

LES Cahiers DU BTP

N°159 | JUILLET 2026

Le magazine trimestriel
d'information sociale du BTP

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

SECTIONS

Le rôle
du coordinateur
chez Equans

P. 7

À SUIVRE

Transparence
salariale :
un lourd défi

P. 20

ENTRETIEN

Pascal Fabre :
dialogue social
et IA

P. 28



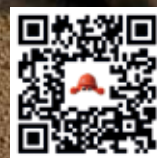
EMPLOI DES SENIORS

On peut tellement mieux faire...

**Sur vos chantiers,
il y aura toujours
cette petite voix
sécurité.**



RETROUVEZ
LES RÉFLEXES
SUR PREVENTIONBTP.FR



ADOPTONS
LE RÉFLEXE PRÉVENTION

OPPBTP

Plus solide et plus engagée que jamais...

Le passage de témoin est toujours un événement important pour une organisation syndicale. À l'occasion du congrès du 10 juin dernier, Christelle Thieffinne a été élue présidente de la CFE-CGC, succédant à François Hommeril qui exerçait cette fonction depuis 2016. Ce dernier a accompli un travail remarquable et la nouvelle gouvernance hérite d'une organisation en pleine forme, avec une situation financière solide et surtout une augmentation de son nombre d'adhérents (plus de 168 000 à fin 2024, soit une progression de plus de 19 000 en trois ans).

La CFE-CGC s'est montrée particulièrement active sur les grands sujets qui ont émaillé l'actualité sociale de ces dernières années, depuis la réforme du code du Travail jusqu'à celle des retraites, en passant par l'emploi des seniors, la formation ou l'intelligence artificielle. Nul doute que les prochains mois seront riches en combats à mener. Sous la pression budgétaire, les risques de voir le pacte social français se détricoter encore davantage est réel. La question des retraites va revenir sur le devant de la scène, le chantier du travail des seniors est loin d'être achevé (nous y consacrons d'ailleurs le grand dossier de ce numéro des Cahiers), il y aura à nouveau des tentatives de restreindre l'indemnisation des salariés sans emploi, pour n'évoquer que ces sujets.

Dans son discours, Christelle Thieffinne a rappelé une caractéristique fondamentale de la CFE-CGC : elle représente la population des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, ceux-là même qui portent les grandes transformations des entreprises. Cela confère à notre syndicat une responsabilité particulière : accompagner cette population afin qu'elle ne soit pas la première victime de ces mutations, que nous avons le devoir de comprendre et même d'influencer, afin qu'elles n'excluent ni ne fragilisent celles et ceux qui les mettent en œuvre au quotidien.

C'est la raison pour laquelle Christelle Thieffinne a décidé de faire de l'intelligence artificielle le sujet majeur de sa mandature. L'IA touche en effet directement les salariés que représente la CFE-CGC. « L'intelligence artificielle pose des questions de productivité, de compétences, de santé mentale, de charge mentale, de management, a-t-elle souligné lors de son discours inaugural. Elle est par ailleurs une forme d'externalisation, discrète, invisible, mais une externalisation tout de même ». L'IA pose aussi indirectement la question de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, notamment dans des filières dont on sait qu'elles vont se transformer radicalement à l'avenir.

Dans ce contexte, les combats futurs de la CFE-CGC suivront une ligne simple : remettre l'économie, la technologie et la performance au service de l'humain... La CFE-CGC BTP est heureuse de débiter un nouveau chapitre de collaboration avec les équipes de la Confédération. ■



Vincent BOGUCKI
Président de la CFE-CGC BTP

La CFE-CGC représente les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, ceux-là même qui portent les grandes transformations des entreprises. Cela lui confère une responsabilité particulière : les accompagner afin qu'ils ne soient pas les premières victimes de ces mutations.

Éditorial

- 3 Plus solide et plus engagée que jamais...**
par Vincent Bogucki

Infos

- 5 SYNDICAT**
CPPNI du BTP, le syndicat adopte une position proactive

- 6 SECTIONS**
AXIMA CONCEPT. Signature d'un nouvel accord sur le handicap
7 EQUANS. Le rôle du coordinateur devient « central » dans la négociation
8 GRAND EST. Cap sur le développement !
BRETAGNE. Une nouvelle équipe pour relancer la section
9 TÉMOIGNAGE. Encadrement de chantier et responsabilité pénale, mode d'emploi
10 PORTRAIT. Guillaume Benetto : « Avec la CFE-CGC BTP, je me sens libre dans mes actions »
11 FICHE TECHNIQUE. La CSSCT, organe d'amélioration des conditions de travail des salariés

En couverture

P. 12 à 18



EMPLOI DES SENIORS

On peut tellement mieux faire...

Actualités

- 19 ON EN PARLE**
L'Éco-Campus, un modèle de construction durable
- 20 À SUIVRE**
Transparence salariale : un lourd défi pour les entreprises
- 22 EMPLOI**
Accéder au statut cadre, un symbole fort pour les salariés et les entreprises
- 23 TRIBUNE**
Insertion professionnelle des jeunes : attendus partout, recrutés nulle part, par Jean Pralong
- 24 ENTREPRISES**
Le télétravail, une pratique âprement défendue par les cadres
- 25** L'open space influence directement la charge mentale
- 26 REVUE DE PRESSE**

Magazine

- 28 L'ENTRETIEN**
Pascal Fabre : « Il y a urgence à ouvrir les portes du dialogue social sur l'IA »
- 30 EUROPE**
La France devient plus inégalitaire que ses voisins européens
- 31 TECHNOLOGIES**
Quoi de neuf dans la tech ?
- 32 JURIDIQUE**
Congés pour événements familiaux, comment s'y retrouver...
- 34 LA SAGA DES BÂTISSEURS**
Place des Quinconces, l'histoire a rendez-vous avec la fête



Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

Directeur de la publication

Vincent Bogucki

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Vincent Bogucki

Jean-Louis Farou

Jacques Lladeres

Gérard Maliverney

Marie-Jeanne Vonderscher

Rédaction, conception

Les Rois Mages

François Roche

Caroline Bézier

François Bourboulon

Chantal Colomer

Anne-Laure Lavedan

Florence Santrot

Photo de couverture

Image générée par IA

Dépôt légal

3^e trimestre 2026

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422-S 08370

Impression

Illico by l'Artésienne



CPPNI du BTP, le syndicat adopte une position proactive

Afin d'être force de proposition dès la préparation de l'agenda social des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, le syndicat a constitué des équipes par instance.



Vincent BOGUCKI
Président
de la CFE-CGC BTP

Le dialogue social est structuré par des conventions collectives de branche qui nécessitent des mises à jour régulières au vu de l'évolution du droit du travail. Elles sont négociées dans le cadre des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Dans le secteur du BTP, les conventions collectives des cadres et des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dépendent de quatre CPPNI (bâtiment, travaux publics, artisanat et petites entreprises du bâtiment d'au moins dix salariés, réunies au sein de la CAPEB, négoce de matériaux). Leur mission s'articule autour de plusieurs leviers : la négociation des accords et avenants à la convention collective nationale, le recensement des accords collectifs d'entreprise, l'établissement de rapports annuels et l'émission d'avis relatifs à l'interprétation de la convention collective nationale ou d'accords collectifs d'entreprise.

Des équipes dédiées

Pour préparer l'agenda social de ces instances paritaires pour l'année suivante, les fédérations syndi-

cales et patronales s'accordent dès le mois de septembre sur le calendrier des 7 à 8 réunions prévues par CPPNI et par an. Cette année, la CFE-CGC BTP compte être force de proposition dans l'inscription à l'agenda social de mesures en faveur des cadres et ETAM, en constituant des équipes de deux à trois personnes dédiées par instance.

Dans le Bâtiment, le syndicat sera représenté aux réunions par moi-même et par **Yves Dupuis**, président de la section Normandie, et **Alain Robert**, Directeur Constructions Neuves chez Sogea Picardie.

Plusieurs thèmes structurants pour l'encadrement seront proposés à l'agenda social, dont le forfait-jours pour les cadres

Dans les TP, seront présents **Michel Delannoy**, membre du bureau syndical national, et **George Horner**, vice-président de la CFE-CGC BTP et président de la section Grand Est.

À la CAPEB, l'équipe sera composée de **Marie Ferhat**, spécialiste formation CFE-CGC BTP, et **Claire Gaillard** (adhérente retraitée). En

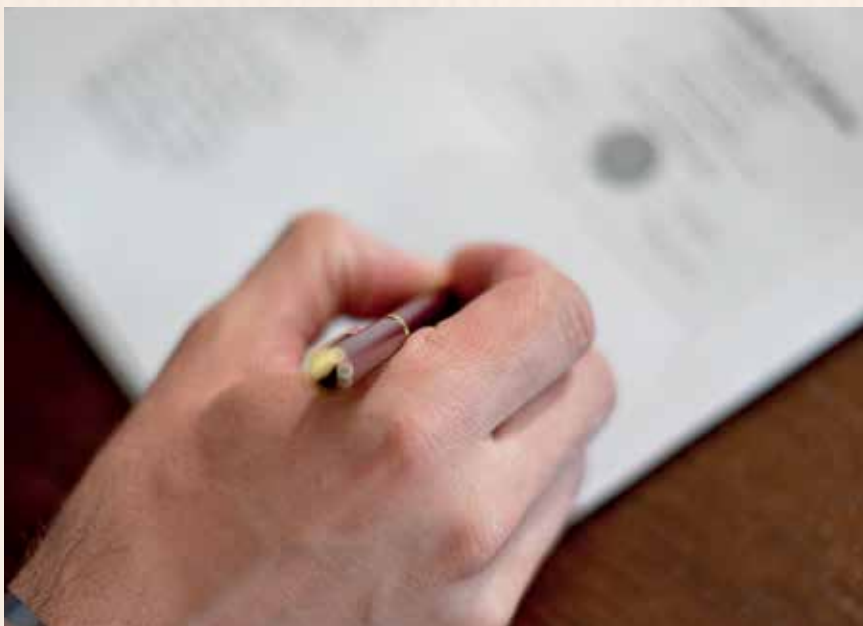
appui à ces équipes, un secrétaire général contribuera à la préparation des réunions et au suivi régulier des sujets à traiter.

Insuffler une nouvelle dynamique

Parmi les thèmes structurants pour l'encadrement qui seront proposés à l'agenda social, figurent par exemple le forfait-jours pour les cadres, les grilles de salaires, la délégation de pouvoir dans l'entreprise et ses impacts sur la responsabilité, y compris pénale, de l'encadrant. Mais aussi l'intégration des évolutions juridiques (directives européennes, lois nationales) et le partage des bonnes pratiques comme la capitalisation d'accords collectifs d'entreprise réussis.

À la dernière réunion de la CPPNI TP, en mai, les partenaires sociaux ont ainsi planché sur la mise en œuvre d'une méthodologie permettant d'organiser l'aménagement de fin de carrière des salariés expérimentés, leur maintien dans l'emploi, et sur la transmission des compétences intergénérationnelles. À la CAPEB, la négociation a plutôt porté sur la reconnaissance et l'aménagements du temps et sur l'organisation du travail pour les aidants dès 55 ans.

Cette approche proactive au niveau des CPPNI vise à insuffler une nouvelle dynamique dans nos actions syndicales en faveur du dialogue social de branche. ■

**AXIMA CONCEPT**

Signature d'un nouvel accord sur le handicap

La section syndicale CFE-CGC d'Axima Concept a signé un accord sur le handicap avec la direction, qui a pour objectif d'obtenir des avancées concrètes sur la période 2026-2029.



Mirko GARIC
Délégué syndical
CFE-CGC BTP

La CFE-CGC BTP d'Axima Concept a signé le 10 avril un accord d'entreprise sur le handicap sur la période 2026-2029. Elle a obtenu plusieurs avancées en faveur de l'insertion, du développement de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ainsi, le service d'aide à domicile accordée aux bénéficiaires du Cesu est désormais financé à hauteur de 315 euros (sur un total de 335 euros) par l'entreprise.

En matière de formation, les budgets ont été majorés de 800 euros pour les salariés au statut BOETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) et de 500 euros pour les autres salariés. À noter le maintien des dispositifs d'accompagnement telle que la cellule d'écoute psychologique gratuite Psy France pour les salariés et leur famille ou la plateforme « bien-être » Moodwork (stress, burnout...).

70 embauches sur quatre ans

Cet accord vise par ailleurs l'embauche de 70 salariés en situation de handicap sur quatre ans et le développement des stages en alternance et de reconversion. Cet objectif n'a encore jamais été atteint par le

passé, en raison du manque d'aménagements dans de nombreux locaux de l'entreprise. Dans ce contexte, la CFE-CGC BTP d'Axima Concept reste vigilante sur sa mise en œuvre sur le terrain.

Au sein de l'agence d'Axima Concept à Bischheim (Bas-Rhin), par exemple, une rampe d'accès aux locaux pour les personnes à mobilité réduite (PMR) a bien été installée, mais les sanitaires ne sont pas adaptés depuis plus de 10 ans, ce qui freine le recrutement. Aujourd'hui, l'employeur s'en tient au strict cadre légal, à savoir une obligation d'aménagement limitée aux bâtiments anciens. Sur ce point, la section syndicale monte régulièrement au créneau pour réclamer la prise en compte de critères supra-légaux, afin de garantir l'accessibilité de ces personnes aux locaux de l'entreprise.

Communication multi-canal

Elle plaide aussi pour l'allocation d'un certain nombre d'heures aux ambassadeurs handicap volontaires souhaitant sensibiliser les salariés à ces problématiques dans l'entreprise.

Des sessions de formation à la « démystification du handicap » et « vers l'égalité : comprendre le handicap pour mieux agir » sont également dispensées par la direction Axima Concept en Île-de-France, à Lyon et à Nantes.

