



QUELLES RÉALITÉS POUR LES EMPLOIS VERTS DANS LE BATIMENT ?

Samuel ZARKA

NOVEMBRE 2015

Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ?

Etude n°2010-6, agence d'objectifs FO-IRES

Samuel ZARKA

Contacts

Samuel Zarka

25 boulevard de Belleville

75011 Paris

Tel. : 01 48 05 82 43

Mob. : 06 23 26 73 18

samuelzarka@gmail.com

Sébastien Dupuch

CGT-Force Ouvrière

Secteur Europe international

141, avenue du Maine

75680 Paris Cedex 14

Tel. 01 40 52 83 39

Avertissement

Ce rapport comporte une synthèse préalable, suivie d'un développement qui présente le détail des analyses.

Des recommandations sont présentées et argumentées tout du long.

Pour des raisons de confidentialité, les noms et informations relatives aux professionnels, dont le témoignage est exploité dans cette étude, ont été modifiés.

QUELLES REALITES POUR LES EMPLOIS VERTS DANS LE SECTEUR DU BATIMENT ?

Organisation Syndicale : CGT-Force Ouvrière 141, Avenue du Maine 75 014 Paris

Secteur éco. CGT-Force Ouvrière 141, Avenue du Maine 75 014 Paris

CONTENU DE LA RECHERCHE

Présentation syndicale de l'objet de la recherche :

Il est nécessaire de faire valoir une approche syndicale sur la question des emplois verts. Pour Force ouvrière, tout en reconnaissant les opportunités que peut créer ou impulser les engagements du Grenelle de l'environnement en matière de croissance et d'emploi, il ne faudrait pas qu'une nouvelle forme de précarité « verte » s'instaure si la qualité d'un emploi ne se mesure plus qu'à l'application d'un label vert ! Il s'agit pour Force ouvrière d'appuyer ses revendications sur une analyse solide sur un sujet qui pour le moment donne lieu à beaucoup d'optimisme, qui rapidement risque d'être déçu. Il est enfin nécessaire de mettre en évidence les risques et dangers qu'une approche privilégiant les seuls métiers « verts » peut avoir pour les métiers traditionnels.

Explicitation de la problématique et des hypothèses :

Alors que la crise économique n'en finit plus de détruire des activités et des emplois, le gouvernement tente de convaincre qu'il engage l'économie française sur la voie de la croissance verte. Le ministère s'appuie sur les résultats d'une étude indiquant que les programmes du Grenelle engagés pour la période 2009-2020 permettraient de créer ou maintenir 600 000 emplois. Une grande partie des emplois serait générée dans le secteur du bâtiment. Il faut désormais s'assurer que les ambitions ne seront pas déçues. Or, le secteur de la construction en France a connu une sérieuse baisse d'activité à cause de la crise.

L'OIT évalue de son côté que les secteurs du bâtiment, des techniques de construction liées au développement durable et des énergies renouvelables peuvent créer plusieurs millions d'emplois en Europe et aux Etats-Unis. Très en vogue, cette question des emplois et des métiers verts justifie que l'on s'interroge sur la réalité que recouvre cette terminologie. Car il est possible, voire probable que l'essentiel des emplois identifiés comme relevant de nouveaux métiers ne le sont pas réellement mais constituent plutôt des emplois déjà existants « repeints en verts ». L'étude proposée ici souhaite donc analyser la réalité des nouveaux métiers dans les domaines du bâtiment, secteur que le gouvernement privilégie dans le cadre du Grenelle et dans sa communication et ses prévisions d'emplois. Il s'agit de manière prospective, à partir d'une analyse des branches concernées, du secteur ou de la filière de tenter de distinguer ce qui relève d'une évolution des métiers existants de ce qui peut susciter de véritables nouveaux métiers, avec à la clé des créations d'emplois.

