

Comment expliquer cette panne ? Une partie de la crise trouve son origine du côté de la hausse des taux d'intérêts amorcée en 2022, avec la reprise de l'inflation et la réponse de la BCE. Les taux d'intérêts élevés découragent tous les acteurs de la chaîne : les promoteurs, dont le coût des emprunts s'envolent, et les acheteurs, contraints de remettre à plus tard leur projet d'accession à la propriété. Mais l'on peut évoquer aussi la hausse des coûts de construction ou du prix du foncier, qui décourage les investisseurs privés à l'heure où l'État et les collectivités sont sous contraintes financières.

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE **L'arme fatale** **de sortie de la crise ?**

Il est évidemment impossible de laisser en déshérence un secteur d'activité qui pèse 5 % du PIB, 6 % de la valeur ajoutée et 6,7 % des emplois en France. Pour autant, il n'y a guère de solutions radicales qui puissent impulser un changement rapide de conjoncture. Les professionnels plaident pour une action volontaire de l'État, en particulier dans le domaine du logement. La loi de finances 2025 a apporté quelques apaisements. Plusieurs mesures sont de nature à relancer les marchés : le rétablissement d'un prêt à



taux zéro (PTZ) ouvert à tout le territoire et à tous les types de logements jusqu'à fin 2027, la défiscalisation des donations et successions en faveur de l'achat d'une résidence principale jusqu'à fin 2026, l'allègement du rabotage de la réduction de loyer de solidarité (RLS), en contrepartie de la construction de logements sociaux.

En matière de rénovation énergétique, le maintien du budget de MaPrimeRénov', grâce à la pression des parlementaires, est également un signal positif à reconfirmer d'ailleurs pour 2026, tout comme l'élargissement de la mesure donation/succession à ces mêmes travaux (*lire l'interview d'Olivier Salleron, page 13*). De leur côté, la Commission européenne et la Banque européenne d'investissements (BEI) ont annoncé, en mars 2025, une initiative de 10 milliards d'euros pour lutter contre la pénurie de logements en Europe. L'objectif est de fournir 1,5 million de logements neufs ou rénovés au cours des deux prochaines années, au travers de la création d'un guichet unique de financement et de la simplification de l'accès aux financements.

D'autres idées sont avancées, comme la transformation en logements d'une partie des 5,6 millions de mètres carrés de bureaux actuellement vacants dans la seule région Île-de-France, dans laquelle il manque 500 000 logements... L'Observatoire régional de l'immobilier d'entreprise en Île-de-France (Orie), organisme public-privé qui regroupe les acteurs de l'immobilier de la région, estime que la transformation

de ces bureaux vides permettrait de créer jusqu'à 150 000 logements. Mais cette piste est étudiée depuis de nombreuses années et n'a pas produit d'effets massifs sur l'offre de logements. Une étude de novembre 2024 de la Caisse des dépôts montre qu'entre 2013 et 2022, 15,6 millions de mètres carrés de locaux d'activités ont été transformés en 216 571 logements, soit 5 % du nombre total de logements autorisés en France durant la même période. Et même si l'intérêt pour cette démarche est plus vif aujourd'hui, les professionnels peinent encore à trouver un modèle économique convaincant.

À court terme, la piste la plus crédible de relance de l'activité demeure une accélération du mouvement de rénovation des bâtiments, une activité estimée aujourd'hui à environ 95 milliards d'euros, dont 23,8 milliards pour la rénovation énergétique et 2,3 milliards pour l'adaptation des logements. Sur les 37 millions de logements que compte la France métropolitaine (résidences principales, résidences secondaires, logements vacants), le nombre de « passoires thermiques » étiquetées F et G du diagnostic de performance énergétique (DPE) est estimé à 5,8 millions au 1^{er} janvier 2024, soit 15,6 % du parc résidentiel, selon un rapport de l'Observatoire national de la rénovation énergétique. Cela laisse donc un potentiel significatif pour la filière du BTP, qui déploie des efforts importants de recrutement et de formation dans les compétences liées à la performance énergétique du bâtiment. L'avenir sera vert ou ne sera pas. ■

10
milliards d'euros

**L'initiative
européenne
pour lutter
contre
la pénurie
de logements**

TROIS QUESTIONS À...

Yves LOZACHMEUR, Cofondateur - Directeur Général de Lowall

Comment accélérer la transition vers la construction hors site



Le cabinet McKinsey prédit 20 % de bâtiments construits hors site dans le monde d'ici 2030. Qu'en est-il de la filière française ?

Yves Lozachmeur (Cofondateur - Directeur général de Lowall, société spécialisée dans la construction modulaire) :

La filière française du « hors site » continue de croître avec une évolution notable sur la taille et la nature des bâtiments construits. La construction « hors site » est une combinaison de solutions constructives, allant du modulaire 3D aux panneaux de murs 2D pour la structure, ainsi que des éléments techniques comme les salles de bains préfabriquées. L'adoption du 2D est plus rapide que celle du modulaire 3D, avec, en outre, une capacité à répondre aux marchés de la rénovation. C'est le matériau bois qui tire le plus parti de l'accélération de la construction « hors site ».

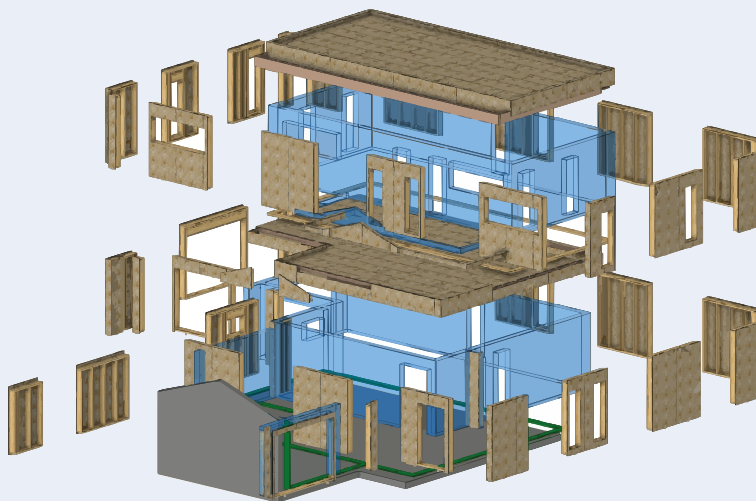
Quels sont les freins à lever pour passer d'une construction traditionnelle sur mesure à une fabrication industrielle « hors site » ou modulaire ?

Pour accélérer cette transition vers le « hors site », il faudrait porter l'effort sur la formation de filières sachantes, dont les architectes, les bureaux d'études, les constructeurs, en coordination avec les industriels « hors site » qui développent des composants standards. Mais aussi adopter de nouvelles méthodes, dès la phase de conception, et adapter les normes, les assurances et réglementations, comme pour les matériaux biosourcés, l'autre filière forte pour la décarbonation de la construction. Une meilleure comparaison des flux et des enjeux financiers par opération s'impose également pour valider l'intérêt économique de la construction

« hors site ». La massification de la rénovation énergétique favorise la structuration d'une filière industrielle « hors site ».

Ces Nouvelles méthodes de construction (NMC) font-elles appel à de nouvelles compétences ?

Les NMC impliquent l'usage d'une maquette numérique 3D contenant des données fiables et structurées dès la conception, un recours accru aux filières sèches et à la mixité des matériaux, la mise en place de processus et automatismes industriels de production, des chaînes logistiques plus précises, des opérations de levage et d'assemblage sur chantier plus complexes... Sur tous ces sujets, les entreprises du bâtiment doivent se former et développer de nouvelles compétences.