Pour autant, le dispositif reste insuffisant. L'interdiction de communications adressées par email aux salariés de la part des organisations syndicales représentatives limite la visibilité des actions de la CFE-CGC BTP. Le canal imposé par la direction, via un espace intranet, est peu consulté. La section compte renforcer sa communication multi-canal (au-delà du digital) et ses actions visibles (articles, tracts...) pour sensibiliser davantage sur l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. ■

EQUANS

Le rôle du coordinateur devient « central » dans la négociation

Christine Bottalico a rejoint Matthieu Byrdziak à la coordination CFE-CGC d'Equans France, section d'entreprise de la CFE-CGC BTP, pour renforcer la cohésion et la communication entre les sections syndicales des différentes entités du groupe.

Quel est le rôle d'un coordinateur aujourd'hui ?

Matthieu Byrdziak : Depuis deux ans, notre rôle a beaucoup évolué au sein d'Equans. En plus d'animer les équipes des délégués syndicaux (DS) au sein des sections, nous devenons aussi un « référent » dans le dialogue social entre les délégués syndicaux centraux (DSC), les DS et la direction du groupe. Aujourd'hui, celle-ci préfère organiser des négociations au niveau des coordinateurs avant de rencontrer les DS en entreprise, afin d'avoir une vision transverse sur des sujets portant sur les transformations en cours des entités d'Equans.

La particularité du groupe repose sur la coexistence de plusieurs conventions collectives nationales, elles-mêmes rattachées à différentes fédérations de la CFE-CGC. Dans ce contexte, le rôle du coordinateur est essentiel : il consiste à créer du lien, favoriser la cohérence et développer une dynamique commune entre l'ensemble des acteurs.

Pourquoi avoir fait appel à un coordinateur adjoint ?

MB : En tant que coordinateur de la section Equans France depuis janvier 2025, j'avais besoin d'un adjoint pour faire face aux sollicitations croissantes de la direction, pour préparer les élections professionnelles à venir et consolider le travail quotidien de la coordination. En accord avec la Fédération de la



Christine Bottalico et Matthieu Byrdziak

Construction, Christine Bottalico m'a rejoint début avril. En binôme, nous pourrions renforcer notre présence sur le terrain sans perdre le fil des négociations centrales.

Christine Bottalico : J'ai intégré la direction des achats chez Ineo (Equans) en 2011 avant d'être désignée responsable syndicale CFE-CGC en 2021, puis DS en 2023 et élue secrétaire du comité social et économique (CSE) Ineo SA Siège en 2024. Tout au long de ma carrière, j'ai connu les réalités du terrain comme celles de la Direction. Ces expériences me permettent aujourd'hui de privilégier une approche responsable, où le dialogue social doit être utile, concret et tourné vers des solutions.

Quelles sont vos ambitions au sein du groupe Equans ?

MB : Améliorer les synergies entre les sections syndicales CFE-CGC des différentes filiales d'Equans, telle est notre ambition. En mettant fin au fonctionnement en silos et en

développant des groupes de travail inter-entités, nous favorisons le partage d'expériences, la mutualisation des compétences et une dynamique collective entre représentants du personnel. Le premier séminaire réunissant les DS et RS CFE-CGC de toutes les entités du groupe, organisé à la mi-avril, a marqué une étape forte de cette démarche : construire une CFE-CGC Equans unie, ohérente et capable de parler d'une seule voix.

CB : L'instauration de rencontres intersyndicales régulières, mensuelles et/ou trimestrielles, reste à définir, pour homogénéiser l'information, avec un partage systématique des comptes-rendus, et pour fédérer les équipes, avec la création d'outils communs de communication. Nous avons l'ambition de mettre en place des relais régionaux afin de renforcer la visibilité de la CFE-CGC BTP sur le terrain. Le succès de ce plan d'action repose sur l'adhésion collective de l'ensemble des acteurs CFE-CGC Equans. C'est avant tout un travail d'équipe. ■

GRAND EST

Cap sur le développement !



Georges HOERNER
Président
de la section
Grand Est

La section régionale CFE-CGC BTP Grand Est mobilise l'ensemble de ses membres pour amorcer une nouvelle dynamique de développement. L'objectif est d'augmenter son nombre d'adhérents – 250 actuellement. De nombreux adhérents en entreprise ne connaissent pas leur section. Un plan d'action s'articulant autour de quatre groupes de travail a donc été mis en œuvre pour rétablir un dialogue entre sections.

- **Le groupe PAP Développement** (Protocole d'Accord Préélectoral) encourage tous les volontaires à se former pour participer à un plus grand nombre de PAP dans les entreprises, afin de faire connaître la section régionale et recruter de nouveaux adhérents.

- **Le groupe Suivi délégués syndicaux/représentants syndicaux** vise à renforcer le lien entre la section et l'ensemble des DS/RS de la région en les invitant à assister au conseil régional afin de leur permettre de découvrir l'appui dont ils peuvent bénéficier en matière de formation, d'accompagnement et de soutien logistique.

- **Le groupe Juridique** tend à maintenir le suivi avec des salariés que le syndicat a conseillés ponctuellement dans le passé pour leur proposer ensuite d'adhérer à la CFE-CGC BTP.

- **Le groupe NAO** (négociations annuelles obligatoires) prévoit de mutualiser les bonnes pratiques, afin d'en partager les bénéfices et de créer une dynamique interentreprise autour des projets et accords. ■



BRETAGNE

Une nouvelle équipe pour relancer la section

Le conseil et le bureau de la section régionale Bretagne de la CFE-CGC BTP seront opérationnels en septembre prochain.



Grégory GENDROT
Membre du Conseil
de la section
Bretagne

La section régionale Bretagne est en passe de renaître. Le 3 juin s'est tenue à Rennes (Ille-et-Vilaine) une réunion parrainée par Vincent Bogucki, président de la CFE-CGC BTP, pour mobiliser les adhérents souhaitant impulser une nouvelle dynamique dans la région.

Une AGE en septembre

Une assemblée générale constitutive sera organisée courant septembre afin d'élire le conseil et le bureau de la section. Un appel a par ailleurs été lancé pour compléter la liste actuelle des candidats au conseil, qui compte déjà cinq personnes (1 retraité et 4 actifs).

Pour relancer la section régionale, plusieurs chantiers vont démarrer, en commençant par la formation des volontaires à la négociation des protocoles d'accord préélectoraux (PAP) et par la nomination d'un référent sur cette thématique. Une déclinaison régionale des formations de la Fédération, en particulier sur l'environnement – un domaine sur lequel la CFE-CGC BTP a toujours été en pointe – et l'intelligence artificielle, est également à l'étude.

Ancrage territorial

Pour renforcer l'ancrage de la section et accroître sa visibilité auprès des fédérations et autres syndicats, la nouvelle équipe procédera aussi à un inventaire des mandats paritaires en Bretagne, afin de combler les postes vacants. L'organisation d'un événement par département sera également planifiée d'ici la fin de l'année, pour recréer du lien avec l'Union régionale (UR) et les Unions départementales (UD).

L'objectif est de renforcer la représentativité de la CFE-CGC BTP en Bretagne en développant les activités régionales dans l'ensemble des départements. ■

Encadrement de chantier et responsabilité pénale, mode d'emploi

Il est essentiel de renforcer les compétences des encadrants du BTP en matière de sécurité, de délégation de pouvoirs et de gestion des situations à risque sur les chantiers.



Francis BERNY
Président
de la section
régionale PACA,
formateur sécurité,
ex-encadrement de
chantier chez Vinci

Les mots « *Trop lourd à porter !* » reviennent souvent en boucle de la part des responsables de travaux qui ont fait l'objet de poursuites judiciaires, à la suite de l'accident ou du décès d'un salarié sur un chantier. Et pour cause : c'est à lui que revient la faute lorsqu'il a signé la « Matrice des attributions & responsabilités » (MAR) ou une délégation de pouvoir.

De quoi parle-t-on exactement ? En matière de sécurité sur un chantier relatif à la construction d'un ouvrage, la responsabilité repose principalement sur le constructeur, qui a la charge d'exécuter les travaux et de protéger ses équipes. Pour autant, il peut déléguer une partie de ses pouvoirs à des personnes placées sous son autorité et « dotées des compétences et des moyens, propres à l'accomplissement de leur mission ».

Risques et conséquences d'un accident du travail

Par ce biais, la responsabilité pénale « descend » jusqu'à la production, à savoir le chef de chantier ou le responsable des travaux. La MAR doit être signée par l'encadrant. « Une responsabilité dont vous pouvez être amené à assumer les conséquences éventuellement pénales », précise le document. Aujourd'hui,

toutes les majors du BTP ont instauré ce dispositif et l'appliquent également aux sous-traitants, et d'autres acteurs du secteur sont en passe d'adopter la délégation de pouvoir sur un chantier.

Cette réalité est encore mal comprise. Actuellement, la grande majorité des encadrants sur un chantier ignorent tout du déroulement d'une enquête judiciaire en cas d'accident sur un chantier, d'une garde à vue et de l'importance de tenir un discours clair et compréhensible lors d'une audition auprès d'un juge. Habituellement, l'encadrant auditionné bénéficie de l'assistance de l'avocat de son entreprise, mais il peut aussi se retrouver seul face au procureur. Les risques et les conséquences d'un accident du travail

Malgré la prévention mise en œuvre, des dérapages progressifs peuvent arriver à tout moment

dans le BTP peuvent conduire à un licenciement, à l'impossibilité d'exercer son métier en cas de sursis, voire à une peine d'emprisonnement. Si l'encadrant risque de perdre son travail et est à jour de ses cotisations à la CFE-CGC BTP, il peut solliciter le service juridique du syndicat pour le conseiller.

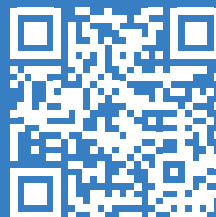
Multiplier les points de vigilance

Tous ces enjeux en matière de sécurité et de responsabilité sur un

chantier posent question. D'autant plus dans un contexte économiquement tendu, marqué par le besoin de faire constamment des arbitrages en fonction des contraintes du quotidien (planning/budget, main-d'œuvre vieillissante, pénibilité, absentéisme grandissant, etc.) et sous la pression d'ingénieurs travaux plus jeunes et moins expérimentés dans l'encadrement terrain.

Malgré la prévention mise en œuvre, des dérapages progressifs peuvent arriver à tout moment. Cette épreuve peut fragiliser considérablement l'encadrant, qui, bien souvent, ne bénéficie d'aucun soutien psychologique dans l'entreprise. Partant de ce constat, il paraît essentiel de multiplier les points de vigilance et les audits, de mobiliser des seniors expérimentés en renfort (contrôles et vérifications régulières) sur les chantiers, de rendre obligatoire la formation relative aux matrices des responsabilités et d'en prévoir un rappel systématique tous les deux ans, afin d'en garantir la bonne appropriation et l'efficacité dans la durée. ■

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



« Avec la CFE-CGC BTP, je me sens libre dans mes actions »

Guillaume Benetto vient de créer la première section syndicale de Nuvia Structure (groupe VINCI), entreprise de 330 salariés où il est responsable du bureau d'études. Délégué syndical CFE-CGC BTP, il est aussi trésorier du comité social et économique.

Fidèle à ses principes d'équité au travail, Guillaume Benetto, est déterminé à faire progresser le dialogue social dans son entreprise, Nuvia Structure une filiale du groupe VINCI spécialisée dans l'industrie nucléaire. Il a adhéré en 2025 à la CFE-CGC BTP pour se présenter aux élections professionnelles en fin d'année. Cet élu titulaire trésorier sans étiquette du CSE d'un précédent mandat, a ainsi créé une section syndicale dans l'entreprise (330 personnes) composée de quatre personnes (deux hommes adhérents de la CFE-CGC, une femme et un homme non syndiqués). Il a été désigné délégué syndical (DS) et élu trésorier du CSE.

C'est une ancienne collègue et amie travaillant chez le métallurgiste allemand ThyssenKrupp qui lui a parlé du syndicalisme, de la CFE-CGC et des formations dont il pouvait bénéficier. « *Je pensais qu'être élu sans étiquette au CSE suffirait pour défendre les intérêts des salariés, mais j'ai pu en observer les*



« J'avais besoin d'un appui juridique et opérationnel »

limites très rapidement, explique-t-il. J'ai une formation d'ingénieur et non de juriste. Comment obtenir des réponses éclairées sur des sujets relevant du Code du travail et comment mener des négociations sans être sûr de bien faire ? J'avais besoin d'un appui juridique et opérationnel. » Surtout lorsque la direction a voulu « imposer » une restructuration en trois entités au 1^{er} janvier « *sans aucune consultation du CSE* ».

L'importance du mot « réclamer »

Aujourd'hui, à 46 ans, ce responsable du bureau d'études, qui a pourtant un emploi du temps bien chargé, se dit prêt à tout apprendre sur le

rôle du DS et les bonnes pratiques en matière de communication auprès des salariés et des instances. Pour l'assister dans sa démarche, il s'est tourné vers le service juridique de la CFE-CGC BTP et a suivi la formation sur l'ouverture au syndicalisme.

« *Lors de cette formation, j'ai appris par exemple toute l'importance du mot "réclamer". D'après le Code du travail, il faut inscrire sa requête non pas dans les "questions diverses", mais dans les "réclamations formelles" au menu d'une réunion avec la direction, pour l'obliger à y répondre* », souligne-t-il. Guillaume Benetto compte d'ailleurs monter plus souvent au créneau avec les autres élus du CSE, pour faire respecter les procédures d'information/consultation du CSE auprès de la direction.

Démontrer l'utilité du syndicat

Pour parfaire sa formation dans son parcours syndical, il est épaulé par Jean-Claude Roux, vice-président TAM (Techniciens et agents de maîtrise) au bureau syndical régional PACA. Sans tarder, il a participé, le 25 juin, à l'assemblée générale de la section du groupe VINCI afin de bénéficier des retours d'expérience des DS. « *Avec la CFE-CGC BTP, je me sens libre dans mes actions* », affirme-t-il.