A partir de ce constat, l'étude souhaite analyser plus en détail la réalité, l'évolution et les perspectives offertes par ces « métiers Grenelle », liés à l'établissement de nouvelles normes thermiques dans le bâtiment favorisant les économies d'énergie et les énergies alternatives (isolation, installation thermique, charpentes en bois...). Les besoins de rénovation sont importants, il est donc nécessaire de distinguer les métiers qui sont appelés à se développer des métiers en transformation, d'évaluer les besoins en recrutement, de définir les besoins en formation et en qualifications et d'établir un diagnostic en matière de précarité, de conditions

de travail et de syndicalisation dans un secteur structuré autour d'une grande majorité de (très) petites entreprises.

Définition du champ de la recherche :

- Délimitation des phénomènes qui constitueront l'objet spécifique de la recherche (production d'une information originale) et que l'on distinguera des phénomènes connexes pour lesquels on s'appuiera sur une information déjà existante et accessible :

Cette étude se propose d'analyser de manière spécifique aux métiers du bâtiment s'interroger sur la réalité des emplois et des métiers verts. Il s'agit dans un premier temps de définir plus précisément ce qui peut relever de la « croissance verte » et de s'interroger sur la pertinence de cette terminologie. Il est possible, voire probable que l'essentiel des emplois identifiés comme relevant de nouveaux métiers ne le sont pas réellement. A ce stade de la réflexion, rien ne garantit en outre la qualité de ces emplois, en termes de contrat de travail, de conditions de travail ou de rémunérations.

- Définition de la période de temps sur laquelle portera la recherche et justification, théorique ou pratique, des bornes retenues.

- Délimitation de l'espace de la recherche : population, zone géographique, catégorie professionnelle, etc.

Cette étude s'intéresse principalement au cas de la France et porte sur la période contemporaine. Le Grenelle de l'environnement peut constituer le point de départ de la réflexion sur un diagnostic de l'emploi dans le secteur du bâtiment, des opportunités d'emploi nouveaux, des enjeux de formation et des conditions de travail.

SYNTHESE

Introduction

Le développement durable ne laisse pas de confronter l'observateur à un paradoxe : alors que jamais autant qu'aujourd'hui, il semble qu'il n'y ait eu nécessité de protéger notre environnement sur un plan tant sanitaire que social, les conditions d'emploi et de salaire sont quasi absentes des préconisations environnementales mises en œuvre par les Etats et les entreprises.

Ce paradoxe est particulièrement lisible dans le secteur du bâtiment. Certes, le lancement du « Plan Bâtiment durable » par le gouvernement français en 2009 fut présenté comme une action volontariste, devant créer plusieurs centaines de milliers d'emplois dans la construction et la rénovation résidentielle et tertiaire, à travers la mise en œuvre de nouvelles normes thermiques. Toutefois, l'expression « emploi vert », courante à l'époque du Grenelle Environnement (2007), a pratiquement disparu des discours institutionnels depuis. Cette disparition est sans doute liée aux pertes d'emplois nombreuses consécutives à la crise bancaire de 2008 et les politiques d'austérité qui ont suivi dans l'Union Européenne.

En revanche, la nécessaire adaptation de certains métiers traditionnels du bâtiment aux exigences du développement durable a suscité l'apparition d'une autre notion, celle de « métier vert », aujourd'hui employée par de nombreuses institutions. Ce faisant, l'accent mis sur le *métier* se disjoint des *conditions d'emploi*, alors même qu'elles jouent non seulement sur l'accès des travailleurs aux droits (aux ressources, à la formation, etc.) mais aussi sur la qualité des ouvrages. Cette disjonction entre métier et emploi s'inscrit, de plus, dans un secteur d'activité caractérisé par la sous-traitance généralisée ainsi qu'une forte instabilité dans l'accès à l'activité rémunérée pour une partie de la main d'œuvre (par exemple, les ouvriers licenciés au cours de la crise).

Or, l'amélioration environnementale recherchée ne suppose-t-elle pas de rendre le travail dans le bâtiment lui-même *durable*, par l'amélioration des conditions d'emploi, de salaire et d'activité des exécutants ? Ou bien l'amélioration recherchée se cantonne-t-elle à l'exhibition de labels de qualité sur le produit final ?