EN CHIFFRES

49 %

des salariés français estiment que la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans leur entreprise a tendance à se détériorer, selon la dernière enquête de l'Observatoire de la QVCT.

50 100

L'emploi salarié dans le privé a perdu 50 100 postes au quatrième trimestre 2024, soit une baisse de 0,2 %, d'après l'Insee.

759

759 salariés sont morts à la suite d'un accident du travail en 2023, soit une moyenne de deux par jour, d'après le bilan annuel de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie.

1,1 million

Plus de 1,1 million de sociétés nouvelles ont été immatriculées l'an dernier, selon l'Insee. Soit une hausse de 5,6 % par rapport à 2023.



Notre-Dame : un chantier historique, comme son coût

La cathédrale de huit siècles a retrouvé sa superbe grâce à un chantier hors normes à plus de 700 millions d'euros.

Promesse tenue ! Il aura fallu cinq ans, sept mois et 22 jours pour reconstruire la cathédrale Notre-Dame de Paris. Ravagée par un terrible incendie le 15 avril 2019, cet édifice de huit siècles a rouvert ses portes au public le 8 décembre. Une véritable prouesse technique qui a mobilisé 2 000 artisans, compagnons, architectes et ingénieurs sur ce gigantesque chantier, et qui a pu être réalisée grâce à l'afflux de dons en espèces ou en nature, issus des quatre coins du monde.

Dès le lendemain de l'incendie, une souscription nationale a été lancée. Particuliers, entreprises, associations et grandes fortunes y ont répondu favorablement. Elle a permis de collecter quelque 846 millions d'euros de dons auprès de 340 000 donateurs dont 65 millions en provenance de 150 pays, principalement des États-Unis (57 millions). En France, les plus gros donateurs sont Bernard Arnault (200 millions), François Pinault (100 millions) et TotalEnergie (100 millions). Les collectivités territoriales y ont contribué à hauteur de 15,6 millions, en

particulier la région d'Île-de-France (10 millions). L'État, pour sa part, n'a mis au pot que 18 millions.

« C'est à la fois grand et beau dans le détail »

Outre ces dons en espèces, le projet a bénéficié de la générosité de plusieurs mécènes, à l'instar de l'interprofessionnelle France Bois Forêt, qui a offert 2 000 chênes pour reconstruire la charpente et la flèche. Finalement, sur l'enveloppe de 846 millions d'euros, 702 millions ont été consacrés aux travaux de restauration, répartis entre la mise en sécurité de la cathédrale (150 millions d'euros) et la reconstruction de la « forêt » de Notre-Dame ou la réfection des vitraux et du mobilier liturgique (552 millions d'euros).

L'excédent des dons, qui avoisine 145 millions d'euros, sera consacré à la restauration des parties extérieures de la nef, de la sacristie et du presbytère, déjà en mauvais état avant l'incendie. « *C'est à la fois grand et beau dans le détail, à l'image de l'esprit du chantier* », résume Philippe Jost, président de l'établissement public « Rebâtir Notre-Dame de Paris », qui a supervisé les travaux. Le Conseil de Paris va consacrer 50 millions d'euros au réaménagement des abords et à l'amélioration de l'accès à l'édifice. Ces travaux doivent débiter à l'automne 2025. ■

SHUTTERSTOCK

Big bang dans les ascenseurs

Le passage à la 5G va imposer la modernisation de près de la moitié du parc français des ascenseurs. La Fédération appelle le gouvernement à étendre les dispositifs MaPrimeRénov' et MaPrimeAdapt'.

Avec l'adaptation des ascenseurs à la 5G d'ici 2029, tous les ascensoristes sont à la manœuvre pour accélérer l'équipement des cabines dotées de téléalarmes fonctionnant encore à la 2G et la 3G. Le sujet est sensible au vu des 290 000 ascenseurs à reprogrammer, soit près de la moitié du parc français. Les opérateurs télécom ont en effet prévu d'arrêter la technologie de téléphonie mobile 2G, qui équipe encore quelque 232 000 ascenseurs au plus tard d'ici la fin 2026, puis celle de la 3G – 58 000 autres cabines – d'ici à 2028-2029.

Cette « bascule brutale » ne pourra pas être assurée aussi rapidement par les 180 entreprises du secteur (acteurs intégrés, opérateurs de maintenance, équipementiers ou prestataires de services), prévient Olivier Rouvière, président la Fédération des ascenseurs. Il appelle les pouvoirs publics à repousser « d'au moins deux ans » les différentes échéances, pour éviter une panne géante dans des milliers de copropriétés concernées. Car, tout défaut dans le système de communication impose un arrêt de la cabine pour la sécurité des usagers.

Faciliter la mise à niveau des ascenseurs

En concertation avec les autres fédérations de la téléassistance, de la sécurité électronique, des solutions électriques pour le bâtiment et du génie numérique, énergétique et sécuritaire, la Fédération des ascenseurs réclame l'intégration de cet équipement dans les dispositifs d'aides au logement, MaPrimeRénov' et MaPrimeAdapt', afin d'accélérer la

mise à niveau des ascenseurs. L'enjeu de cette rénovation est d'autant plus important pour le secteur qu'il est déjà impacté par d'autres difficultés majeures, à commencer par les pannes à répétition qui peuvent « persister jusqu'à dix mois ».

Un vieillissement du parc qui s'accroît

Dans un rapport remis aux députés qui ont adopté, le 24 janvier, un texte visant à lutter contre « les pannes d'ascenseurs non prises en charge », il est indiqué que la France compte environ 1,5 million de pannes par an. Or, près de huit Français sur dix déclarent l'utiliser régulièrement. Le texte exige, entre autres, des syndicats qu'ils informent les copropriétaires

de l'obligation de mettre à niveau leurs ascenseurs.

La question du vieillissement du parc français reste posée. Actuellement, 50 % des appareils ont plus de 25 ans et 25 % ont plus de 40 ans et « la rénovation du parc est trop lente », s'inquiète Olivier Rouvière, en pointant la crise de la construction de nouvelles cabines. L'an dernier, observe-t-il, la tendance était « à peu près la même qu'en 2023 », soit une baisse de l'ordre de 9 % à 10 %. « Le changement dépend d'une décision des copropriétaires et implique des investissements conséquents. Le fait est que le volume à traiter reste très élevé », explique-t-il.

En 2023, seulement 11 000 ascenseurs neufs ont été vendus en France, après un pic de 15 000 cabines en 2019. En outre, la France est sous-équipée : le pays compte seulement 9 appareils pour 1 000 habitants, tandis que la moyenne européenne se situe à 11 pour 1 000, rappelle la Fédération des ascenseurs. ■

50 % des appareils ont plus de 25 ans et 25 % ont plus de 40 ans et « la rénovation du parc est trop lente »



Connaître ses droits en cas de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes au travail

1 Comment reconnaître le harcèlement sexuel et le sexisme ordinaire dans le milieu professionnel ?

Le harcèlement sexuel est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels. Cela peut revêtir la forme de propos ou de comportements répétés, créant un climat intimidant, outrageant dans le cadre du travail. Le sexisme ordinaire peut se traduire par des blagues sexistes à un ou une de ses collègues de travail pour le ou la mettre mal à l'aise, le recours à un langage dégradant, critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas viril... Aujourd'hui, avec des mouvements comme #Metoo, les lignes bougent dans le bon sens mais lentement. La prévention reste le meilleur moyen de lutter pour l'égalité femmes-hommes. Le ministère du Travail a d'ailleurs publié un guide pratique et juridique comme référentiel en la matière. Dans certaines entreprises, comme PRO BTP, il est notamment prévu une sensibilisation, via le livret d'accueil, de tout nouvel entrant, avec un volet préventif sur ce thème.