Son leitmotiv est de démontrer aux salariés de l'entreprise, « *l'utilité du syndicat par des avancées concrètes* », tout particulièrement dans le cadre des prochaines négociations salariales (NAO) qui débiteront en septembre. D'ici là, assure-t-il, « *nous devons les préparer bien en amont, parce que la direction maintient une certaine opacité sur les augmentations de salaire* ». ■

BIO EXPRESS

- 1980** Naissance à Marseille en région PACA.
- 2004** Diplômé de l'école d'ingénieurs ESIM (devenue Centrale Marseille).
- 2004** Entrée dans le bureau d'étude Arcanis.
- 2025** Adhésion à la CFE-CGC BTP.
- 2026** Réélu au CSE et désigné délégué syndical (DS) CFE-CGC BTP.

La CSSCT, organe d'amélioration des conditions de travail des salariés

La Commission santé, sécurité et conditions de travail, émanation du comité social et économique, est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les sites à risques.

1 Qu'est-ce que la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ?

Depuis la réforme du Code du travail en 2017 (loi Pénicaud), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a perdu son indépendance pour se transformer en une émanation du comité social et économique (CSE) : la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). C'est le CSE qui fixe désormais son programme d'actions tout au long de l'année. Cette commission est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les sites à risques, telles que les installations nucléaires ou classées Seveso.

2 Quel est le rôle de la CSSCT ?

Les élus de la CSSCT disposent d'un mandat leur permettant de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Leur mission consiste à identifier et analyser tous les risques auxquels ils s'exposent, afin de proposer des solutions de prévention adaptées à leur environnement de travail. Au-delà des inspections habituelles sur la conformité des équipements (extincteurs, éclairage, issues de secours, etc.) dans les bâtiments, la CSSCT interroge les salariés sur leur bien-être. Les élus sont amenés à gérer des situations difficiles tels qu'un conflit dans une équipe, une suspicion de harcèlement ou des risques psychosociaux (RPS).



Thierry
MAZZOLA
élu au CSE
et secrétaire
de la CSSCT
chez PRO BTP

3 Comment fonctionne la CSSCT ?

Toute personne élue au CSE peut se présenter aux élections à la CSSCT. Chez PRO BTP, par exemple, la commission est composée de cinq membres qui ont l'obligation de se former pour exercer cette mission. Quatre réunions par an sont organisées, auxquelles sont invités des spécialistes de la médecine du travail, de l'inspection du travail et des services de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

En séance, la direction doit présenter le Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) ainsi que le Papripact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), lesquels sont mis à jour annuellement, voire en cours d'année si besoin. Le secrétaire de la CSSCT doit notifier les points d'avancement abordés à chaque réunion, non plus dans un procès-verbal (PV) mais dans un compte-rendu (CR).

4 Quelles sont les compétences pour exercer cette mission ?

Cette fonction requiert de l'empathie, de l'écoute et un esprit d'analyse pour adopter une réaction mesurée, efficace et proportionnée par rapport à la problématique posée. Alléger la souffrance physique ou morale d'un ou d'une collègue au travail constitue l'une des missions les plus valorisantes à remplir. Mais face à la charge de travail et à la diversité des sujets à traiter, les membres de la CSSCT doivent s'engager pleinement. Cela implique une mobilisation et une cohésion des élus dans l'organisation et le suivi des actions à mener. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas. Comme le disait Jean de La Fontaine : « Ne faut-il que délibérer, la cour en conseillers foisonne. Est-il besoin d'exécuter, l'on ne rencontre plus personne. »...





12-18
L'enquête
des Cahiers du BTP

14
Taux d'emploi
des seniors dans l'UE

15
Trop de savoirs partent
à la retraite sans être capitalisés

A person is kneeling on a large, light-colored puzzle floor, using a yellow ruler to measure a piece. The puzzle pieces are large and have a wavy, organic shape. The person is wearing a white shirt and dark pants. The background is a plain, light-colored wall.

EMPLOI DES SENIORS

On peut tellement mieux faire...

En France, 40 % des 60-64 ans continuent de travailler contre 56,5 % dans les pays de l'OCDE. De nouvelles dispositions légales ont été prises pour favoriser l'emploi des salariés les plus expérimentés, mais bien des stéréotypes restent à combattre, même si certains secteurs comme le BTP s'ouvrent davantage aux seniors.

17

« Un bon équilibre intergénérationnel encourage la mixité des savoirs »

18

Témoignage de Joseph Esposito

Dès la rentrée, la question de la réforme des retraites va revenir sur le devant de la scène politique. Après la suspension de la loi de 2023 l'année dernière par le Premier ministre Sébastien Lecornu, les questions essentielles vont se poser à nouveau : les comptes publics de la France ne se sont pas sensiblement améliorés et les positions des responsables politiques témoignent d'une polarisation extrême, entre ceux qui veulent enterrer définitivement la réforme de 2023, ceux qui veulent l'amender et ceux qui veulent en proposer une nouvelle.

Reste que le débat doit respecter certains fondamentaux et en premier lieu, celui de la démographie. Dans un travail très complet sur cette question, Xerfi, le leader français des études économiques, pointe le fait que dans moins de dix ans, un quart des Français aura plus de 65 ans et qu'en fonction des hypothèses d'évolution du taux de fécondité, le déclin de la population française s'amorcera à partir de 2035... de même que celui de la population active. Cette tendance lourde aura des conséquences sur la croissance de l'économie et sur le financement de notre modèle social.

Le vieillissement réduit l'augmentation de la population en âge de travailler, augmente la part des seniors, freine ainsi la hausse des heures travaillées et réduit en même temps les marges de manœuvre pour financer le modèle social et l'investissement public. Et même si le taux d'emploi augmente chez les jeunes et les seniors, ce qui est probable pour des raisons mécaniques, cela ne compensera pas les effets d'une démographie en panne.

Dans ce contexte, comment assurer l'équilibre financier des régimes de retraite ? Il n'y a guère que quatre solutions : travailler plus longtemps, ajuster les pensions, augmenter les cotisations ou diversifier les sources de financement avec une part de plus en plus importante laissée à la retraite par capitalisation. Gageons que ces quatre pistes alimenteront de féroces débats lors de la campagne présidentielle.

La solution « travailler plus longtemps » ouvre sur l'épineuse question de l'emploi des seniors, un domaine dans lequel la France occupe une position singulière. Depuis longtemps, beau-

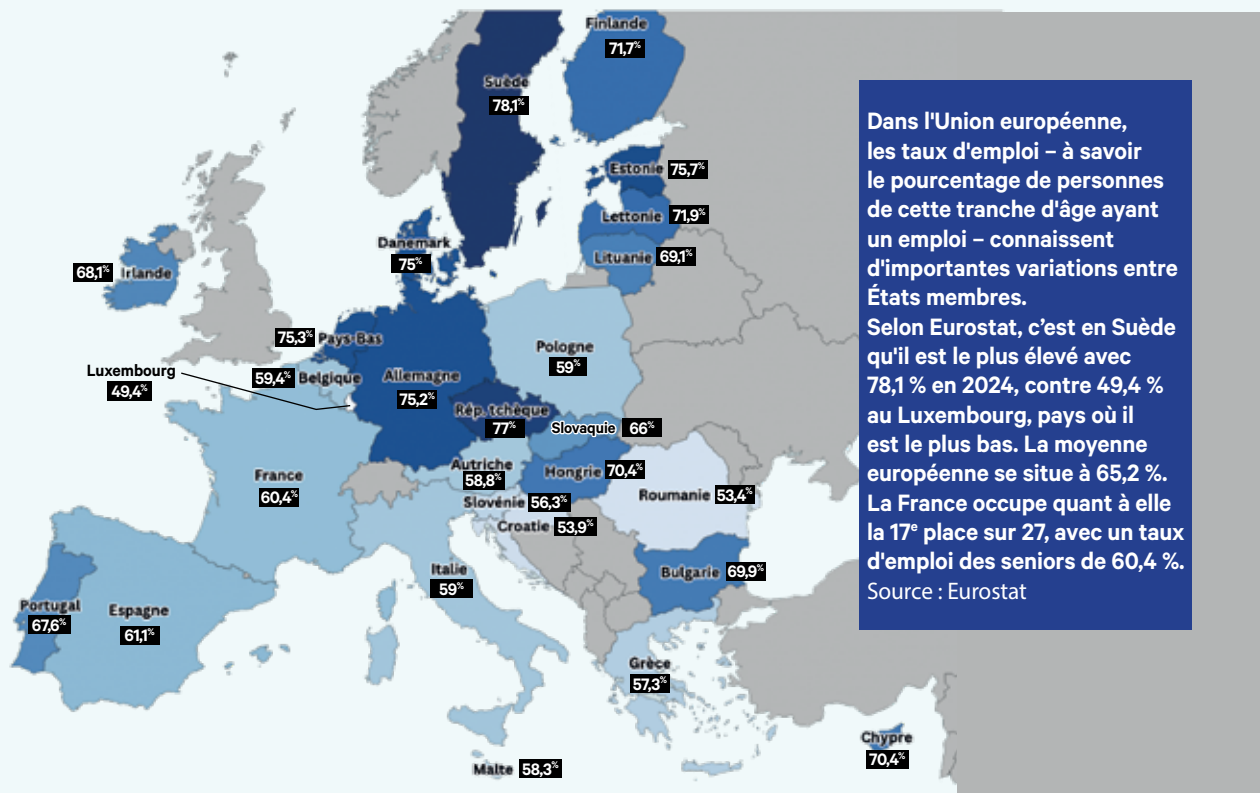
coup d'experts défendent l'idée qu'augmenter le taux d'emploi des seniors serait nécessaire pour contribuer au financement de la retraite. Mais si ce constat est largement partagé dans le monde politique et syndical, en particulier à la CFE-CGC, les progrès sont lents.

Les travaux de l'OCDE montrent pourtant qu'au cours des deux dernières décennies, le vieillissement démographique, le relèvement de l'âge légal de la retraite et la hausse des niveaux d'études ont entraîné une augmentation des taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus. Néanmoins, les avancées demeurent inégales selon les pays. Les taux d'emploi diminuent toujours après 50 ans et encore plus rapidement après 60 ans. Dans l'ensemble de l'OCDE, le taux d'emploi moyen est de 75,7 % pour la tranche des 55-59 ans, de 56,5 % pour celle des 60-64 ans, mais de 26,4 % seulement pour celle des 65-69 ans. Celui des 60-64 ans est supérieur à 70 % en Islande, au Japon et en Nouvelle Zélande. Il est en revanche inférieur à 36 % en Autriche, au Luxembourg, en Slovaquie

Le vieillissement de la population réduit la part des personnes en âge de travailler et accroît celle des seniors

Taux d'emploi des seniors dans l'UE : la France 17^e sur 27...

Taux d'emploi en % des personnes âgées de 55 à 64 ans



Dans l'Union européenne, les taux d'emploi – à savoir le pourcentage de personnes de cette tranche d'âge ayant un emploi – connaissent d'importantes variations entre États membres. Selon Eurostat, c'est en Suède qu'il est le plus élevé avec 78,1 % en 2024, contre 49,4 % au Luxembourg, pays où il est le plus bas. La moyenne européenne se situe à 65,2 %. La France occupe quant à elle la 17^e place sur 27, avec un taux d'emploi des seniors de 60,4 %. Source : Eurostat

TÉMOIGNAGE

Christine Bottalico

Coordinatrice syndicale adjointe CFE-CGC Equans (Groupe Bouygues)

« Trop de savoirs partent à la retraite sans être capitalisés »

« Chez Equans, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour accompagner les fins de carrière des salariés expérimentés. Ces mesures vont globalement dans le bon sens : retraite progressive, réduction du temps de travail à 58 ans, bilan de santé ou encore plateforme d'accompagnement « Itinéraire retraite » accessible dès 55 ans.

Cependant, ces dispositifs restent principalement orientés vers la sortie de l'entreprise, bien plus que vers la transmission des compétences. Or, un véritable enjeu se pose aujourd'hui : celui de la capitalisation des expériences acquises au fil des années. Pourquoi ne pas développer davantage des outils structurants comme des bibliothèques des métiers, des retours d'expérience formalisés ou encore des ateliers de partage entre générations ?

Les salariés expérimentés pourraient également être mobilisés sur des missions transverses, du tutorat ou des interventions ponctuelles afin



de transmettre leur expertise. Le mentorat inversé mériterait lui aussi d'être renforcé à travers la création de binômes intergénérationnels favorisant les échanges sur les savoir-faire techniques, l'IA, le savoir-être mais aussi les nouvelles relations au travail.

Lorsque j'ai débuté ma carrière dans le travail temporaire, j'ai eu la chance d'être formée en binôme pendant six mois. Cette transmission m'a profondément marquée. Aujourd'hui,

à 60 ans, comme beaucoup d'autres salariés expérimentés, j'éprouve une certaine déception face au manque d'opportunités de partager mon expérience avec les plus jeunes. Trop souvent, les salariés seniors sont frustrés, car progressivement mis à l'écart, invisibilisés sans véritable échange sur leurs perspectives d'évolution ou leur rôle futur dans l'entreprise.

Pourtant, les besoins d'expertise n'ont jamais été aussi importants, notamment dans les métiers techniques qui peinent à attirer les nouvelles générations.

Les entreprises ont tout intérêt à s'appuyer sur les talents expérimentés pour former, accompagner, encadrer ou intervenir sur des missions spécifiques. Il serait donc essentiel d'intégrer systématiquement et mettre en œuvre, dès les bilans de carrière réalisés à partir de 45 ans, la question des souhaits de poursuite d'activité et des modalités de transmission des compétences. » ■

et en Turquie, quatre pays où l'âge normal de la retraite est bas, et inférieur à 45 % en Belgique, au Costa Rica, en France et en Pologne. Il existe également des disparités marquées selon le genre, le niveau d'études et l'état de santé. Le taux d'emploi moyen des 55-64 ans non diplômés du deuxième cycle du secondaire dans les pays de l'OCDE s'élève à 49,2 %, contre 75,3 % pour les diplômés du supérieur. De même, dans cette même classe d'âge, les taux d'emploi des malades chroniques varient fortement – de 22 % à peine au Luxembourg à 75 % en Suède.