I. Une interrogation au croisement du bâtiment et du développement durable

Le périmètre de cette étude se définit au croisement, d'une part, d'un secteur productif, le bâtiment, et d'autre part, d'un projet multi-facette porté par les Etats comme par les entreprises, le développement durable. Un repérage des traits constitutifs de ces deux ensembles permettra de définir notre méthode d'analyse des « emplois verts ».

1. Le bâtiment : le chantier et au-delà

Le secteur du bâtiment désigne habituellement l'activité de chantier, soit la construction et la rénovation résidentielle ou tertiaire (public et privé)¹. Cette activité se caractérise par une très forte polarité entre un réseau de travailleurs indépendants et de TPE extrêmement nombreuses (98% des entreprises ont 0 à 20 salariés) et une minorité quantitativement très faible d'entreprises de taille plus importante, dont trois ou quatre groupes majeurs². Le tableau 1 décrit cette polarité.

Tableau 1 : Nombre d'entreprises du bâtiment par taille (2014)

Entreprises de 0 salarié	280 236
Dont auto-entrepreneurs (*)	96 708
Entreprises de 1 à 9 salariés	151 731
Entreprises de 10 à 19 salariés	15 525
● Entreprises de moins de 20 salariés (98 % des entreprises du bâtiment)	447 492
Entreprises de 20 à 49 salariés	7 074
Entreprises de 50 à 99 salariés	1 057
Entreprises de 100 à 499 salariés	563
Entreprises de 500 à 999 salariés	47
Entreprises de 1 000 salariés et plus	35
● Entreprises de plus de 20 salariés (2 % des entreprises du bâtiment)	8 776
Total	456 268

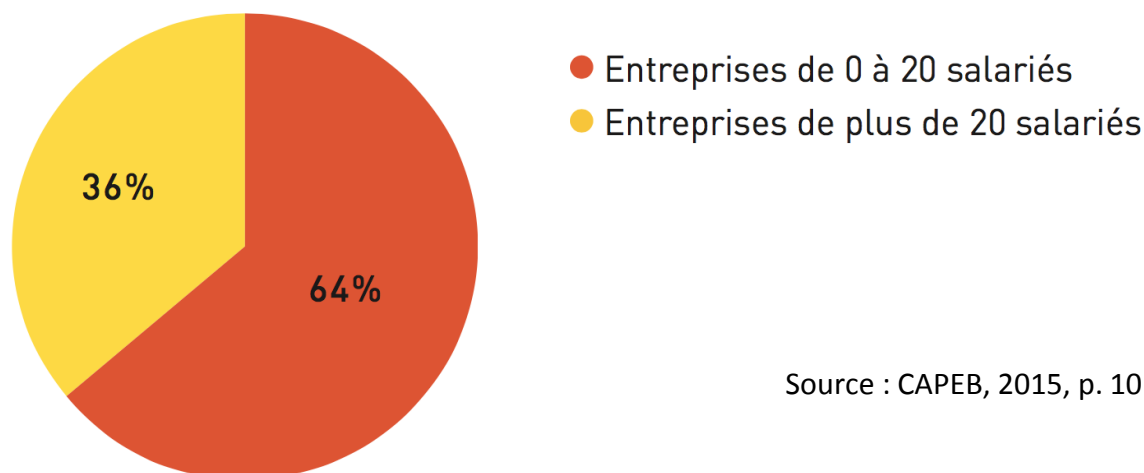
Source : CAPEB, 2015, p. 8.

¹ Le bâtiment se distingue des travaux publics, qui désignent la construction et la rénovation d'infrastructures publiques (voirie, ouvrages d'art, voies ferrées, etc.).

² Bouygues, Eiffage, Spie Batignolles, Vinci.

Le réseau des petites entreprises de travaux réalise presque les deux tiers du chiffre d'affaires (74 milliards d'euros sur 116 milliards), ce qu'illustre le graphique suivant.