2 Quelles sont les obligations de l'employeur ?

D'après le code du travail et l'accord QVCT, l'employeur a l'obligation d'agir en cas de signalement (en protégeant la victime, en menant éventuellement une enquête). Il a l'obligation de mettre un terme à la situation signalée. Il a rôle d'information et de prévention dans ce type de risques : cela passe par des campagnes de sensibilisation auprès des salariés dès leur entrée dans l'entreprise et des sessions de formation du personnel encadrant. Enfin, des sanctions disciplinaires sont prévues dans le règlement intérieur en cas de comportements inappropriés avérés.



Patricia CORCHETE
Salariée de PRO BTP, référente locale (Bordeaux/Mérignac) en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.



Guide pratique de l'égalité femmes-hommes

3 Quelle est la procédure à suivre pour la victime ?

Toute victime ou témoin de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes doit dénoncer les faits auprès des différents intervenants au travail en la matière (direction, ressources humaines, supérieur hiérarchique, représentants du personnel, référent agissements sexistes (AS) et harcèlement sexuel (HS). Parallèlement, la victime peut déposer plainte auprès des services de la police ou de la gendarmerie et solliciter des associations spécialisées (un numéro d'appel à retenir : le 39 19 « Violences Femmes Info »). Le mieux est d'alerter tous ces acteurs pour bénéficier d'un accompagnement complet et spécifique en fonction de leur domaine d'intervention. En tant que membre de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et référente locale, mon rôle est d'écouter la victime pour qualifier les faits et de l'orienter dans ses démarches.

4 Quelles sont les peines encourues ?

En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs de harcèlement sexuel encourrent une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. À noter que la loi du 3 août 2018 a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel : sont désormais visés, outre les propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste.



Des cadres satisfaits de leur manager, mais...

La grande majorité des cadres apprécie les relations professionnelles qu'ils entretiennent avec leur manager. Cette satisfaction globale ne doit pas occulter de fortes attentes en matière de développement professionnel.



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

Nous sommes véritablement proches du plébiscite, avec plus de huit cadres sur dix se déclarant satisfaits de leur manager, selon l'étude de l'APEC « Attentes des cadres envers leur manager », de novembre 2024. Cette satisfaction embrasse plusieurs dimensions, telles que la reconnaissance, l'ambiance de travail, le bien-être individuel ou encore la satisfaction au sein de l'équipe.

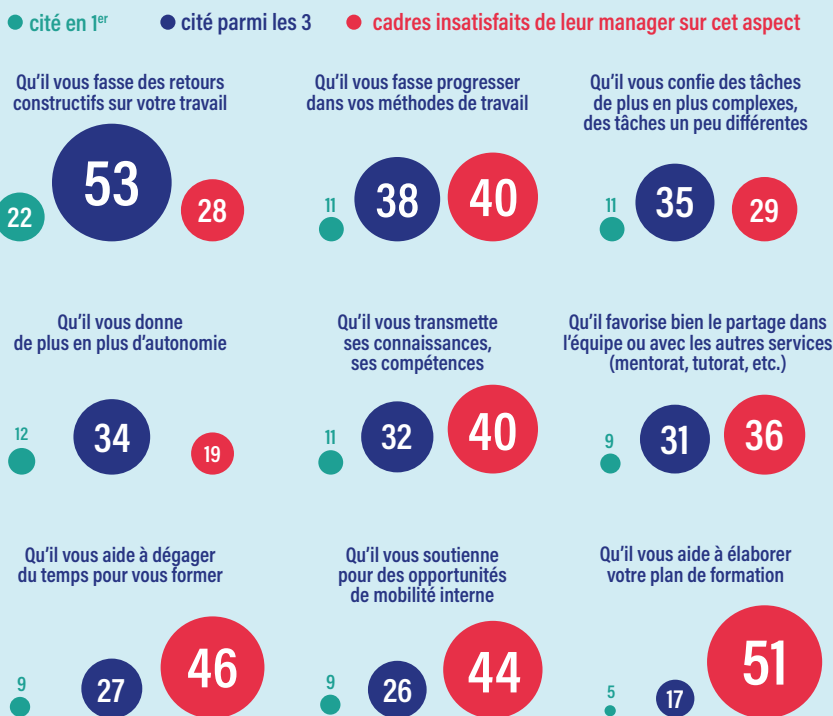
Pour autant ce large *satisfecit* ne doit pas occulter certaines nuances. Les cadres les plus expérimentés sont, en effet, plus mesurés, ne s'estimant pas être toujours reconnus à leur juste valeur. C'est également le cas des cadres évoluant au sein de grandes équipes, dans lesquelles entretenir une relation de proximité avec leur supérieur hiérarchique peut s'avérer compliqué.

Une constante chez les cadres

Mais satisfaits ou pas, on retrouve une constante chez les cadres avec

Aide au développement personnel : les attentes des cadres envers leur manager

En pourcentage (%)



Source : Apec 2024 - Base : cadres en poste

La nécessité de transmettre des connaissances et des compétences

des attentes bien précises par rapport à leur manager. Ils souhaitent, avant tout, que ceux-ci les aident à se développer professionnellement. Pour ce faire, 53 % des cadres sont en attente de retours constructifs sur leur travail, certains estimant que cette exigence fondamentale n'est pas remplie, même pendant l'entretien annuel d'évaluation,

moment privilégié s'il en est pour ce type de retours.

Dans cette optique, les managers doivent les aider à les faire progresser dans leurs méthodes de travail, tout en complexifiant et en diversifiant les tâches professionnelles qu'ils leur confient. La nécessité de transmettre des connaissances et des compétences entre managers et cadres prend alors tout son sens. ■

Étude de l'APEC





PROJETS

Le BTP français porté par le grand projet européen Rail Baltica

Rail Baltica, l'un des plus grands projets actuels d'infrastructures de transport européens, embarque toujours plus de passagers français. Après Eiffage pour sa partie lettone, les groupes de BTP NGE et Bouygues, ainsi que la société d'ingénierie Ingérop - de concert avec Bouygues -, viennent d'être retenus pour le génie civil et la pose de la voie du tronçon estonien de cette ligne de 870 km.

— **Les Echos**, 17 mars

TECH

Ressources humaines : l'IA s'attaque au travail illégal

Lutter contre le travail illégal dans le BTP est une priorité absolue, mais la tâche administrative est lourde et pèse sur des conducteurs de travaux déjà bien occupés. La start-up Mashe utilise l'intelligence artificielle (IA) pour leur « mâcher la tâche ». « Notre proposition, qui s'adapte à toute taille de chantier, a fait mouche, car nous avons identifié un besoin criant sur le terrain », affirme Paul Socquet, son cofondateur.

— **Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment**, 21 février

SÉCURITÉ

Accidents du travail : le gouvernement veut s'inspirer du bilan des JO

Patronat et syndicats ont signé, en juin 2018, une charte sociale sur le déroulement des travaux d'infrastructures et l'organisation des Jeux Olympiques (...) avec un bilan très positif : le taux d'accidents du travail a été quatre fois plus faible que la moyenne. La ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet a insisté sur le fait qu'« il est crucial de poursuivre tous ensemble - organisations représentatives d'employeurs et de salariés, préventeurs et inspection du travail - cette dynamique de mobilisation positive ».