En France, bien qu'en hausse constante depuis 2000, le taux d'emploi des 55-64 ans, désormais à 60,4 % en 2024, reste inférieur de cinq points à la moyenne européenne. Il est de l'ordre de 40 % pour les 60-64 ans, contre un peu plus de 50 % dans l'ensemble de l'Union

L'âgisme est un phénomène récurrent dans les entreprises françaises. On y vieillit professionnellement plus vite qu'ailleurs

européenne. Les raisons de ce décrochage sont assez bien documentées. L'âgisme est un phénomène récurrent dans les entreprises françaises, où l'on vieillit professionnellement plus vite qu'ailleurs : dans une enquête Ipsos de 2022, les candidats à l'embauche se percevaient ainsi comme senior à partir de 53 ans, les recruteurs fixant la barre encore plus basse, à partir de 50 ans !

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares) a passé en revue une trentaine d'études européennes et américaines sur les discriminations à l'embauche liées à l'âge et constate que les vieux clichés sur les salariés seniors ont la vie dure : « tournés vers le passé », « has been », « rétrogrades », « peu enclins à l'utilisation de nouvelles technologies », voire



« fatigués »... Naturellement la question des rémunérations pèse lourd : en France plus qu'ailleurs, leur croissance est en partie liée à l'ancienneté. En fin de carrière, les Français de 50 ans gagnent davantage que des collègues plus jeunes occupant les mêmes postes, sans être forcément plus productifs. Dans le cas des métiers éprouvants physiquement, la baisse de performance est inéluctable, mais pour les emplois de cols blancs, le défaut de performance lié à l'âge est beaucoup moins évident. Et l'éviction de l'emploi des seniors découle davantage d'une vraie discrimination.

Les progrès de la loi d'octobre 2025

En marge de la réforme des retraites, les partenaires sociaux ont tenté d'inverser la tendance. En novembre 2024, ils ont conclu des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposés dans la loi du 15 octobre 2025. Ce texte renforce tout d'abord le dialogue social dans les branches et les entreprises sur l'emploi des seniors, avec l'obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans dans les branches professionnelles et, pour les entreprises d'au moins

À NOTER

Un employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 67 ans. Par dérogation toutefois, dans des situations particulières de préretraite mentionnées à l'article L. 1237-5 du Code du travail, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est possible avant 67 ans et au plus tôt à l'âge d'ouverture du droit à la retraite.

300 salariés, d'une manière distincte des autres négociations. Elles devront porter obligatoirement sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences.

D'autres thèmes pourront être négociés de manière facultative, par exemple les modalités de management du personnel. Un nouveau contrat de valorisation de l'expérience (CVE) sera expérimenté pendant 5 ans afin de favoriser le recrutement des seniors. Ce contrat, à durée indéterminée, sera ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins 60 ans, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit. La mise à la retraite ne pourra être envisagée que lorsque le salarié a atteint l'âge d'un départ à taux plein. L'employeur sera exonéré temporairement de la contribution patronale spécifique de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite (durant 3 ans suivant la publication de la loi). Un employeur ne pourra pas recruter en CVE un salarié ayant travaillé dans l'entreprise ou une entreprise du même groupe pendant les 6 derniers mois.

La loi vise également à mieux préparer les secondes parties de carrière en améliorant le lien entre les visites médicales et l'entretien de parcours professionnel. Cet entretien devra être proposé dès la première année de l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans, avec un état récapitulatif tous les 8 ans, pouvant donner lieu à une obligation d'abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié en cas de manquements de l'employeur. L'accès à un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive est facilité. Il sera accessible dès 60 ans (contre 62 ans aujourd'hui). Le maintien total ou partiel de la rémunération pourra être assuré par l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite, dans des conditions définies par accord. La loi encourage également la retraite progressive, encore marginale en France (moins de 1 % des départs, contre plus de 50 % dans certains pays européens). Elle permet au salarié de réduire son activité en passant à temps partiel, en percevant une fraction de sa retraite et tout en continuant à améliorer ses droits. L'employeur a le droit de refuser cette demande, mais dans un cadre plus strict (*lire notre article dans Les Cahiers du BTP n°158*).

Il est bien sûr trop tôt pour mesurer les effets de ces dispositions. D'autant que ce que des législateurs construisent  suite en p. 18

INTERVIEW

Laurence Lelouvier

Directrice des ressources humaines de NGE

« Un bon équilibre intergénérationnel encourage la mixité des savoirs »

Pourquoi miser sur les personnes âgées de 50 ans et plus, est une priorité aujourd'hui pour NGE ?

Laurence Lelouvier : Dans nos métiers, nous avons toujours besoin de personnes expérimentées. Le groupe NGE compte 25 000 collaborateurs dans le monde et recrute 5 000 personnes par an, dont 22 % de 50 ans et plus. C'est un niveau que nous souhaitons porter à 25 % dans les années à venir, à un rythme annuel de recrutement compris entre 8 et 10 %. Au vu de la pyramide des âges élevée dans l'entreprise, tout l'enjeu est de parvenir à maintenir l'équilibre intergénérationnel et la mixité des savoirs. Nous travaillons sur le recrutement, *via* les forums dédiés à ces profils et avec l'aide de France Travail, mais aussi sur le maintien de l'employabilité. L'accord signé en décembre dernier avec les organisations syndicales sur l'emploi des personnes expérimentées s'inscrit dans ce sens. L'objectif est de renforcer leur présence sur l'ensemble du territoire, notamment sur les chantiers, pour transmettre aux nouvelles recrues la connaissance du geste technique, les bons réflexes en matière de sécurité afin de limiter les accidents du travail, le savoir-être et la culture d'entreprise. À ce titre, nous avons formé 500 tuteurs (majoritairement âgés de 50 ans et plus), dont certains ont été désignés « référents métiers » pour accompagner les équipes sur les chantiers les plus complexes.

Quelles sont les mesures spécifiques d'accompagnement des 50 ans et plus, en particulier sur la prévention de l'usure professionnelle ?

Plusieurs dispositifs spécifiques de maintien et de fin de carrière sont déployés depuis quelques années. En commençant par la mise à niveau continue des 50 ans et



plus dans notre centre de formation d'apprentissage (CFA), qui délivre des titres professionnels et des certifications. Un accompagnement est proposé pour favoriser l'accès à la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Dès 60 ans, ils peuvent aussi bénéficier d'un allègement du temps de travail, avec une prise en charge par l'entreprise de leurs cotisations à 100 %. Nous avons également renforcé la prévention de l'usure professionnelle. Partant du constat que près des deux tiers des licenciements des 50 ans et plus sont liés à l'inaptitude et à l'impossibilité de reclassement, les man-

agers ont désormais l'obligation d'évaluer les éventuelles difficultés physiques du salarié, afin d'anticiper avec l'aide du médecin du travail, les aménagements nécessaires du poste de travail ou son reclassement. Un suivi personnalisé de santé vient d'être mis en place, en partenariat avec le groupe PRO BTP et « Bien vieillir », le centre de prévention de l'Agirc-Arrco.

Pourquoi le management intergénérationnel est-il si important dans le BTP ?

Dans un secteur comme le BTP, on peut observer sur un même chantier quatre générations qui travaillent ensemble. Pour resserrer les liens et fluidifier la communication, il nous faut absolument lever les barrières et gommer le plus possible les biais cognitifs tels que l'âge, le genre ou l'origine, qui génèrent de la discrimination. Tout nouvel entrant dans l'entreprise doit suivre une formation sur le management intergénérationnel. Ce module a été aussi ajouté à la formation des tuteurs, afin de favoriser les apports croisés entre les jeunes et les personnes expérimentées. Dans le même esprit, les managers sont aujourd'hui sensibilisés aux risques de biais cognitifs, en particulier dans le recrutement de candidats où désormais, la compétence prime sur l'âge. ■

d'un côté, d'autres peuvent le détricoter. Ainsi, à partir de 2027, les conditions du cumul emploi-retraite vont se durcir, un retour en arrière passé presque inaperçu, introduit dans la loi de finances de la Sécurité sociale de décembre 2025. C'est une probable conséquence d'un rapport de la Cour des comptes de mai 2025, dénonçant « un dispositif coûteux et complexe » et pointant qu'il concerne principalement les cadres et les professions intellectuelles, ce qui « *est contradictoire avec les objectifs visant à inciter au report de l'âge de liquidation de la retraite et à réserver le recours au cumul à des professions en tension ou à des retraités modestes qui souhaitent se procurer un complément de revenus* ». Le nouveau dispositif stipule que la pension des salariés qui liquident leur retraite avant l'âge de départ légal sera réduite du montant intégral des revenus d'activité perçus, dès le premier euro, rendant la reprise d'activité moins attractive qu'auparavant.

Le BTP a décidé de s'ouvrir davantage aux seniors, à la fois parce que les entreprises vont devoir faire face à des départs à la retraite massifs, mais aussi parce qu'il s'agit de métiers dans lesquels la valeur de l'expérience est réelle

Au-delà des dispositions réglementaires en faveur de l'emploi des seniors, la balle est dans le camp des entreprises pour en finir avec les stéréotypes. Or, nous n'y sommes pas encore. Une étude réalisée par Indeed et OpinionWay en février 2026 montre que 54 % des recruteurs considèrent que les salariés de plus de 45 ans représentent davantage de contraintes que d'opportunités pour les entreprises... même s'ils estiment à plus de 90 % que l'expérience de ces salariés constitue un atout direct pour la performance de l'entreprise et apporte une valeur ajoutée indispensable. Pour autant, ils ne bénéficient que de peu d'attention de la part de leurs employeurs, puisque selon une enquête Ipsos-BVA, seules 26 % des entreprises ont mis en place des mesures spécifiques d'accompagnement pour les salariés de plus de 45 ans.

Le BTP montre l'exemple

Il reste donc beaucoup à faire à la fois pour accroître les effets positifs de la cohabitation des générations, construire de vraies politiques de fin de carrière et sortir ainsi du « clair-obscur » dans lequel reste plongé le débat sur l'emploi des seniors. Certains secteurs semblent l'avoir compris, comme le BTP, qui a décidé de s'ouvrir davantage aux seniors, à la fois parce que les entreprises vont devoir faire face à des départs à la retraite massifs (30 % des effectifs d'ici 2030 selon la CAPEB), mais aussi parce qu'il s'agit de métiers dans lesquels la valeur de l'expérience est réelle, qu'il s'agisse de la gestion des chantiers, de la transmission des gestes et des savoirs ou de la connaissance du terrain, qui permet de limiter les erreurs et de garantir davantage de sécurité. D'autant qu'il est fréquent désormais que les entreprises du secteur proposent aux seniors des formules de conditions de travail réaménagées, comme l'adaptation des horaires, le recours au temps partiel partagé ou la mise à disposition d'équipements plus ergonomiques.

D'ailleurs, contrairement aux idées reçues, le bâtiment ne se résume pas à des métiers physiquement éprouvants : beaucoup favorisent l'expertise technique, le sens de l'organisation ou de solides compétences en gestion de projets. Un chiffre parmi d'autres : selon l'OPPBTP, 21 % des chefs de chantier ont plus de 50 ans aujourd'hui, contre 13 % en 2013... Le BTP, un exemple à suivre... ■

TÉMOIGNAGE

Joseph ESPOSITO

64 ans, chef de chantier à la retraite depuis un an

« Je leur coûtai trop cher »



Après 21 ans passés dans mon entreprise, je n'étais pas pressé de prendre ma retraite. J'aimais mon métier de chef de chantier spécialisé dans les levées des réserves, avant la livraison d'un chantier et j'avais prévu de partir à 67 ans.

L'an dernier, la direction de l'entreprise m'a proposé de réaliser un « grand déplacement » de 15 à 18 mois sur un chantier à Nice. J'ai réagi en leur déclarant qu'habitant à Marseille, je ne voulais pas y aller au vu de mon âge, 63 ans à l'époque. Dans ce contexte, je leur ai annoncé que je voulais prendre ma retraite et que j'attendais leur proposition. Nous avons alors engagé une rupture conventionnelle.

Cette mission à Nice était un prétexte pour me pousser vers la sortie, parce que l'entreprise traversait une grave crise d'activité. Faute de chantiers suffisants dans la région, elle avait dû mettre des chefs de chantier à temps partiel, voire à l'arrêt pour certains. Et à mon âge, je leur coûtai trop cher. La direction ne m'a proposé à aucun moment un accompagnement comme une formation ou une reconversion, une retraite progressive ou le cumul emploi-retraite.

Comme ils ne faisaient aucune proposition, je leur ai demandé trois années de salaire en dédommagement. Ils m'ont répondu que cela ne se passait pas comme ça et m'ont contraint à revoir mes exigences à la baisse. La direction ne m'a fait aucun cadeau. ■

EN CHIFFRES

8,1 %

Le taux de chômage a progressé de 0,2 point en France (hors Mayotte) au premier trimestre 2026, pour atteindre 8,1 % de la population active selon l'Insee.

37 %

L'absentéisme en France, en hausse, a atteint 37 % en 2025 (contre 33 % en 2024), révèle l'Observatoire de la performance sociale dans son édition 2026.

840 000

Les facteurs de risques psychosociaux au travail (stress, durée excessive de travail, précarité, exposition au harcèlement, etc.) causeraient le décès de 840 000 personnes par an dans le monde, d'après un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT).

34 %

La part de cadres souhaitant accéder à des responsabilités hiérarchiques est passée de 42 à 34 % sur la période 2022-2025, soit une baisse de 8 points, révèle une étude de l'Apec, « Cadres et management ».



L'Éco-Campus, un modèle de construction durable

Grâce à son site d'Aix-en-Provence, Aix Marseille Université est la première université française certifiée Haute qualité environnementale (HQE Aménagement).