Graphique 1 : Chiffre d'affaires du bâtiment (2014)



Source : CAPEB, 2015, p. 10.

En termes d'actifs, la construction-rénovation rassemble presque un million et demi de travailleurs, dont presque 400 000 indépendants (tableau 1) et environ un million de salariés¹. Parmi ceux-ci, les trois quarts sont ouvriers. Les effectifs salariés restants se partagent entre 20% d'employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et un peu moins de 8% ingénieurs assimilés cadres (IAC).

30% des actifs travaillent dans le gros œuvre, 70% dans le second œuvre².

Enfin, rappelons un point notable : les secteurs réunis du bâtiment et des travaux publics présentent le plus haut taux d'accident du travail tous secteurs productifs confondus : 16,3 % des accidents avec arrêt en 2013 et 26,8 % des décès accidentels³.

Si c'est sur l'activité de chantier que portent ces chiffres et que se centrera prioritairement cette étude, rappelons toutefois avec Carassus (2002) puis Amarillo (2013) que l'ensemble des activités liées au bâtiment ne peuvent être réduites à la phase de construction. Elles comprennent plus largement toutes les étapes qui entourent le chantier, de la conception à la livraison et à la gestion du bâti, soit quatre étapes : « la programmation (assurée par la maîtrise d'ouvrage qui commande le bâtiment), la conception (architecte, bureaux d'études), la réalisation et la gestion. » (Amarillo, *ibid.*, p. 87). Ces étapes permettent de définir le bâtiment comme un « système sectoriel » (Carassus, *ibid.*), qui rassemble une pluralité d'acteurs et de modalités d'intervention. Parmi ces acteurs, rappelons les divisions et

¹ Le décompte des salariés varie assez considérablement selon les sources : 1,140 millions pour la CAPEB (*ibid.* p. 9), 940 000 pour l'observatoire du BTP (voir plus loin).

² Le gros œuvre désigne l'ensemble des travaux qui soutiennent l'édifice en construction, et qui lui assurent sa stabilité et sa solidité (maçonnerie, charpente, béton, etc.). Le second œuvre désigne les travaux qui complètent l'ouvrage, sans impacter sur sa solidité ni sur sa stabilité (isolation, couverture, plomberie, etc.).

³ Source : INRS, <http://www.inrs.fr/actualites/statistiques-BTP-2014.html>

hiérarchies de base : la maîtrise d'ouvrage (MO : le client) se distingue de la maîtrise d'œuvre (MŒ : architectes, bureaux d'étude), ainsi que des entreprises de construction et des sous-traitants (qui réalisent l'ouvrage).

2. De la protection de l'environnement au bâtiment durable

Le thème de la protection de l'environnement inscrit toujours le même objectif à son fronton, ainsi dès les premières pages de la présentation officielle de la loi Grenelle 1 en 2008¹ : la limitation des changements climatiques par la maîtrise des émissions de CO₂. Cet objectif exprime une double contrainte : à la limitation des ressources fossiles, dont l'exploitation est donc appelée à être remplacée, répond la thèse d'une dangereuse altération du climat en fonction du type d'énergie utilisé. *Nous appellerons cette double contrainte la contrainte énergie-climat*. Elle conditionne les politiques de développement durable menées un peu partout dans le monde et plus particulièrement en France².

La réponse à cette double contrainte s'inscrit toujours dans une « urgence ». C'est ainsi qu'en 2008, l'Union Européenne a décidé une diminution d'ici 2020 de 20% des émissions de CO₂ par rapport à 1990, dans les pays les plus développés économiquement en son sein³. Cette perspective fait de l'évolution de la consommation énergétique des bâtiments un enjeu central du développement durable. En France par exemple, le bâtiment consomme près de 44% de l'énergie finale et génère 21% des gaz à effet de serre en 2014⁴. Il est donc réputé constituer un immense gisement d'économies d'énergie, rendues possibles grâce à de meilleures performances énergétiques. La rénovation énergétique de l'existant, plus praticable et moins coûteuse que la construction neuve, constitue le fer de lance de cette politique.