— **Les Echos**, 4 février

FORMATION

La formation dans le BTP à l'épreuve de la transition écologique

Le secteur des Travaux Publics initie, depuis maintenant plusieurs années, un effort sans précédent pour décarboner ses activités et prendre toute sa part dans l'effort français, afin d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Or, la formation constitue le principal levier de transformation écologique des métiers et des compétences et c'est de ce constat qu'est née l'école TP Demain. « Un projet d'intérêt commun pour une transformation écologique réussie au niveau de l'ensemble des acteurs de la filière », résume la FNTP qui souhaite dans ce projet faire de l'école TP DEMAIN « un véritable levier de transformation pour les 8 000 entreprises et les 300 000 collaborateurs des Travaux Publics ».

— **Construction Cayola.com**, 27 février



@AstridPanosyan

23 février

Contrairement aux idées reçues, la publication des métiers en tension ne mènera pas à des régularisations massives, mais permettra aux entreprises de régulariser certains travailleurs présents depuis 7 ans, toujours sous contrôle des préfets.

@ConstructionCayola

28 février

WoodWall Ductal : l'innovation qui allie bois et béton. @LafargeGroup et Fehr Group présentent une façade hybride alliant béton Ductal et structure en bois. Découvrez les détails écologique et esthétique de ce projet. #WoodWall#ConstructionCayola

INTERVIEW



@cfecgc_btp

14 mars

Viviane Fafet : « En ordre de bataille pour les prochaines élections ». Développement, représentativité, besoins de formations : le point avec la Déléguée générale en charge du développement à la CFE-CGC BTP.

@Cdenquete

19 mars

La ministre du Logement, @valerieletard annonce le lancement d'une mission parlementaire pour créer un « Ordre des diagnostiqueurs énergétiques » afin d'encadrer la profession.

La refonte du temps de travail, ce casse-tête pour les entreprises

En quête de productivité, les employeurs peinent à trouver la bonne formule pour inciter les Français à travailler plus sans dégrader leurs conditions de travail.

La quantité d'heures travaillées « ne suffit plus pour financer notre modèle social », affirmait, en novembre dernier, Antoine Armand, alors ministre de l'Économie du gouvernement Barnier. Mais « travailler plus, c'est non ! », avaient aussitôt rétorqué 6 Français sur 10 dans un sondage Elabe pour *Les Echos* et l'Institut Montaigne. À cette époque, plusieurs pistes étaient à l'étude à Matignon : renégocier le dossier des 35 heures, instaurer une journée de solidarité en supprimant un jour férié... Le député et ancien ministre de l'Intérieur, Gérald Darmanin avait même proposé de « mettre fin définitivement aux 35 heures dans le privé et renvoyer le temps de travail au dialogue dans l'entreprise en échange d'intéressement et de participation ».

« Travailler plus pour gagner plus » ne fait plus recette

Redoutant l'impopularité de telles mesures, le nouveau Premier ministre, François Bayrou a adopté une ligne plus souple. Exit l'idée d'une refonte des 35 heures ou des sept heures de travail supplémentaires non rémunérées. Tout au plus s'est-il contenté, dans son discours de politique générale, d'encourager « une concertation sur le travail et les salaires ». Le dossier reste néanmoins sur la table au vu des derniers résultats de l'OCDE,

pointant la France comme le pays qui travaille le moins parmi les 38 États membres de l'Organisation, avec 664 heures travaillées par an par habitant dans l'Hexagone en 2023, contre 770 heures en moyenne dans la zone euro.

Mais quels leviers activer ? Depuis l'instauration de la semaine des 35 heures en France par les lois Aubry de 1998 et 2000, 80 % des



70 % des Français se déclarent favorables à l'instauration de la semaine en quatre jours

salariés du privé ont, en théorie, un contrat à 35 heures. Mais la loi dite Fillon de 2003 a permis aux entreprises d'augmenter le nombre annuel des heures supplémentaires pour pouvoir revenir aux 39 heures hebdomadaires, voire de les dépasser.

Surtout, le slogan « Travailler plus pour gagner plus » ne fait plus recette. Soucieux d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, 70 % des Français se déclarent favorables à l'instauration de la semaine de quatre jours dans les secteurs public et privé, à raison de 32 heures payées 35 heures, révèle un sondage Ifop/Politis de mars 2024. À noter que les cadres (76 %) y sont également favorables.

Remise à plat de l'organisation

À l'opposé, les entreprises en quête de productivité penchent pour la semaine en quatre jours. Mais « passer de la semaine à quatre jours à la semaine EN quatre jours, tout en restant à 35 heures, voire à 36 heures, implique une remise à plat de l'organisation du temps de travail, estime Jacques Lladeres, membre du Conseil Syndical National de la CFE-CGC BTP. Comment manager ses équipes un jour de moins, alors que le personnel d'encadrement doit déjà faire face à la problématique de réduction des effectifs, qui provoque sur certains chantiers une montée en puissance de la surcharge de travail ? ». Il appelle donc à la « plus grande vigilance sur le respect du bien-être des salariés au travail ».

Pour être performant, la semaine en quatre jours « doit se faire sur la base du volontariat », estime Philippe du Payrat, cofondateur du « 4 Day Week Global » en France. Ce mode d'organisation du travail « se décidera au niveau des entreprises et par branche », a tranché la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet. ■



Par Laurent BEYNEY

Délégué UNIR en charge de la Commission
Communication CFE-CGC BTP en Nouvelle-Aquitaine

Les seniors, un vivier d'opportunités à valoriser

En 2024, un habitant sur cinq avait plus de 65 ans. Et d'ici 2070, la part des retraités passera de 21,5 % à 29 % de la population, selon le dernier bilan démographique de l'Insee. Le vieillissement de la population française s'accélère. Cette transformation profonde de la courbe démographique est lourde de conséquences, tant sur le plan économique que sociétal. Les pressions vont s'accroître sur le système de retraite et les dépenses publiques.

« Trop nombreux », « trop coûteux », « dépendants », a-t-on l'habitude d'entendre au sujet des seniors. Il est temps de lever ces stéréotypes et d'intégrer les retraités au cœur de la vie collective en encourageant leur engagement social. Je suis moi-même retraité et j'ai été frappé par le manque d'offres et de services adaptés à nos besoins spécifiques, en particulier en matière de protection sociale. Les seniors représentent pourtant un vivier formidable à valoriser.

D'autant plus qu'ils sont nombreux à vouloir rester actifs. Si 36 % des retraités reprennent une activité professionnelle « par choix, pour la satisfaction tirée du travail », ils sont aussi 38 % à le faire « par nécessité financière, pour percevoir un revenu complémentaire », révèle une étude de l'Insee sur la situation des seniors sur le marché du travail. Ils continuent certes à bénéficier des *Trente Glorieuses*, provoquant au passage des tensions et un sentiment d'injustice entre les générations, mais la tendance pourrait s'inverser.

Avec l'augmentation du coût de la vie en matière de logement, de frais de santé et de prise en charge de la dépendance, « le niveau de vie relatif des retraités par rapport à l'ensemble de la population pourrait diminuer fortement jusqu'en 2070 », souligne

le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans son rapport annuel 2023. Aujourd'hui, 2 millions de retraités vivent sous le seuil de pauvreté, selon l'association Les Petits Frères des pauvres. Nous devons faire face à ces nouveaux enjeux.