Le groupement associant Travaux du Midi & Girard (groupe VINCI Construction) et le cabinet d'architecture marseillais CCD Architecture a livré la nouvelle faculté d'économie et de gestion (FEG) en septembre 2025. Situé à la Pauliane, au sud d'Aix-en-Provence, cet Éco-Campus s'est intégré dans la suite des trois blocs de la Maison de l'économie et de la gestion (Mega), inaugurée trois ans plus tôt par Aix Marseille Université (AMU). Destiné à accueillir plus de 3 000 étudiants, l'Éco-Campus est composé de sept amphithéâtres, de bureaux, de salles de classe et d'espaces communs.

Pour assurer la réussite de ce projet (un marché de 39,3 millions d'euros), CCD Architecture l'a certifié dès sa conception Haute qualité environnementale (HQE Aménagement) et au niveau de performance E3-C1 (construction durable). Le groupement a dû faire appel à des spécialistes tels que le bureau d'étude environnemental OASIIS, l'architecte paysagiste Stoa et le mainteneur du bâtiment Bouygues Énergies & Services pour sa consommation d'énergie raisonnée et durable.

Aix Marseille Université est ainsi devenue la première université française certifiée HQE (Haute qualité

environnementale) Aménagement paysager, avec plus de 80 arbres plantés sur le campus orchestré en ellipse de trois hectares faisant face à la montagne Sainte-Victoire.

Une structure mixte bois/béton bas carbone

Pour réaliser cet ouvrage de 9 000 m³ de béton, les équipes de Travaux du Midi & Girard ont choisi dans leur cahier des charges le référentiel Bâtiments durables méditerranéens (BDM) niveau « Or » et le label « Attitude Environnement Or » de VINCI Construction en France. Le groupement a ainsi opté pour une production de béton bas et très bas carbone sur site et pour une conception bioclimatique avec la mise en œuvre de panneaux photovoltaïques en toiture, de 30 % d'isolants en matériaux bio-sourcés et d'une ossature bois sur le dernier étage du bâtiment principal.

Ce qui reste déterminant dans la conception bioclimatique, rappelle Régis Daniel, l'un des trois associés fondateurs de CCD Architecture, c'est aussi « une bonne orientation du bâti, des protections solaires adaptées, une ventilation naturelle dans les amphithéâtres, ainsi qu'un juste équilibre des surfaces vitrées entre confort d'été et apports lumineux ». ■

Transparence salariale : un lo

Conçue et adoptée en 2023 pour renforcer le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la directive européenne – en cours de transposition en droit français – va imposer aux managers de démontrer l'absence de discrimination salariale.

Plus de transparence pour plus d'équité : tel est l'objectif de la directive européenne sur la transparence salariale visant à lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans les 27 États membres de l'Union européenne. Adoptée en mai 2023, elle devait être transposée en droit français au plus tard le 7 juin. La France compte l'imposer dans les entreprises de 50 salariés et plus... et elle a déjà fait savoir qu'elle aurait du retard dans sa mise en œuvre, l'examen du projet de loi par les parlementaires devant débiter après l'été.

Changement culturel

Ce report, probablement fin 2027, tombe plutôt bien au vu du nombre d'entreprises françaises (36 %) qui s'y sont préparées, selon une récente enquête mondiale sur la transparence des salaires réalisée par le cabinet Mercer auprès de 1 600 entreprises dans 60 pays.

En France, les salaires sont peu discutés, voire tabous. Pourtant, un sondage publié en novembre 2025 par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) sur la transparence salariale européenne (France, Allemagne, Italie et Espagne), démontre que 46 % des cadres français – dans la moyenne des autres pays européens – jugent leur entreprise « opaque » en matière de politique salariale. Cette proportion

monte même à 71 % chez les moins de 35 ans, mais recule à 59 % parmi les plus de 55 ans.

Autant dire que la route est longue pour les entreprises qui se voient contraintes d'enclencher un véritable changement culturel, en commençant par un renversement de la charge de la preuve : il revient désormais à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination salariale. La directive introduit en effet un droit à l'information : les salariés pourront consulter les niveaux de rémunérations moyens, ventilés par genre et par catégories de salariés effectuant un « même travail que le sien ou de même valeur » dans les entreprises françaises de 50 salariés et plus. Dans le cas où un écart salarial supérieur à 5 % injustifié serait constaté, le texte



européen prévoit l'ouverture obligatoire d'une analyse conjointe, suivie des mesures correctrices dans la foulée.

Dans le même esprit, les entreprises ne pourront plus publier une offre d'emploi sans préciser, a

Une discrimination du « genre » très persistante

L'écart de salaire, en équivalent temps plein, entre les hommes et les femmes dans le secteur privé est passé, en moyenne, de 22,1 à 14 % sur la période 1995-2024, selon les données de l'Insee pour l'année 2024. Chez les cadres, il est moindre en faveur des hommes : les femmes n'ont gagné « que » 16 % de moins que les hommes en 2025, estime l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) dans sa dernière enquête. Mais cet écart, remarque-t-elle, « se maintient à ce niveau depuis 2018 ». Même à profil équivalent – en écartant les effets du métier, du secteur, de l'âge, de la taille d'entreprise, etc. –, les femmes cadres perçoivent toujours 6,8 % de moins que les hommes, et

ce différentiel se maintient depuis sept ans. Ces deux études montrent la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, mais aussi les difficultés à obtenir un traitement équitable. Elles révèlent aussi que les femmes restent largement sous-représentées aux postes de direction et sont surreprésentées dans les secteurs moins lucratifs (santé, social, culture, formation, communication, ressources humaines...) et dans les échelons inférieurs. En cause, le système scolaire et les représentations collectives qui influencent encore la reproduction des stéréotypes de genre dans les choix d'orientation des filles et des garçons dans les métiers.

Un dur défi pour les entreprises



« 62 % des managers pensent que la directive pourrait entraîner des conflits »

minima, le niveau de rémunération du poste et elles ne pourront plus questionner le candidat sur son historique salarial. Actuellement, révèle l'Apec, seules 46 % des entreprises publient systématiquement le salaire dans les offres d'emploi et 66 % ne donnent pas accès à des grilles salariales en interne. Pourtant, depuis 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de communiquer leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment à l'inspection du travail (DREETS) et au comité social et économique (CSE).

« La directive sur la transparence

salariale devient un levier de transformation, voire un avantage concurrentiel : attirer les talents, renforcer la confiance et structurer durablement leurs politiques salariales », assure Fabien Richard, directeur des activités « carrières » de Mercer France. Partant de ce constat, les directions des ressources humaines et les managers vont devoir très rapidement établir des grilles, justifier les écarts et répondre aux questions des salariés.

Démontrer et expliquer

« Il faudra être capable de démontrer, d'expliquer et de rendre compréhensibles des décisions qui, jusqu'ici, relevaient d'une forme d'évidence interne, confirme Frédéric Faye, DRH du groupe de protection sociale Apici. Pourquoi telle rémunération ? Pourquoi tel écart entre deux profils comparables ? Ces questions deviendront centrales, posées ouvertement et légitimement. » Pour les satisfaire, les RH, les managers et les représentants du personnel devront être « formés » pour acquérir les bons réflexes et savoir structurer et argumenter leur discours. « Ils doivent se sentir épaulés, et non pas sur le fil du rasoir », insiste Frédéric Faye.

D'autant plus que 62 % des managers pensent que la directive européenne pourrait entraîner « des conflits » dans les équipes, analyse l'Apec. Ce sujet arrive en deuxième position des préoccupations majeures des RH dans les douze prochains mois, selon le baromètre « Les RH au quotidien », publié en avril par les Éditions Tissot et PayFit : « En 2025, près de 78 % des RH se sont déclarés davantage sollicités par les salariés, 74 % par les managers et 67 % par la direction ». ■



Ce qu'en dit la CFE-CGC

Pour **Christelle Toillon**, secrétaire nationale, la directive européenne sur la transparence salariale constitue un levier puissant pour instaurer une véritable justice sociale. Elle doit permettre de supprimer les planchers collants et les plafonds de verre, en donnant la possibilité au salarié de connaître sa position et d'analyser son parcours professionnel dans sa catégorie.

En pointe sur ce dossier, la CFE-CGC encourage une gestion proactive des parcours professionnels.

La confédération milite aussi pour instaurer des enveloppes de rattrapage salarial, afin de corriger les écarts de rémunération constatés entre les sexes, et pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine, selon le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Les élus au conseil social et économique (CSE)/comités sociaux d'administration (CSA) et les représentants du personnel auront un rôle important à jouer, lors des consultations récurrentes sur la politique sociale pour conditionner leurs avis à des engagements chiffrés en faveur de la mixité. Ils pourront s'appuyer sur des outils de diagnostic comme la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), le rapport de situation comparée et l'index de l'égalité professionnelle pour documenter les écarts de rémunération, de promotion ou le recours au temps partiel subi.

Accéder au statut cadre, un symbole fort pour les entreprises

Très fréquentes dans les services à forte valeur ajoutée, les promotions internes sont un levier important pour les salariés et les entreprises, même si la transition peut parfois se révéler délicate.



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

Le recours à la promotion interne pour accéder au statut cadre concerne chaque année environ 155 000 salariés. Au-delà de ce chiffre, la promotion interne revêt une dimension symbolique forte. Elle est vecteur d'ascenseur social et sous-tend des enjeux forts, tant pour les individus que pour les organisations qui les emploient, comme le confirme l'étude « Promotions internes au statut de cadre – un levier important pour les salariés et les entreprises ».

Elles sont particulièrement élevées dans les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie R&D, conseil, banque et assurance). Dans ces secteurs qui se caractérisent par les taux d'encadrement les plus élevés, 36 salariés pour 1 000 en poste sont, en moyenne, promus au statut de cadre (contre 12 pour 1 000 pour l'ensemble des secteurs et 7 pour 1 000 dans celui de la construction).

Le processus de promotion n'est pas toujours un long fleuve tran-

quille. La densité d'un nouveau poste avec un périmètre de responsabilités élargi et la charge de travail qui en découle peut-être déstabilisante et non appréhendée en amont par le futur cadre, ce qui peut constituer une incompréhension majeure entre le salarié et son employeur.

L'enjeu de la rémunération

Le malentendu le plus récurrent évoqué par les salariés promus et leur entreprise concerne le niveau de rémunération, qui peut s'avérer déceptif avec des cotisations plus élevées minorant l'augmentation liée à la promotion interne. Le sentiment d'une perte de salaire est renforcé par le passage au forfait jour mettant fin au régime des heures supplémentaires qui permettait aux salariés concernés d'avoir un complément salarial non négligeable. Finalement, le néo-cadre peut avoir l'impression que sa charge de travail est bien plus lourde sans être compensée par une meilleure rétribution.

Pour autant, une constante est à souligner : quels que soient les acteurs considérés – salariés promus et entreprises –, la promotion

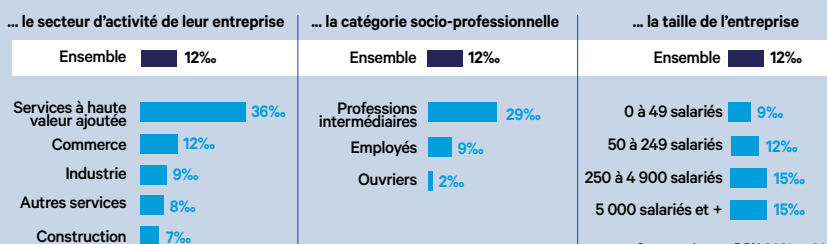
interne est perçue très positivement. Pour les premiers, elle est synonyme de forte reconnaissance, de valorisation de leurs compétences et de leur engagement professionnel. C'est aussi souvent l'opportunité d'une nouvelle dynamique professionnelle. Pour les entreprises, c'est un formidable outil de fidélisation et d'attractivité, offrant des perspectives d'évolution permettant de s'inscrire dans l'organisation sur le long terme.

Cette transition interne est également gage de sécurité (l'entreprise connaît le salarié promu) et moins coûteuse (en temps et en argent) que le recrutement externe, en particulier pour des postes exigeant une connaissance approfondie de l'entreprise. Les nouveaux cadres promus apportent aussi une valeur ajoutée grâce à leur expérience terrain, leur expertise métier et leur connaissance fine des dynamiques d'équipe.

Plus globalement, la promotion interne constitue un atout stratégique pour les entreprises, à condition d'en maîtriser les conditions : accompagnement sur mesure, communication claire et collaboration étroite entre managers et RH. ■

Des promotions internes plus fréquentes dans les services à forte valeur ajoutée et les grandes entreprises

Taux de promotion interne pour 1 000 salariés non-cadres en poste selon...



Source : Insee, DSN 2021 et 2022



Par Jean PRALONG

Professeur de gestion des ressources humaines,
EM Normandie

Insertion professionnelle des jeunes : attendus partout, recrutés nulle part

Les jeunes sont accusés de bien des maux dans le monde professionnel. Et si leur comportement révélait surtout une très grande rationalité ?

Les clichés sur les jeunes pleuvent et cachent une réalité bien plus prosaïque. Attendus partout, les jeunes ne sont in fine recrutés nulle part. Leurs parcours d'insertion, semés d'embûches, sont le symptôme d'un système qui, tout en célébrant la jeunesse, la maintient dans la précarité.

Les jeunes sont diplômés, qualifiés et pourtant sous-employés. Selon le Céreq, 23 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont au chômage un an après leur sortie du système éducatif ; 45 % des bac+2 occupent des emplois ne correspondant pas à leur niveau de qualification et 30 % des jeunes diplômés du supérieur se retrouvent en CDD ou en intérim dans les deux ans suivant leur diplôme.

La lenteur de l'insertion professionnelle tient moins aux jeunes eux-mêmes qu'aux stéréotypes qu'on leur attribue. Comme l'a montré Olivier Galland, la jeunesse est une construction sociale récente en Europe. Avant le XX^e siècle, le passage à l'âge adulte était marqué par des rites clairs et simultanés : l'entrée dans la vie active, le mariage et la décohabitation familiale. Les trois étaient liés : l'obtention d'un revenu autonome permettait le mariage et l'accès à son propre foyer.