L'adoption du plan « Bâtiment durable » en 2009 par le gouvernement français traduit cette centralité des performances énergétiques des bâtiments en une série de mesures⁵ : à l'obligation de rénovation des bâtiments publics s'ajoute celle des 800 000 logements sociaux les plus consommateurs en énergie, celle de 400 000 logements privés par an, enfin le passage progressif des constructions neuves à l'énergie positive (BEPOS)⁶. Ce plan est confirmé en 2012 par le nouveau gouvernement⁷. Parallèlement, la réglementation thermique (RT) 2012

¹ Ministère de l'écologie, 2008.

² Les politiques menées se déclinent en plusieurs aspects, mentionnés lors du Grenelle : sauvegarder le « potentiel de croissance », les « populations fragiles » et la « biodiversité », soit une déclinaison tour à tour économique, sociale et écologique (*ibid.* p. 3.). Nous y reviendrons.

³ L'UE vise une réduction des émissions de 80 à 95% d'ici à 2050.

⁴ <http://www.planbatimentdurable.fr/objectifs-r115.html>

⁵ Ce plan est confirmé par la Loi Grenelle 2 (12 juillet 2010, portant engagement national pour l'environnement) définissant l'objectif d'une division par 4 de l'émission de GES par rapport à 1990. Cet objectif est couramment appelé « facteur 4 ».

⁶ Bâtiment à énergie positive : pendant son exploitation, il produit plus d'énergie qu'il n'en consomme.

⁷ Le « plan de performance thermique de l'habitat » vise à doter « un million de logements, neufs et anciens [...] d'une isolation thermique de qualité chaque année ». Source : « Lancement du plan national de performance thermique de l'habitat 2012-2017 », *Actu-Environnement*, 19 septembre 2012. <http://www.actu-environnement.com/ae/news/plan-batiment-performance-thermique-renovation-16607.php4>

puis 2020 doit susciter des évolutions technologiques et industrielles dans les filières de la construction, des matériaux et de l'équipement, permettant de limiter la consommation d'énergie primaire (c'est-à-dire disponible avant toute transformation)¹.

Ce faisant, le champ du bâtiment durable peut se définir comme l'intégration « des principes de conception et de réalisation améliorant tant la performance énergétique et thermique que l'impact sur l'environnement naturel » (Amarillo, p. 87). La mise en œuvre de ces principes suppose une vaste coordination, incluant notamment la production de normes, la production d'équipements et de matériaux correspondant, le ciblage géographique, démographique et énergétique des projets, l'incitation et le soutien financier aux travaux, l'évolution des pratiques de travail.

Enfin, les questions de l'emploi et du métier parcourent la mise en œuvre de cette coordination. Par exemple, la formation de la main d'œuvre en réponse à la demande de construction-rénovation durable constitue une étape conditionnant la dynamique en cours. En cela, le Plan bâtiment durable répond au programme « des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » défini dans la « stratégie Europe 2020 » de l'Union. Toutefois, la qualité « verte » de ces emplois et compétences pose question. En effet, les termes dans lesquels s'énonce le bâtiment durable tendent à limiter la protection de l'environnement à celle de la nature, tout en excluant l'environnement social et juridique qui sous-tend le processus de travail. Cette restriction nous fonde à interroger les notions d'emplois et métiers « verts ».

3. À la recherche des « emplois verts »

Les fantastiques prévisions d'emploi de l'époque du Grenelle ont été largement démenties par les faits : à la création de plus de 300 000 emplois pour le secteur du bâtiment (BCG, 2009) répond aujourd'hui la perte de plus de 100 000 emplois dans les entreprises d'exécution en 2014 et la multiplication du nombre de travailleurs indépendants. Mais ce premier constat, que nous étairons sur une base statistique, ne peut manquer d'interroger la définition même qui est donnée des pratiques de travail « vertes », selon qu'elles sont abordées sous l'angle de l'emploi ou du métier.