J'ai pris en septembre dernier la présidence de l'Union nationale des retraités (UNIR) de la CFE-CGC en Gironde pour offrir de nouveaux services aux seniors, en commençant par la création d'une mutuelle dédiée aux 33 000 adhérents retraités de toutes les branches professionnelles de la Confédération. L'UNIR s'est également rap-

prochée des Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) pour construire des appartements médicalisés en colocation, une alternative aux EHPAD qui permet aux seniors de bénéficier d'un soutien médical et d'une assistance sociale.

Dans le même esprit, j'invite la CFE-CGC à inciter davantage les seniors à s'impliquer dans la vie syndicale. Ils peuvent donner de leur temps et créer un véritable appel d'air pour notre organisation. Pour preuve, depuis que nous avons lancé l'UNIR

en Gironde, j'ai reçu une dizaine de propositions de retraités prêts à nous rejoindre. Bientôt, nous aurons nos six administrateurs, dont trois seniors. Lutter contre les préjugés, renforcer le lien intergénérationnel et valoriser les compétences des seniors sont autant de défis que nous pouvons relever ensemble.

“

La CFE-CGC se doit d'inciter davantage les seniors à s'impliquer dans la vie syndicale



SOCIÉTÉ

Les ressorts cachés de la paresse

Olivier Babeau, auteur de l'essai *L'Ère de la flemme*, et Gérard Maliverney, membre du comité éditorial des Cahiers du BTP, défendent leur approche de la paresse et analysent la transformation de notre rapport à l'effort dans les pays développés.

Dans votre dernier essai *L'Ère de la flemme*, vous annoncez une véritable « rupture civilisationnelle ». En quoi la paresse est-elle une réalité et peut-on affirmer que les Français sont paresseux ?

Olivier Babeau : Mon propos n'est absolument pas productiviste. Je constate que l'époque incite moins à l'effort qu'avant : aujourd'hui, dans les pays développés, nous évoluons dans un monde hédoniste où les nouvelles technologies nous

procurent des plaisirs immédiats et superficiels, à coup de petits shoots de dopamine sur les réseaux sociaux. Cette distraction à portée de main nous empêche de nous ennuyer et la tentation est grande de laisser la machine se souvenir et réfléchir à notre place. Avec l'avènement des Intelligences Artificielles (IA) génératives, je crains le développement d'une forme d'idiocratie, parce que, dans peu de temps, nous pourrions avoir dans notre poche une IA qui

sera notre confident, notre major-dome... Elle pourra faire tout ce que nous lui demanderons. C'est en cela que je parle d'un risque d'affaiblissement civilisationnel.

Gérard Maliverney : Les Français sont probablement paresseux parce qu'ils sont performants. Et si la paresse est une réalité, il faut bien se garder de la juger négativement. J'oserais même dire qu'elle donne une grande claque aux préjugés ». Elle est mal vue par la morale judéo-chrétienne, parce qu'on confond bien souvent paresse et flemmardise. Le flemmard est procrastinateur, alors que le paresseux va attendre le bon moment pour performer. Il va accumuler données et réflexions pour exécuter au dernier moment, sans tâtonner. Le manager doit pouvoir faire la distinction entre ces deux catégories apparemment identiques. Le paresseux peut, par ses méthodes de travail, être un modèle de mise en œuvre pour une équipe : par exemple prendre des raccourcis.

Pourquoi notre rapport « intime » à l'effort a-t-il changé ?

O. B. : Nous en avons perdu le sens. L'effort était autrefois présent dans toutes les dimensions de notre vie. Les morales du devoir ou du sacrifice, que sont la croyance en la patrie



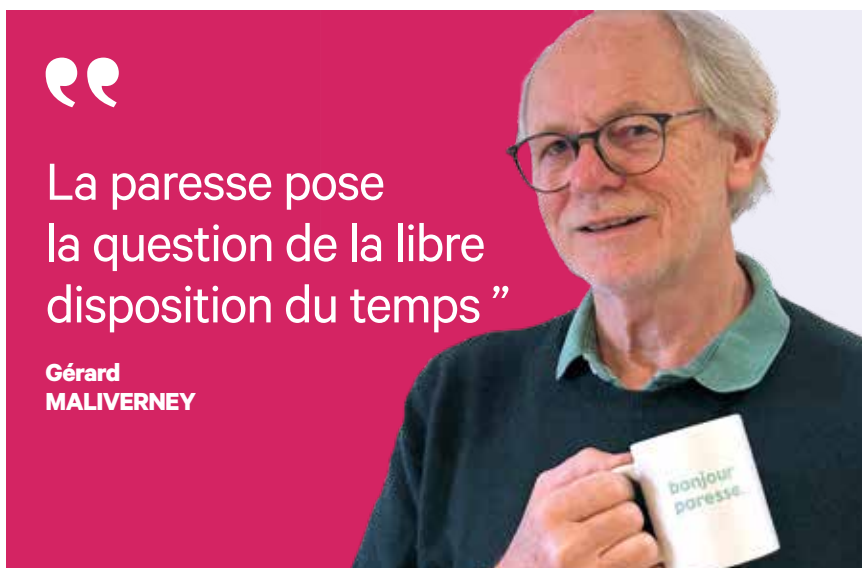
Professeur à l'université de Bordeaux, **Olivier Babeau** est président-fondateur du *think tank* Institut Sapiens. Essayiste, chroniqueur et conférencier, il est régulièrement invité dans les médias pour commenter l'actualité économique.

ou en la religion, n'ont plus aucune prégnance sur notre existence, y compris dans la valeur travail. Or, je suis convaincu que l'on ne peut pas être heureux sans effort. Cela signifie mettre à profit cette notion d'investissement, en mettant le plaisir immédiat à distance, afin d'obtenir plus tard le bonheur qu'on peut décrire comme un plaisir plus élevé. On parle alors de plaisirs studieux qui relèvent, par exemple, de la pratique artistique ou sportive. Les grands sportifs l'ont bien compris. Ils ont consacré toute leur jeunesse à gagner quelques centièmes de seconde pour remporter une course. Cela demande un effort incroyablement exigeant. Ce sont des plaisirs qui font grandir.

G. M. : La course au profit et aux objectifs toujours plus hauts fait que la paresse est une rébellion naturelle à l'effort. C'est une condition nécessaire pour *shunter* des étapes, travailler plus vite, dépenser moins d'énergie, gagner du temps et donc de l'argent. Pour viser un cap qui paraît inatteignable, il faut souvent pousser les murs, faire preuve de créativité : c'est le domaine d'excellence du paresseux qui va faire jouer son imagination et son expérience. Le paresseux est moins souvent sujet à l'épuisement professionnel, il prend du recul pour mieux agir avec intelligence et livrer des travaux qui « ne sentent pas le labeur et la sueur ». Il pose la question de la libre disposition du temps. En revanche, son rapport apparent à l'effort peut nuire à son image et subir la vindicte populaire.

La révolution technologique et l'IA permettent-elles d'affranchir le monde du travail des rythmes industriels et de favoriser la créativité ?