Tout au long du XX^e siècle, ces trois temps se sont dissociés. Ainsi, certains jeunes quittent leurs familles sans avoir de revenus, notamment pour étudier, d'autres se mettent en couple sans avoir d'emploi durable, d'autres encore travaillent mais demeurent sous le toit familial...

Défiance systématique

La jeunesse est, par définition, une « déviance » : c'est un âge de la vie défini par ses écarts à la norme. Voilà pourquoi les récits sur les jeunes développent toujours les mêmes thèmes de l'immatunité. Cette défiance systématique a des conséquences concrètes. Les jeunes cumulent les expériences dévalorisées qui

“

Les jeunes ne sont pas « difficiles » : ils sont lucides. Ils ne « manquent pas de réalisme » ; ils en ont trop ”

les enferment dans un cercle vicieux. Plus leurs parcours sont chaotiques, plus les employeurs se méfient... et leurs parcours deviennent encore plus chaotiques. Les épreuves répétées forgent chez les jeunes des imaginaires professionnels marqués par la défiance.

Ces croyances, nées de l'expérience, deviennent des règles de survie. Et le cercle vicieux se referme. Les comportements adoptés par les jeunes pour se protéger sont interprétés comme des

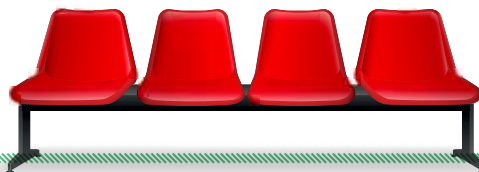
preuves de leur immaturité. Ainsi, certains jeunes finissent par donner raison à ceux qui les critiquent – non parce qu'ils correspondent vraiment à ces stéréotypes, mais parce que le système les y pousse.

Le mythe de la guerre des âges

La « guerre des âges » n'a jamais eu lieu. Ce que l'on prend pour des défauts générationnels n'est que le reflet d'un système qui, tout en célébrant la jeunesse, la maintient dans la précarité. Les jeunes ne sont pas « difficiles » : ils sont lucides. Ils ne « manquent pas de réalisme » ; ils en ont trop.

Pour sortir de cette impasse, il faudrait reconnaître que la lenteur de leur insertion n'est pas un choix, mais une conséquence des inégalités qui pèsent plus lourd que les diplômes, d'une méfiance structurelle envers une jeunesse maintenue dans l'entre-deux et d'un marché du travail qui exige tout, mais n'offre que des miettes. Leurs comportements ne sont pas un rejet du travail, mais le signe qu'ils ont compris : dans un système qui ne tient pas ses promesses, la seule résistance possible est de ne plus le prendre au sérieux. ■

Tribune issue du site The Conversation (theconversation.com/fr)





Le télétravail, une pratique âprement défendue par les cadres

Conscientes des enjeux en matière d'attractivité que représente le travail hybride pour les cadres, la plupart des entreprises confortent leur politique de télétravail en 2026.

Quelques grands groupes comme la Société Générale ou le constructeur automobile Stellantis ont bien tenté d'imposer un recul du télétravail en France, en annonçant le retour à 100 % en présentiel. Mais en 2025, seules 9 % des entreprises employant au moins un cadre ont réduit leur nombre de jours de télétravail et 2 % les ont carrément supprimés, selon une enquête réalisée par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) auprès de 1 000 entreprises employant au moins un cadre, ainsi que d'un échantillon représentatif de 2 000 cadres actifs du secteur privé.

Statu quo

Dans le détail, 5 % des entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grosses entreprises auraient sauté le pas, tandis que 89 % des entreprises n'ont pas changé leur politique de télétravail et 2 % ont même décidé d'augmenter le nombre de jours autorisés. « Ce sont surtout des TPE (8 %) et PME (10 %) qui ont restreint les possibilités de télétravail », précise l'enquête. Et pour cause : le télétravail a des effets positifs sur la productivité pour 45 %

« La liberté dans l'organisation de leur travail est aujourd'hui un avantage essentiel aux yeux des cadres »

des entreprises et améliore la qualité de vie au travail (67 %). Ce constat est encore plus marqué parmi les plus grandes entreprises (respectivement 61 % et 87 %).

Surtout, souligne l'Apec, le télétravail est considéré aujourd'hui comme un marqueur particulièrement fort de l'attractivité d'une entreprise. Pour 62 % d'entre-elles, le retour au présentiel à 100 % entraînerait des difficultés à l'embauche, une baisse d'engagement (58 %) et des départs de collaborateurs (51 %). Les cadres (74 %) se déclareraient en effet « mécontents » si leur entreprise venait à réduire le nombre de jours de télétravail autorisés.

Dans le cas d'une suppression pure et simple du dispositif, ce dernier chiffre grimpe à 80 %. Surtout, 48 % d'entre eux décideraient de « changer

d'entreprise ». D'ailleurs, ce sujet est en haut de la pile de leurs préoccupations : 47 % estiment qu'une évolution des modalités de gestion du télétravail dans l'entreprise « pourrait affecter la flexibilité acquise ces dernières années grâce au télétravail ».

Liberté de choisir

Actuellement, ils sont 61 % à pouvoir changer de jours de télétravail chaque semaine (selon leurs missions et besoins) et 47 % à avoir le droit de modifier leurs jours de télétravail en cas d'imprévu, sans la nécessité d'obtenir l'aval de leur manager. Or, « cette liberté dans l'organisation de leur travail est un avantage essentiel aux yeux des cadres (43 %) ». Elle représente même « un pilier identitaire [des cadres] désormais associé aux possibilités de travail hybride » entre bureau et domicile, insiste l'Apec.

Dans ce contexte, 94 % des entreprises ont décidé de ne rien changer à leur politique de télétravail en 2026. Un signal fort qui devrait intéresser les partenaires sociaux, appelés à se réunir prochainement pour tirer les enseignements de l'accord sur le télétravail signé fin 2020. ■

Quand l'open space influence directement la charge mentale

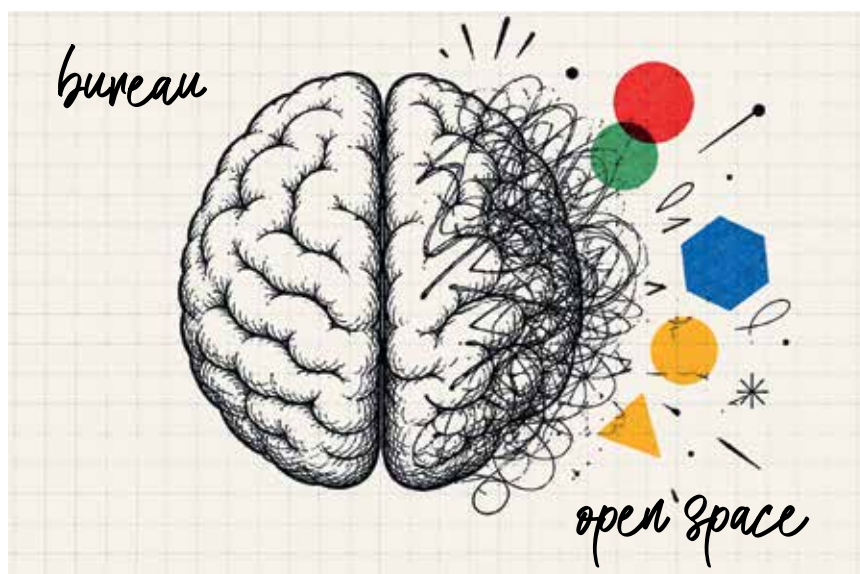
Manque de concentration, stress physiologique, insatisfaction... De nouvelles études scientifiques apportent la preuve de l'impact négatif de l'environnement architectural, thermique ou sonore d'un open space sur le cerveau d'une personne au travail.

Entre un *flex office* et une cabine individuelle fermée, quel est le meilleur environnement pour optimiser son niveau de performance au travail ? Cette question est loin d'être anodine pour les entreprises ayant opté pour le travail hybride, entre bureau et domicile. D'autant que les espaces de *coworking* ouverts, dont la surface a été réduite depuis la crise sanitaire pour diminuer les coûts de location, se sont généralisés, en raison de leur flexibilité et de l'optimisation des mètres carrés au sol.

Dans cette nouvelle configuration, le tumulte ambiant et la promiscuité peuvent gêner sensiblement les salariés les jours en présentiel dans l'entreprise. Des chercheurs ont tenté d'apporter un éclairage scientifique sur l'impact des différentes typologies d'espace de travail sur la charge cognitive des salariés.

Des schémas cérébraux totalement opposés

Une équipe de l'Institut universitaire de recherche en technologie de Valence en Espagne a ainsi testé l'an dernier 26 personnes au travail, âgées de 20 à 60 ans, placées pour certaines dans un open space avec des collègues à proximité et pour d'autres, dans un petit bureau fermé en verre transparent sur un côté. Avec l'aide d'enregistrements électroencéphalographiques (EEG) placés sur leur tête, ils ont pu examiner comment l'environnement architectural, thermique ou sonore, affectait la concentration sur des tâches (lecture de courriels, préparation de



rapports ; appels téléphoniques, etc.) demandant une attention soutenue.

Cette étude a abouti à des schémas cérébraux totalement opposés. Contrairement au travail réalisé dans un espace clos et calme, « l'activité neuronale a progressivement augmenté tout au long des tâches dans le bureau ouvert, indiquant un effort croissant pour maintenir la performance », y compris lorsque la personne pense pouvoir faire abstraction des distractions autour d'elle, a conclu l'équipe.

La nécessité d'une meilleure conception de l'espace de travail

D'autres études mesurant la fréquence cardiaque, la conductivité cutanée et la reconnaissance des émotions faciales par l'intelligence artificielle (IA) ont également démontré une hausse du « stress physiologique » (34 %) et de « l'in-

satisfaction » par rapport à cet environnement de travail. De nombreux chercheurs recommandent désormais aux entreprises d'aménager différentes zones, tout particulièrement des micro-espaces permettant aux salariés qui le souhaitent de se retirer pour se concentrer et des environnements ouverts plus dynamiques.

« Pour en faire plus, avec moins de pression sur notre cerveau, une meilleure conception au travail devrait être considérée comme une nécessité », affirme Libby Sanders, professeure agrégée de comportement organisationnel à l'université Bond en Australie, dans un article publié en mai par le site *The Conversation*. Elle cite ainsi en exemple LinkedIn, qui « a créé 75 types de paramètres de travail, y compris les zones de bureaux, pour une concentration tranquille dans ses nouveaux locaux à San Francisco ». ■

JURIDIQUE

« Affaire Yves Rocher »
et devoir de vigilance

La décision rendue le 12 mars 2026 par le tribunal judiciaire de Paris marque une étape décisive dans la construction jurisprudentielle du devoir de vigilance. Pour la première fois, une société mère française a été condamnée à indemniser financièrement les victimes d'un manquement à ses obligations légales de vigilance, sur le fondement de l'article L. 225-102-2 du Code de commerce. Si les faits - des licenciements anti-syndicaux dans une filiale turque du groupe Yves Rocher - peuvent sembler éloignés du quotidien d'un acteur du BTP, cette décision soulève des enjeux concrets pour le secteur, particulièrement exposé à des chaînes de sous-traitance complexes, souvent internationalisées.

— **Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment**, 19 juin

CANICULE

Jean-Pierre Farandou
défend les entreprises
du BTP

La question de la protection des travailleurs exposés aux températures extrêmes revient avec insistance dans le débat public. En première ligne, le secteur du BTP doit composer avec des conditions de travail particulièrement éprouvantes. Invité à réagir sur ce sujet sensible, le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a assuré que les entreprises disposaient déjà des outils nécessaires afin de préserver la santé de leurs salariés, tout en appelant à la prudence après le décès d'un jeune ouvrier dans la Drôme. Une protection jugée insuffisante par certains syndicats.

— **Batirama**, 31 mai

RECRUTEMENT

Le groupe Bouygues
recrute tous azimuts

Plus de 30 000 postes sont à pourvoir en 2026 ! C'est l'annonce faite par le groupe Bouygues qui a lancé, au début du mois de mai, une vaste campagne de recrutement à l'échelle internationale. Présent dans la transition énergétique (Equans), le BTP et le génie civil (Colas, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier), les réseaux, le numérique et les médias (Bouygues Telecom et TF1), le groupe prévoit « 8 500 embauches en France cette année, dont 6 700 en CDI ».

— **Nord Éclair**, 8 juin

EMPLOI

Une plateforme
de recrutement
avec CVthèque

La Fédération française du bâtiment du Grand Est a mis en ligne une nouvelle version de sa plateforme emploi qui permet aux entreprises adhérentes de publier leurs offres de recrutement et de stage. Celle-ci comporte une CVthèque où les candidats peuvent déposer leur CV en ligne de manière simple et rapide. Cet outil doit faciliter le recrutement en offrant aux entreprises un accès direct à une base de profils.

— **Dernières Nouvelles d'Alsace**, 28 avril



SUR LE RÉSEAU



@CFECGC

15 juin

« C'est quelqu'un capable d'unir pour avancer » : Christelle Thieffine, nouvelle présidente de la CFE-CGC, veut poursuivre le travail de François Hommeril.

@FFBatiment

23 juin

Une situation préoccupante et des perspectives dégradées. Frédéric

Carré, président de la FFB, présentait ce matin la dernière analyse de conjoncture du bâtiment. Logement neuf, rénovation, emploi : les signaux restent préoccupants.

@LaTribune

22 juin

Bornes de recharge, groupes électrogènes... Le BTP se décarbone et s'électrifie (enfin) grâce à la tech et l'IA.

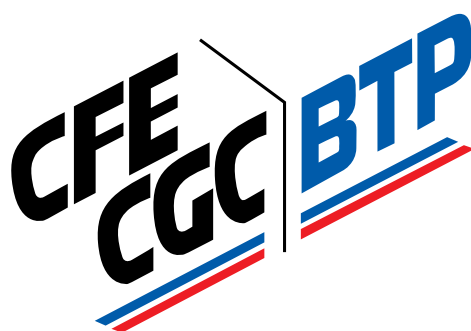
@CFECGC_BTP

21 juin

À l'invitation de Michel Delannoy, président de la FNC, la CFE-CGC BTP était présente au 39^e congrès de la @CFE-CGC à Strasbourg : Vincent Bogucki, président, Armand Suardi, président d'honneur, et Laurent Beyney ont participé à cet événement majeur.



BÂTIR
Votre newsletter



**Chaque mois,
les infos du syndicat,
l'actualité sociale et sectorielle**

Abonnez-vous !



PASCAL FABRE

« Il y a urgence à ouvrir les portes du dialogue social sur l'IA »

Pour le responsable syndical que vous êtes, comment se pose aujourd'hui le problème de l'IA dans les populations de cadres et d'agents de maîtrise ?

Pascal Fabre : Le moins que l'on puisse dire est qu'il est complexe. Vous avez d'un côté les entreprises pressées par les vendeurs de systèmes IA et incitées à les déployer largement et rapidement au nom de la productivité. De l'autre, des salariés à peine en phase d'appropriation d'outils qui évoluent tous les trois mois ou presque et qui pressentent que ce n'est pas seulement une nouvelle technologie, mais un processus qui remet en cause l'organisation de l'entreprise, le contenu du travail et, éventuellement, menace leur emploi à terme.

Comment abordez-vous cette complexité ?

Les travaux menés par la CFE-CGC depuis 2017-2018 au travers du cycle de conférence sur les impacts de l'IA dans différents domaines (RH, banque, industrie, santé, etc.), mais aussi de la publication d'une charte éthique et numérique RH l'avaient conduite à identifier le rôle clé des managers, par leur position dans les organisations, dans le déploiement des systèmes IA. En 2021, nous avons été la seule organisation de salariés en France à répondre, avec l'U2P (Union des Entreprises de Proximité, à un appel à propositions de la Commission européenne pour produire une étude sur l'impact des algorithmes sur le travail, ce qui a donné lieu au rapport SeCoIA Deal



Pascal Fabre est expert confédéral CFE-CGC en charge des questions liées à l'IA, responsable du cercle des experts IA de l'ensemble des fédérations et référent IA pour la fédération des banques.

(Servir la Confiance dans l'IA par le dialogue). Ce rapport avait pour objet de mieux comprendre les impacts de l'IA, mais aussi de développer un véritable dialogue social autour de ce sujet et de préfigurer une négociation collective nouvelle dans son périmètre et ses objets. En 2025, dans le cadre du Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle à Paris, la CFE-CGC a signé un plaidoyer « Pour une IA de confiance au travail », avec

une soixantaine d'entreprises et d'acteurs du monde du travail, afin de promouvoir le dialogue social, soutenir l'amélioration des expertises et des compétences des syndicats et des associations d'employeurs en matière d'IA, et surtout faire en sorte d'élever les compétences des travailleurs, de les perfectionner dans la mise en œuvre d'outils qui font désormais partie de leur environnement de travail quotidien. Et

la CFE-CGC est partie prenante du projet DIAL-IA lancé début 2025 et qui a donné lieu à la publication d'un manifeste en faveur du dialogue social technologique, ainsi qu'à la création d'un webdoc qui propose des outils et des leviers à activer pour mettre en œuvre cette démarche.

Sur tous ces sujets, que constatez-vous sur le terrain ?

Il faut reconnaître que notre proposition d'intégrer les questions liées à l'IA dans la négociation collective a reçu pour l'instant un accueil assez timide. Une vingtaine d'accords de méthode ou intégrés dans des accords de gestion des emplois ont été signés comme chez Axa ou à la MAIF, mais nous nous heurtons encore à une certaine résistance du Medef qui considère que l'IA est une question stratégique et de compétitivité et qu'elle ne relève pas de la négociation collective.

Quelles sont les principales difficultés à résoudre ?

La première est sans conteste la complexité de ces technologies et un besoin d'amélioration des compétences à grande échelle pour les appréhender... Il n'y a pas d'opposition de principe des salariés. Une étude récente menée auprès de salariés de la banque montre qu'ils perçoivent fort bien les potentiels progrès que cela peut leur aider à réaliser dans leur travail. Mais ils identifient aussi parfaitement les menaces que cela fait porter sur leur emploi et les risques de déperditions cognitives et donc de déqualification avec les conséquences bien connues en matière de risques sociaux. En fait, il faut contrecarrer l'effet « baguette magique » que peut produire l'IA auprès des directions générales. Dans la réalité, on voit bien que c'est plus facile pour un salarié d'installer un agent IA sur son PC que pour une entreprise de déployer des systèmes complets pour des centaines ou des milliers de

collaborateurs. Il ne faut pas oublier que pour qu'un système IA soit pertinent, il faut des données structurées (ce qui n'est pas toujours le cas), avoir une idée précise des coûts liés à l'entraînement, au réentraînement, à la maintenance et à l'exploitation des modèles, et surtout avoir une stratégie claire en matière de gouvernance. Or, ce que nous constatons, c'est qu'il y a encore d'énormes problèmes d'appropriation de systèmes de plus en plus complexes, en évolution permanente. L'accélération de ces technologies n'est pas du tout en phase avec le temps nécessaire pour les maîtriser et encore moins pour mesurer et traiter leurs conséquences sur le travail de chacun et sur l'organisation générale de l'entreprise. Cela passe évidemment par des efforts de formation aux outils d'IA générative, qui répondent à cette question : comment peuvent-ils m'aider dans mon travail ?

Notre nouvelle présidente, Christelle Thieffinne, fait de l'IA une de ses priorités et travaille actuellement avec son équipe à une feuille de route

Un récent rapport de la Coface, la Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur concluait que le déploiement de l'IA pouvait menacer jusqu'à 5 millions d'emplois dans les années à venir. Cela vous inquiète-t-il ?

Il faut rester prudent. L'emploi ce n'est pas seulement une liste de tâches à accomplir. Certes, certaines sont en cours d'automatisation et le

phénomène va probablement s'accélérer. Mais un emploi humain ne disparaît pas comme cela. Un travail ce n'est pas une ligne de code, c'est fait de nombreuses interactions humaines qui produisent de la valeur pour l'entreprise. Augmenter la productivité n'a aucun sens dans certains métiers.

En tant que CFE-CGC quelles actions concrètes menez-vous auprès de vos adhérents ?

D'abord, nous avons une certaine compétence parce que dans nos rangs figurent beaucoup de spécialistes de l'IA et du numérique, qui sont d'ailleurs concernés au premier chef par l'automatisation rapide de certaines de leurs tâches et donc par les menaces sur leur emploi. Notre nouvelle présidente, Christelle Thieffinne, fait de l'IA une de ses priorités et travaille actuellement avec son équipe à une feuille de route. Nous essayons de former nos militants, de leur donner des outils, des méthodes, des cas d'usage. Dans les entreprises, notre première revendication est d'obtenir communication de la cartographie et du registre des différents systèmes d'IA en place, éventuellement pour diligenter des études d'impact, s'agissant notamment des données personnelles des salariés. À la fédération de la banque, nous allons créer notre propre outil d'IA, en mobilisant des ressources plutôt souveraines et frugales et je sais que c'est aussi une demande des autres fédérations, que nous voulons doter de compétences et d'experts IA, pour travailler en toute transversalité. Surtout, nous allons tout faire pour partager notre conviction que tout système d'IA doit être au service des humains. ■

UTILE. Le guide des IA réalisé par la CFE-CGC explore les initiatives qui favorisent un dialogue social constructif et une IA au service de la confiance.



Inégalités de revenus : la France dans la moyenne européenne

Le coefficient de Gini, qui mesure le niveau des inégalités de revenus après redistribution, continue d'augmenter en France, tandis qu'il baisse en moyenne au sein des 27 États membres de l'Union européenne. Mais notre pays reste proche de la moyenne des 27.

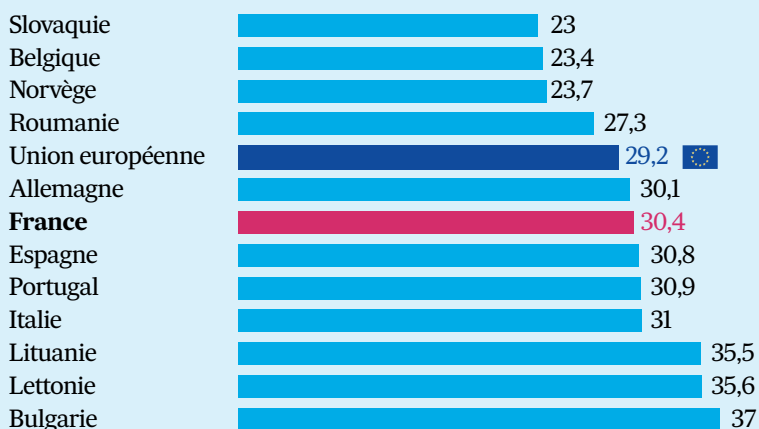
Il existe de multiples indicateurs de la « distribution des revenus », mais le coefficient de Gini est souvent utilisé pour établir des comparaisons internationales. Cet indicateur statistique mesure la dispersion de distribution du revenu disponible dans la population, afin de déterminer le niveau des inégalités des « revenus primaires » des ménages, à savoir leurs revenus après redistribution (impôts et prestations sociales). Il va de zéro (quand tous les revenus sont identiques) à cent (quand une seule personne dispose de la totalité des revenus).

Une situation nouvelle

À l'échelle de l'Union européenne, selon les chiffres publiés le 6 mai dernier par l'organisme statistique Eurostat, le coefficient de Gini s'est encore inscrit en recul cette année, passant de 30 en 2020 à 29,2 en 2025. Cette tendance s'explique principalement par une baisse sensible des inégalités dans l'UE et par le rattrapage des pays du Sud en la matière, en particulier l'Espagne (-0,4 % à 30,8), le Portugal (-1 % à 30,9) ou la Roumanie (-0,7 % à 27,3).

Parmi les États membres les plus égalitaires arrivent en tête du classement la Slovaquie (23), la Belgique (23,4) et la Norvège (23,7). À l'inverse, les pays les plus inégalitaires restent la Bulgarie (37), la Lettonie (35,6) et la Lituanie (35,5). Avec un coefficient de Gini de 30,4 en 2025 (soit 0,4 % de plus qu'en 2024), la France est aujourd'hui légèrement plus inégalitaire que la moyenne européenne.

Coefficient de Gini en Europe en 2025



À titre de comparaison, on notera que dans les pays de l'OCDE non membres de l'UE, le coefficient de Gini s'élevait en 2021 à 36,7 au Royaume-Uni, à 39,4 aux États-Unis et à 33,8 au Japon.

Cette situation relative de la France est nouvelle, car elle était jusqu'à 2021 plus égalitaire que la moyenne.

Une moindre redistribution

Cette situation relative de la France est nouvelle, car elle était plus égalitaire que la moyenne, jusqu'à 2021 (29,3 pour une moyenne européenne de 30,6), ou à peu près aussi égalitaire que la moyenne, en 2022 (29,8-29,9) et 2023 (29,7-29,8).

Pour l'ancien magistrat financier

François Ecalte, auteur d'une note publiée fin mars sur son site FIPECO, cette hausse des inégalités dans l'Hexagone « ne résulte pas d'une augmentation des inégalités primaires [de revenu], mais d'une moindre redistribution du revenu disponible, peut-être imputable à l'impôt sur le revenu ». François Ecalte met en cause « certaines réformes fiscales qui ont joué dans ce sens ».

On rappellera cependant que depuis le 1^{er} janvier 2023, la taxe d'habitation sur la résidence principale est supprimée pour tous les contribuables en France (elle est toutefois maintenue sur les résidences secondaires), ce qui a profité aux classes moyennes. ■



**POUR
EN SAVOIR
PLUS**

Le coefficient de Gini dans le monde entier

Quoi de neuf dans la tech ?



OUTIL Et si la maison se configurait comme une voiture ?

Choisir un modèle, sélectionner ses finitions, ajuster quelques options, visualiser son prix en temps réel et connaître son délai de livraison... Cette logique, bien connue de l'automobile, gagne désormais la maison individuelle. La décoratrice Martha Stewart vient de lancer, en collaboration avec Hapi Homes, une collection de maisons préfabriquées inspirées de quatre de ses résidences emblématiques : Bedford, Perry Street, Skylands et Lily Pond. Chaque modèle existe en maison complète ou en ADU (Accessory Dwelling Unit), ces petites unités d'habitation accessoires très en vogue aux États-Unis.

Derrière l'effet de marque, le sujet concerne directement le BTP. Hapi Homes promet des kits à partir de 150 000 dollars pour les ADU et 450 000 dollars pour les maisons complètes, avec un délai annoncé de quatre à douze semaines entre le permis et la remise des clés. La personnalisation passe par une plateforme numérique permettant de choisir plans,

finitions, agencements et d'obtenir un prix actualisé.

Le procédé repose sur une structure en acier léger préfabriquée en panneaux. Selon l'entreprise, cette approche réduirait les délais de chantier jusqu'à 40 %, l'empreinte carbone embarquée d'environ 50 %, ainsi que les déchets sur site. Les maisons sont aussi annoncées compatibles avec les standards « Passive House ». Reste une question : jusqu'où industrialiser l'habitat sans l'appauvrir ? Mais cela fait émerger une réalité : la préfabrication ne se joue plus seulement sur la performance technique, elle entre dans l'ère du configurateur, de la transparence prix-délai et du sur-mesure standardisé.



SPORT Hypershell X Pro : l'exosquelette sort du labo

Longtemps cantonné aux usines, aux entrepôts ou à la rééducation, l'exosquelette vise désormais le grand public. Présenté pour le sport et l'outdoor, l'Hypershell XPro se fixe à la taille et aux jambes pour accompagner l'effort. Derrière le discours de performance, l'enjeu le plus prometteur pourrait être ailleurs : mobilité, assistance, port de charges ou réduction de la fatigue ressentie. Une technologie encore chère, mais qui commence à changer d'échelle.