O. B. : C'est un sacré défi ! Comme l'argent, la technologie est un formidable serviteur mais aussi un très



**Gérard
MALIVERNEY**

MARIE-CHRISTINE MALIVERNEY

Docteur 3^e cycle en marketing, spécialisé dans le comportement du consommateur, à l'université de Dijon, **Gérard Maliverney** a débuté sa carrière dans une société de vente par correspondance, avant d'évoluer chez PRO BTP, où il a pris la Direction de la Promotion des Services, puis celle de la Communication.

mauvais maître. Vraisemblablement, pour une partie de la population, elle viendra en appoint pour améliorer ses conditions physiques, parfaire ses connaissances... sans pour autant se substituer au plaisir de l'apprentissage et de l'effort. Pour l'autre, elle risque d'entraîner une hyperactivité en ligne et une dépendance aux écrans. Notre cerveau cherche à minimiser nos efforts dès qu'il le peut. Toutes les raisons que nous avons de fournir des efforts ont disparu. À mon sens, il faut créer de la disponibilité, voire une capacité à s'ennuyer vraiment pour être créatif. Comme le soulignait un grand pianiste, le plus difficile pour créer, c'est de commencer par faire silence.

G. M. : De tous temps, sauf peut-être pendant la période du Moyen Âge en Europe, il y a eu des révolutions technologiques. L'IA va pouvoir nous libérer des tâches répétitives pour accomplir celles qui ont besoin de notre créativité. À nous de savoir utiliser ces nouveaux moyens. Nous

chercherons toujours à faire plus (et mieux) avec moins ; l'IA nous y aidera par la mise à profit de notre intelligence et de notre paresse, une philosophie qui n'est pas artificielle. Paresse ne rime-t-elle pas avec sagesse ? S'il était décrété un droit à la paresse, probablement que l'humanité se porterait mieux. ■

Pour approfondir

Véritable coup de sang contre la transformation de notre rapport à l'effort, ce livre entend en analyser les ressorts cachés et les conséquences.



L'ère de la flemme. Comment nous et nos enfants avons perdu le sens de l'effort, par Olivier Babeau
Éditions Buchet-Chastel, 288 pages, 22 €

Ces écarts de salaire qui empêchent une Europe plus « égalitaire »

De nombreux États membres rechignent à transposer la directive en faveur d'une revalorisation des salaires minimaux, malgré des progrès notables au niveau européen.

Depuis sa création, l'Union européenne (UE) a fait de l'égalité entre les citoyens des États membres l'un de ses axes prioritaires. En 2017, les députés européens affirmaient leur engagement à définir un revenu équitable à tous les travailleurs de l'UE, avec le lancement du « socle européen des droits sociaux ». Puis en septembre 2022, ils ont adopté un texte visant à garantir l'« adéquation » des salaires minimaux des travailleurs en Europe.

Un manque de volonté politique

La directive d'octobre 2023, qui doit être transposée par les États membres dans un délai de trois ans, renforce « l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ». Elle oblige en effet les entreprises à faire preuve de « transparence » sur les écarts salariaux et les niveaux de rémunération dans les offres d'emploi. Pour autant, toutes ces avancées majeures vers une Europe sociale « plus égalitaire » et « plus

forte », tardent à produire leurs effets. Par « manque de volonté politique », plusieurs pays européens, dont la France, la Pologne et les Pays-Bas, n'ont pas respecté la date butoir du 15 novembre 2024, pour adapter, en droit national, la directive européenne sur le salaire minimum, alertait la Confédération

« Les gouvernements nationaux doivent travailler avec les syndicats »

européenne des syndicats (CES) dans un rapport publié à la mi-novembre. Seuls huit États membres (Belgique, République tchèque, Danemark, Allemagne, Hongrie, Lituanie, Roumanie, Suède) ont officiellement ratifié la directive. Or, une récente enquête d'Euronews pointe les inégalités persistantes, en matière d'écarts de salaire entre les pays au sein de l'Union européenne.

En s'appuyant sur de nouveaux indicateurs d'Eurostat, fondés sur le

calcul du salaire annuel brut moyen pour un emploi à temps plein, ou lorsque le salaire est exprimé en standard de pouvoir d'achat (SPA), la Bulgarie (13 503 euros), la Hongrie (16 895 euros) et la Grèce (17 013 euros) restaient, en 2023, les pays où les salaires étaient les plus bas d'Europe, tandis que le Luxembourg affichait les salaires les plus élevés (81 064 euros). La France, pour sa part, se situe à la 9^e place du classement selon le salaire annuel moyen ajusté au temps plein par salarié (42 662 euros) et à la 7^e place pour ce qui est du SPA (39 110 euros), soit juste au-dessus de la moyenne de l'UE.

Créer un véritable pacte de progression salariale

Pour tenter de remonter dans le classement, le gouvernement français a, par exemple, créé un index de l'égalité professionnelle afin d'encourager les entreprises à réduire les écarts de salaire entre les sexes. « D'autres États membres comme la Lettonie, le Luxembourg ou la République tchèque cherchent, en revanche, à réduire les salaires des travailleurs ou leur capacité à négocier des conventions collectives », souligne Tea Jarc, secrétaire confédérale de la CES qui estime, dans un article du site d'informations Euractiv, que « les gouvernements nationaux doivent travailler avec les syndicats pour tenir pleinement les promesses de la directive » sur l'« adéquation » des salaires minimaux.

La CFE-CGC abonde en ce sens : elle affirme qu'il faut créer un « véritable pacte de progression salariale ». ■



La sélection tech des Cahiers

IA Deepseek : pourquoi cette IA chinoise inquiète la Silicon Valley



Deepseek, fruit d'une start-up chinoise méconnue, se présente comme une alternative prometteuse aux moteurs de recherche traditionnels. Conçue pour aller au-delà de la simple indexation de pages web, elle repose sur une intelligence artificielle avancée, capable de comprendre le contexte des requêtes et d'affiner les résultats en fonction des intentions des utilisateurs.

Contrairement aux moteurs classiques qui se basent sur des algorithmes de classement et des mots-clés, Deepseek analyse le langage naturel pour offrir des réponses plus précises et argumentées. Elle intègre également des résumés intelligents, réduisant ainsi le temps nécessaire pour trouver une information pertinente. Son approche sémantique permet une meilleure contextualisation des résultats, évitant les pièges du référencement biaisé et des réponses trop génériques.

Deepseek, qui offre une expérience fluide, rapide et pertinente, ambitionne aussi d'améliorer la transparence et la neutralité de la recherche en

proposant un modèle moins influencé par la publicité et les stratégies SEO agressives. Toujours en phase de développement, cette technologie prometteuse pourrait bien s'imposer comme une alternative crédible face aux géants établis.



Elle soulève toutefois des questions majeures, au premier rang desquelles la sécurité des données.

APPLICATION

Steppin, l'app qui vous fait marcher avant de scroller



Disponible sur Apple et bientôt sur Android, Steppin bloque l'accès aux apps de votre choix (réseaux sociaux, jeux, streaming...) tant que vous n'avez pas atteint votre objectif de pas quotidien ou que vous n'avez pas réalisé le nombre de pas nécessaires pour un temps d'accès limité (100 pas pour une minute par exemple). L'application transforme ainsi la marche en condition d'accès à vos distractions



numériques, incitant à bouger davantage au quotidien. Une approche ludique et radicale pour lutter contre la sédentarité.