Prix : 899 €

GADGET

Maverick AI Pro : l'œil aux commandes



Et si les lunettes connectées se pilotaient... à l'œil ? Lancé en campagne

de crowdfunding (financement participatif) à 325 dollars, les Maverick AI Pro d'EverySight intègrent un module d'eye-tracking de moins d'un gramme dans une monture de 47 grammes. L'idée : utiliser le regard comme curseur, à la manière d'un casque de réalité augmentée, mais dans un format beaucoup plus discret.



Une piste intéressante pour les interfaces mains libres, du chantier à la maintenance.



Congés pour événements familiaux, comment s'y retrouver...

Ouverts à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, les congés pour événements familiaux sont très nombreux dans le code du Travail. Mode d'emploi.



Patrice ADAM
Professeur
à l'Université
de Lorraine

On entend souvent tout et n'importe quoi sur les congés pour événements familiaux... Il faut dire qu'ils se sont multipliés dans le code du Travail, que certains ont été l'objet de réformes législatives récentes et que tous n'obéissent pas aux mêmes règles. S'y retrouver n'est donc pas toujours chose facile, d'autant que les conventions collectives peuvent adopter des règles plus favorables que celles instituées par la loi (durée plus longues ou motifs de congés non prévus par la loi, comme un déménagement par exemple).

Prise des congés

Chacun est donc invité à se plonger, d'abord, dans les normes conventionnelles applicables dans son entreprise. De ces divers congés légaux, tentons de livrer une présentation synthétique (cf. tableau ci-contre).

À ces congés s'en ajoutent encore d'autres (dont le régime juridique est différent) dont on ne dira rien ici : jours d'absence en cas d'enfant malade, autorisations d'absence pour accompagner une future mère aux examens de suivi de la grossesse, congé de paternité...

Ces congés sont ouverts à tous les salariés, quelle que soit leur ancien-

neté. Il s'applique dans toutes les entreprises, quels que soient leur effectif. Leur durée se calcule en jours ouvrables.

La prise de ces congés est en principe facultative (sauf pour le congé de naissance qui est, lui, obligatoire) et suppose que le salarié en réclame le bénéfice. Dans ce cas, il devra apporter, par tout moyen, la justification de l'événement familial invoqué.

En principe, la prise du congé doit se situer au moment où se produit l'événement – ou dans un délai raisonnable (le veille ou le lendemain du jour de la cérémonie de mariage de son enfant) – et il n'est dû que si



Les congés familiaux prévus par la loi (jours ouvrables)



- Mariage, remariage, Pacs
- Mariage ou remariage d'un enfant

4 jours
1 jour



- Naissance d'un enfant (père, ou conjoint, concubin ou personne liée par un Pacs à la mère)
- Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

3 jours
3 jours



- Décès d'un enfant de plus de 25 ans
- Décès d'un enfant de moins de 25 ans
- Décès d'un enfant lui-même parent (quel que soit son âge)
- Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié au Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- Congé de deuil pour son enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

12 jours
14 jours
14 jours
14 jours
3 jours
8 jours



- Survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant

5 jours

ledit événement a lieu pendant une période où le salarié devait être présent dans l'entreprise. Cependant, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés, le congé de naissance débutera au retour de vacances du salarié !

Rémunération des congés

Certains congés relèvent néanmoins de règles particulières. Ainsi, la période du congé de naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Le congé d'adoption commence à courir, également au choix du salarié, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer ; soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ; soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée (C. trav. art. D 3142-1-3).

La prise de ces congés ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée (D. 3142-1-1). Le salarié doit informer son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence, en précisant les dates auxquelles il souhaite bénéficier du congé.

La prise de ces congés ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (C. trav., art. L. 3142-2). ■

QUESTIONS-RÉPONSES

1. Mon mandat d'élu peut-il être prorogé ? Et si oui, à quelles conditions ?

C'est possible, mais cette prorogation doit impérativement être réalisée avant la date à laquelle expirent les mandats en cause. On ne peut pas proroger un mandat déjà expiré ! Attention : seul un accord unanime passé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut, en principe, différer le terme des mandats des élus (la prorogation dans le cadre d'un transfert d'entreprise relève néanmoins d'autres règles... plus souples).

2. L'employeur peut-il rompre la période d'essai d'une salariée enceinte, alors même qu'il connaît son état de grossesse ?

Oui, mais sous une importante réserve : lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de l'état de grossesse de la salariée (ce qu'il appartient à cette dernière d'établir), il lui revient de prouver que la décision de rupture est justifiée par des éléments sans aucun lien avec l'état de grossesse (Soc. 25 mars 2026).

3. L'employeur a transmis mon adresse personnelle à une organisation syndicale sans mon accord. En avait-il le droit ?

Et bien non... En effet, constitue une atteinte à la vie privée la divulgation par l'employeur du domicile d'un salarié sans son accord (Soc. 11 févr. 2026).

4. L'employeur a-t-il le droit d'utiliser le test du « sac à main » pendant un entretien d'embauche ?

La pratique consistant à demander à une femme, lors d'une phase de recrutement, de vider son sac à main est interdite (atteinte à la vie privée, discrimination sexuelle...). Dans une réponse publiée au Journal officiel du Sénat le 19 février 2026, le ministère du Travail le confirme avec fermeté.

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

Place des Quinconces, l'histoire a rendez-vous avec la fête

À Bordeaux, la plus grande place de France, bâtie sur les ruines d'une forteresse médiévale, est aujourd'hui un musée d'histoire à ciel ouvert en même temps qu'un haut lieu de la fête, des réjouissances... et des mobilités.

Il s'appelle « Trompette ». Drôle de nom pour un château... En fait, il s'appelait Tropeyte et la déformation était donc tentante... C'était une forteresse de la ville de Bordeaux, érigée après la reprise de la cité aux Anglais par la couronne de France. Au grand déplaisir des Bordelais : au moment de La Fronde, qui vit Bordeaux entrer en rébellion contre Anne d'Autriche et Mazarin, les insurgés détruisent Trompette, étendard du pouvoir royal. Mais on ne fait pas disparaître impunément un tel symbole : Louis XIV le fait reconstruire, Colbert et Vauban s'en mêlent, l'édifice devient un pur ouvrage militaire, agissant comme une sourde menace contre les Bordelais en cas de nouvelle rébellion.

Elle ne viendra pas, car Bordeaux s'enrichit grâce au commerce colonial et les édiles veulent embellir leur ville. On entoure Trompette de jardins, pour en gommer l'aspect austère, on crée les places Royale, Dauphine, d'Aquitaine, la cité se dépouille de ses habits médiévaux pour embrasser l'ère des Lumières, qui accouchera du Grand Théâtre, inauguré en 1780. Ce dernier ne sert bientôt plus à rien, il est même devenu une verrue qui empêche le développement urbain et l'ouverture de la ville vers la Garonne.

Vers 1785, l'œuvre de démolition commence. En 1816, Trompette est

complètement rasé pour permettre la réalisation d'un nouveau « marqueur » architectural de Bordeaux, la place des Quinconces. À partir de 1817, des bâtiments en forme d'hémicycle sont édifiés sur la bordure ouest. Puis, jusqu'à la Garonne, des arbres sont plantés en quinconce. En 1829, deux grandes colonnes rostrales, de style néo-classique, évoquant le commerce et la navigation, sont érigées, conférant au lieu encore davantage de majesté.

D'abord nommée place Louis XVI en 1816, puis Louis-Philippe en 1830, elle adopte son nom définitif après la Révolution de 1848. On y installe en 1858 les statues monumentales de Montaigne et de Montesquieu. En 1857, la ville de Bordeaux décide de faire réaliser par Frédéric Bartholdi une fontaine inspirée du bassin d'Apollon à Versailles, avant de renoncer à ce projet plusieurs années après (elle sera finalement installée à Lyon, place des Terreaux). Vouée aux symboles historiques, elle s'enrichit dans les dernières années du

La place s'est enrichie à la fin du XIX^e siècle du monument à la mémoire des Girondins, artisans et victimes de la Révolution



XIX^e siècle de l'imposant monument à la mémoire des Girondins, à la fois artisans et victimes de la Révolution. La colonne de 43 mètres et les deux bassins qui la flanquent sont achevés en 1902. Quatre chevaux en bronze seront « saisis » en 1943 par les Allemands pour fabriquer des canons... mais interceptés et cachés par la Résistance entre Bordeaux et Paris. En janvier 1983, ils furent réinstallés à leur place d'origine.

La première Fête des Vendanges

La place des Quinconces, la plus vaste de France, devient alors le cœur de l'activité festive et commerciale de la ville. En 1907, elle abrite l'Exposition maritime internationale. Durant l'été et l'automne, les Quinconces accueillent toutes les têtes couronnées du moment, ministres, personnalités et représentants de toutes les marines du monde pour célébrer le



dynamisme du commerce et de la marine bordelais, en pleine période d'expansion coloniale. Parallèlement, des dizaines de congrès internationaux se déroulent dans la cadre de l'Exposition, conférant à Bordeaux une réputation flatteuse de cité industrielle et ouverte sur le monde.

Pour renouer avec la vocation de la place, le journaliste et entrepreneur Marcel Gounouilhou, directeur quotidien *La Petite Gironde*, décide d'y organiser, en septembre 1909, La Fête des Vendanges, la première du genre consacrée au rayonnement du vignoble bordelais, à un moment où la conjoncture viticole est difficile. L'événement attire plus de 200 000 visiteurs, qui ont l'occasion d'assister dans toutes les artères de la cité, à une cavalcade de chars décorés aux couleurs des différentes régions viticoles du Bordelais, avec force fanfares, sonneries, figu-

La place des Quinconces a accueilli le mémorable concert des Pink Floyd lors de la dernière tournée du groupe en 1994

rants en costume moyenâgeux, sans oublier la reine de la Gironde et la reine des Vendanges. Et l'après-midi, on peut assister à la représentation d'un opéra spécialement écrit pour l'occasion, *Bacchus triomphant*, dans un immense théâtre en plein air de 25 000 places, dressé sur la place. L'œuvre n'a guère laissé de souvenir impérissable, reposant sur un synopsis des plus simples : des barbares aux portes de la ville sont éloignés de leurs intentions guerrières grâce à Bacchus, qui leur fait décou-

vrir le vin. Défilé des saisons, ballets, Bacchus couronné, interprété par Lucien Muratore, le ténor français le plus populaire de l'époque...

Aujourd'hui, la place des Quinconces a conservé le goût de la fête. Il y eut le mémorable concert des Pink Floyd lors de la dernière tournée du groupe en 1994, la création d'une fan zone de 62 000 places lors du championnat d'Europe de football en 2016... Il y a surtout la Foire aux Plaisirs qui, depuis 1854, se tient deux fois par an sur la place et est l'une des plus grandes fêtes foraines de France, accueillant entre 800 000 et 1 million de visiteurs chaque année. Et cette place historique est aussi un symbole de modernité : à la jonction de lignes de tram, de bus et de cars, elle est aujourd'hui le « hub » le plus important des transports en commun de l'agglomération bordelaise... ■

ÉTÉ 2026

Bien plus QUE DES VACANCES

Les  BTP Santé
Prévoyance

POUR LE BTP

-20%⁽¹⁾

sur le tarif public
TOUTE L'ANNÉE

Les  BTP Santé

GRATUIT⁽²⁾
POUR LES MOINS
DE 13 ANS
EN FRANCE
ACCOMPAGNÉS DES
PARENTS OU GRANDS-PARENTS

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

(1) La réduction de 20% sur le tarif public est uniquement applicable aux salariés, apprentis, artisans ou retraités du BTP qui sont soit adhérents de BTP-PRÉVOYANCE ou de la SAF BTP IARD soit cotisants ou allocataires de la branche professionnelle BTP de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco (hors pensions de réversion). Cette réduction est également applicable aux personnes rattachées au foyer fiscal de l'adhérent. Cette réduction ne s'applique pas aux transports, suppléments et prestations facultatives. (2) Offre valable pour un seul séjour par année civile et par adhérent, d'une durée maximale de vingt et un (21) jours en France métropolitaine (hors transport). Fonctionnement de la gratuité : 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 : gratuité du séjour pour les enfants de moins de 13 ans/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 de moins de 13 ans/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 12 ans inclus (le total des réductions enfants accordées ne pouvant excéder 40% du prix du séjour). Offre réservée aux adhérents détenteurs d'un contrat complémentaire santé individuelle ou collective de BTP-PRÉVOYANCE institution de prévoyance, SAF BTP IARD ou PRODIGÉO Assurances. Offre non fractionnable. Cette réduction n'est pas cumulable avec les offres « Jeunes Parents » et « Reconstruction après un deuil ».

Offres (1) et (2) valables uniquement sur les séjours proposés par PRO BTP Vacances® pour toutes réservations effectuées à compter du 1^{er} décembre 2025. Ces offres sont non rétroactives, non cessibles et ne peuvent donner droit à aucune contrepartie monétaire ou autre. Afin de bénéficier de ces offres, les adhérents/allocataires/cotisants concernés doivent participer au séjour ou au voyage réservé par leurs soins. Voir le détail de nos offres et nos conditions générales sur vacances.probtp.com ou sur le catalogue été 2026.

**PRO BTP
VACANCES®**

PRO BTP VACANCES, marque commerciale sous laquelle exerce BTP VACANCES, Association loi du 1^{er} juillet 1901, inscrite sous le SIREN n° 438 576 886, et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 et BTP VOYAGES, SAS au capital social de 1000000€, enregistrée au RCS de Paris n° 803 763 028 et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075140071 - dont leur siège social respectif est sis 7 rue du Regard à Paris (75006) et ayant pour Garant : APST - Assureur : ALLIANZ IARD - 1 Cours MICHELET, CS 30051, 92076 PARIS La Défense cedex

INSTITUTION DE PRÉVOYANCE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS BTP-PRÉVOYANCE, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris - SIREN 784 621 468

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