GADGET

Petal, la caméra qui identifie les insectes et vous protège du soleil



Développée par la start-up américaine Wonder, Petal est une caméra de jardin en forme de fleur qui

utilise l'IA pour identifier et compter les insectes présents dans son environnement. Facile à installer (plantée dans le sol ou accrochée à un support), elle fonctionne à l'énergie solaire et embarque plusieurs lentilles (grand-angle, zoom...). L'appareil peut vous envoyer des notifications sur la faune observée et même vous rappeler d'appliquer de la crème solaire en cas d'ensoleillement intense. Sortie prévue au printemps prochain.



Les principales dispositions de l'ANI sur l'emploi des « salariés expérimentés »

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur l'emploi des « salariés expérimentés » du 14 novembre 2024 a été signé par quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et l'ensemble des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P).



Patrice ADAM
Professeur à
la Faculté de droit
de Nancy

Les signataires sont partis d'un constat (le taux d'emploi des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne) et ont affirmé une forte ambition : permettre aux seniors de rester en emploi dans de meilleures conditions et de retrouver plus facilement du travail quand ils en ont été privés. Ambition qui se concrétise dans un texte plus politique que normatif, car il s'agit d'inciter, d'encourager, une évolution des normes législatives et d'en orienter le sens. Mais que contient cet accord ?

D'abord, il propose de faire de l'emploi des seniors – euphémisés sous le vocable de « travailleurs expérimentés » – un thème de négociation obligatoire triennale (sauf accord de méthode prévoyant une périodicité différente) au niveau de la branche et de l'entreprise (lorsque l'effectif est au moins supérieur à 300 salariés). Ce thème ne pourrait d'ailleurs plus être, comme il l'est aujourd'hui, un thème facultatif de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et à la mixité des métiers.

À défaut de pouvoir conclure un



François Hommeril lors d'une conférence de presse sur l'ANI

accord collectif, l'entreprise pourrait alors mettre en place un plan d'action. Quant aux entreprises de moins de 300 salariés, elles pourraient toujours signer un tel accord (ou mettre en place un plan d'action). Elles pourraient également, par souci de simplicité, faire usage (en l'adaptant éventuellement) d'un plan d'action type institué par la branche.

L'ANI fixe une méthode, fondée sur un diagnostic préalable, et des thèmes obligatoires de négociation (recrutement, maintien dans l'emploi, aménagement des fins de carrière, transmission des savoirs et des compétences) et facultatifs (modalités d'écoute des salariés concernant

l'exercice de leurs missions, politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels...). Il ne devrait cependant pas changer grand-chose aux pratiques actuelles de négociation tant il s'en inspire.

Les vraies innovations

L'accord se fait plus novateur sur d'autres aspects. Il propose ainsi d'expérimenter (pendant cinq ans) un nouveau contrat (à durée indéterminée) de valorisation de l'expérience (CVE), ouvrant droit à exonération partielle de cotisations pour l'employeur, qui serait destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans

et plus inscrits à France Travail. Il prendrait la place du CDD seniors, dont le succès est plus que mitigé.

Le texte des partenaires sociaux prévoit également de rétablir l'accès à la retraite progressive à compter de 60 ans (au lieu de 62 ans depuis la loi « Retraite » du 14 avril 2023), tout en laissant inchangée la condition de durée d'assurance requise de 150 trimestres. En revanche, malgré la demande des organisations syndicales en ce sens, l'ANI ne fait toujours pas de la retraite progressive un droit opposable à l'employeur. Ce dernier pourra en effet la refuser, sous la seule condition de motiver sa réponse. Le texte conventionnel envisage encore la possibilité pour le salarié de demander à son employeur un passage à temps partiel sur son poste de travail (ou sur un autre poste), dans des conditions dérogatoires au droit commun ; dispositif englobant une compensation totale ou partielle par l'employeur de la perte de revenu causée par la réduction du temps de travail.

Les modalités du dispositif devront être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche (l'employeur pourrait ainsi être autorisé à affecter l'indemnité de départ en retraite au financement du maintien partiel ou total de rémunération). Au titre de l'aménagement de la fin de carrière, l'accord prévoit, par ailleurs, un entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60^e anniversaire du salarié. Entretien qui devrait permettre d'aborder spécifiquement les conditions de main-

QUESTIONS-RÉPONSES

1. L'employeur peut-il encore utiliser mon image (dans des documents internes ou commerciaux) après mon licenciement ?
L'employeur ne peut évidemment pas utiliser votre image sans votre autorisation. Tout dépend donc de savoir si vous lui avez accordé une licence d'image (contrat de cession du droit à l'image) et les conditions contractuelles (rémunération, durée de la cession, supports de reproduction...) qui s'y trouvent stipulées (V. Cass. soc. 23 oct. 2024).

2. La mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé suppose-t-elle son accord ?
Absolument pas ! La mise à pied disciplinaire n'est pas subordonnée à l'accord du salarié protégé puisqu'il ne s'agit, selon la Cour de cassation, ni d'une modification de son contrat de travail, ni d'un changement de ses conditions de travail (Cass. soc. 11 déc. 2024). L'employeur peut donc l'imposer au salarié. Le salarié n'en conserve pas moins la possibilité d'exercer ses fonctions syndicales pendant la durée de cette mise à pied.

3. Le syndicat peut-il agir en justice contre un règlement intérieur irrégulièrement mis en place ?
Il est seulement recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur de l'entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités légales (et principalement la consultation du CSE), dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. En revanche, il ne peut pas demander, dans ce cas, au juge du fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise (Cass. soc. 23 oct. 2024).

tien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements du travail au cours des dernières années d'activité avant la retraite.

Enfin, il enjoint les entreprises, notamment les services RH, à mobiliser le management autour de l'allogement de la vie professionnelle,

au travers de différentes mesures (mise en place de la formation relative à la non-discrimination à l'embauche, prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux...). Un pas décisif vers le maintien en emploi des salariés âgés ? À voir... ■



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 villa Cavois, œuvre d'art globale

Ce château moderne, réalisé pour le compte d'un industriel du textile, exprime tout le talent de l'architecte Robert Mallet-Stevens et sa conception d'une architecture linéaire intégrant tous les symboles de modernité.

A l'origine, cela devait être un opulent manoir de style anglo-normand tel que les affectionnaient alors les grandes familles bourgeoises du Nord. C'était en tout cas le projet de Paul Cavois pour la construction de la demeure familiale, qu'il voulait suffisamment vaste pour accueillir sept enfants.

Nous sommes en 1929. Paul Cavois dirige alors la filature de laine et tissage Cavois-Mahieu, fondée en 1887, enrichie en 1928 par une fabrique de fils à tricoter main. L'entreprise est florissante et la tendance est alors, chez les industriels du Nord, de distancier leur résidence de leurs usines. Paul Cavois fait donc l'acquisition d'un terrain de 5 hectares à

Croix, à une encablure de Roubaix, et fait appel à Jacques Greber, un architecte du cru, prisé de l'élite locale, qui lui propose une demeure de style « néo-régionaliste ».

Coup de foudre professionnel aux Arts décoratifs

Mais une rencontre va tout changer. En 1925, dans les allées du Salon international des arts décoratifs, qui se tient sur l'esplanade des Invalides et aux alentours du Grand Palais et du Petit Palais à Paris, Paul Cavois fait la connaissance de Robert Mallet-Stevens dont les réalisations (notamment le fameux pavillon du tourisme) jouxtent le pavillon des textiles. À 40 ans, l'architecte est une figure très en vue du « style moderne ». Il a déjà à son actif la villa Paul Poiret à Mézy-sur-Seine, il est en train de construire la villa Noailles à Hyères et travaille déjà sur plusieurs projets d'hôtels particuliers, dont le sien, dans l'impasse du XVI^e arrondissement qui portera son nom dès 1927.

La maison est équipée des matériaux les plus modernes de l'époque, comme le verre, le métal, l'acier



Paul Cavois lui parle de son projet dont les premières esquisses sont aux antipodes du travail de Mallet-Stevens. Ce dernier a dû se montrer convaincant car, rentré à Roubaix, Paul Cavois déchire tous les anciens plans et confie le projet à son nouvel ami. Robert Mallet-Stevens l'emmène aux Pays-Bas voir l'hôtel de ville d'Hilversum, revêtu de briquettes de parement jaunes qui recouvrent les murs de béton brut. Cette œuvre de l'architecte néerlandais Willem Marinus Dudok qui a visiblement intéressé Mallet-Stevens, au point d'utiliser le même procédé pour la villa Cavois dont la construction est lancée en 1929.

2 800 m², chauffage central, téléphone, ascenseur intérieur...

Rien ne prédestinait pourtant Paul Cavois et son épouse Lucie à commander une telle villa : le couple n'est pas collectionneur d'art contemporain, ni lié aux milieux artistiques d'avant-garde. Ils ont sans doute été séduits par la perspective du cadre de vie sain, confortable et moderne que leur promettait Mallet-Stevens, avec aussi l'objectif de surprendre



Robert Mallet-Stevens



et d'étonner leur entourage par une demeure hors-normes. La villa est inaugurée en juillet 1932 à l'occasion du mariage de l'une des filles de la famille, Geneviève. Elle constitue probablement l'aboutissement des conceptions de Mallet-Stevens avec son air de château moderne aux proportions imposantes (une façade de 60 m de long, 2 800 m² de plancher) et sa distribution très aristocratique en deux ailes symétriques.

Le style est dépouillé, sans ornements, mais doté de plusieurs toits terrasse et surtout, la maison est équipée de la technologie la plus avancée (chauffage central, téléphone, heure électrique, ascenseur intérieur...), avec un recours intensif aux matériaux les plus modernes de l'époque, comme le verre, le métal, l'acier. Les façades sont parées des fameuses briquettes jaunes, dont la forme a été dessinée par Mallet-Stevens lui-même et qui ont été fabriquées par la célèbre briqueterie Bonzel de Haubourdin, à quelques kilomètres de Lille. Mallet-Stevens a également dessiné l'essentiel du mobilier, faisant fabriquer des exemplaires uniques en adéquation avec

Aujourd'hui, la villa Cavrois est l'un des hauts lieux touristiques lillois

les pièces qui les abritent, aux frontières entre l'Art déco et le modernisme, et le plus souvent réalisés en bois.

En proie au vandalisme

Une fois terminée, la villa produit son effet. « *Son audace était mal vue !*, raconte Christine Jouret-Six, la petite-fille de Paul Cavrois. *C'était très différent de chez mes autres grands-parents, qui avaient une maison avec des enfilades de pièces, des boiseries et des tapisseries. Un style auquel on était davantage habitué dans la région. Quand je venais déjeuner chez mes grands-parents Cavrois, on me disait : « Tu vas au péril jaune ou même à la folie Cavrois. »* »

Mais les belles heures de la villa s'interrompent brutalement lors

de deuxième guerre mondiale, quand les lieux sont occupés par l'armée allemande et transformés en caserne. De retour dans la villa en 1946, Paul Cavrois en modifie l'organisation pour créer deux appartements à l'usage de ses deux fils. Le chef de famille disparaît en 1965, sa femme en 1986. La villa est vendue à un promoteur immobilier qui souhaite lotir le parc, puis elle est laissée à l'abandon et en proie au vandalisme, ce qui ne l'empêche pas d'être classée au titre des monuments historiques en 1990.

Il faudra une mobilisation d'association de sauvegarde pour que l'État acquiert la plus grande partie de la propriété en 2001 et treize ans de travaux seront nécessaires pour restaurer la villa et son parc dans leur état de 1932, à l'exception du mobilier, dispersé en 1987, même si quelques pièces ont pu être retrouvées lors de ventes aux enchères en France et en Europe. Aujourd'hui la villa Cavrois est l'un des hauts lieux touristiques de l'agglomération lilloise. ■

*Interview donnée à La Voix du Nord, 1^{er} juillet 2024

ÉTÉ 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 (prix d'un appel local)



en agence

FLASHEZ,
RÉSERVEZ



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

LES  **DU**
CONTRAT
santé

(1) « Tarif BTP » : désigne le tarif applicable aux Adhérents de BTP-Prévoyance et/ou aux Allocataires et Cotisants de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco, correspondant à moins 20 % du tarif public catalogue au moment de la réservation (hors transport, suppléments et prestations facultatives). Afin de bénéficier de ce tarif BTP et, le cas échéant, des offres promotionnelles, les Adhérents, Cotisants ou Allocataires doivent participer au séjour ou au voyage réservé par leurs soins. Cette offre est valable pour toutes les réservations ou reports effectués à compter du 4 janvier 2023 pour un séjour se déroulant jusqu'au 31 décembre 2025. Offre non cumulable avec les offres « jeunes parents » et « vacances reconstruction après un deuil ».

(2) Offre valable pour un seul séjour par année civile et par adhérent en France métropolitaine (hors transport) et pour toute réservation faite par un parent ou grand-parent, adhérent à la complémentaire santé individuelle ou collective de BTP-PRÉVOYANCE institution de prévoyance et SAF BTP IARD (pour les artisans). Gratuité du séjour pour vos enfants de -15 ans : pour les Villages PRO BTP Vacances® situés à Hyères, au lac de Serre-Ponçon, à Ascaïn, les clubs et hôtels en tarification à la personne, en demi-pension ou pension complète. Pour tout séjour réservé dans un Village PRO BTP Vacances® situé à Agay, Kerjouanno, Luchon, Les Carroz d'Arâches, en tarification au logement, gratuité de la chambre supplémentaire ainsi que des éventuels forfaits restauration souscrits lors de la réservation pour les enfants ou petits-enfants. Pour les campings et les résidences, si vos enfants ou petits-enfants sont hébergés dans le logement principal : réduction de 25 % sur le prix du séjour par enfant jusqu'à 14 ans inclus (le total des réductions enfants accordées ne pouvant excéder 50 % du prix du séjour).

Voir le détail de nos offres et nos conditions générales sur vacances.probtp.com ou sur le catalogue été 2025 (ou hiver 2024/2025 selon date de séjour).

**PRO BTP
VACANCES®**

BTP VACANCES, Association régie par la loi du 1er juillet 1901, immatriculée au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 • siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS • SIREN 438 576 886 • Garant : APST • Assureur : ALLIANZ IARD (1 Cours Michelet, CS 30051, 92076 Paris La Défense cedex)

BTP VOYAGES, Société par actions simplifiée au capital de 1 000 000 € • siège social : 7 rue du regard 75006 Paris • SIREN 803 763 028 RCS Paris et au registre des opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM 075140071 • Garant : APST • Assureur : ALLIANZ IARD (1 Cours Michelet, CS 30051, 92076 Paris La Défense cedex)

INSTITUTION DE PRÉVOYANCE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS BTP-PRÉVOYANCE, Institution de prévoyance 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 BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS IARD « SAF BTP IARD », Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 5 337 500 € • siège social : 7 rue du regard 75006 Paris • SIREN 332 074 384 RCS Paris