Si les nomenclatures officielles recensent des « métiers verts » (et « verdissants »), en revanche, l'expression « emploi vert » manque d'une définition institutionnelle, ou même simplement théorique (Gouin et Roturier, 2015). Toutefois, les deux notions ne peuvent qu'être distinguées, comme on distingue déjà emploi et métier.

En effet, *l'emploi* est une notion de droit, qui réfère à la mise à disposition de l'activité d'une personne au bénéfice d'un *employeur*, par l'intermédiaire d'un contrat de travail. L'emploi suppose ainsi un *lien de subordination*, donnant accès à un poste de travail ou à une fonction dans une entreprise, ainsi qu'à un *salaire*. L'emploi constitue toutefois un terme commun à des situations contractuelles disparates (CDI, CDD, intérim, contrat saisonnier, intermittent, temps plein, temps partiel, etc.) : tous les emplois ne sont pas identiques en durée et accès aux droits (salaire, retraite, congés, formation, etc.) particulièrement dans un secteur comme le bâtiment, caractérisé par une précarité avérée ou potentielle pour une large part de la main

¹ La RT 2012 porte la limitation de la consommation d'énergie des bâtiments neufs à un maximum de 50 kWhEP/(m².an) en moyenne. Source : <http://www.rt-batiment.fr/batiments-neufs/reglementation-thermique-2012/presentation.html>

d'œuvre (sous-traitance, intérim). En outre, rappelons qu'un travailleur indépendant (entreprise unipersonnelle ou auto-entreprise) *n'a pas d'emploi*, au sens où il n'est pas subordonné à un employeur, mais en relation avec un client, par la médiation d'un contrat commercial, non d'un contrat de travail¹.

Le *métier* en revanche réfère à *l'activité* du travailleur, c'est-à-dire à ce qu'il accomplit dans le cadre de son travail (en emploi ou comme indépendant). Ainsi, pour Pôle emploi, un métier « vert » se définit par une « finalité environnementale », comme le traitement des déchets ou la gestion des réserves naturelles². Les métiers « verdissants », quant à eux, désignent des activités évoluant en fonction des enjeux environnementaux : un chauffagiste peut ainsi être amené à se former à la pose de pompes à chaleur ou un menuisier à éviter les ponts thermiques³. Dans les deux cas, la couleur verte renvoie bien au métier, c'est-à-dire à l'activité.

Si emploi et métier se distinguent, dans le même temps, ils s'articulent l'un à l'autre : être en emploi suppose l'exercice d'une activité. Ce lien entre emploi et activité est lui-même régi par la *qualification*. Celle-ci s'acquiert par l'occupation d'un emploi, et inscrit chaque travailleur dans une hiérarchie des postes et des salaires, en référence au classement établi dans une convention collective négociée (de branche ou d'entreprise). La qualification a ainsi une double assise : l'emploi d'une part, la convention collective d'autre part⁴. Enfin, il importe de rappeler que, via la qualification, le niveau de salaire est déterminé en amont de la production, c'est-à-dire avant l'acte de travail⁵. Ceci différencie nettement le salaire lié à la qualification de la logique des primes, toujours liées à l'activité ici et maintenant et de ce fait toujours susceptibles de varier⁶.

Toutefois, si la qualification apparaît dans la définition institutionnelle des métiers verts, ce n'est pas en référence à une convention collective, mais à une *formation* qui doit permettre d'actualiser ses *compétences*. Celles-ci sont liées à la demande du marché du travail (par exemple, la pose de pompes à chaleur), mais sans lien direct au classement conventionnel des emplois et des salaires. La « compétence » ne réfère ici qu'à *l'employabilité*, c'est-à-dire à l'accès ou au maintien dans l'emploi. En ce sens, la montée en compétence des travailleurs est la condition de la valorisation de leur activité sur le marché du travail, mais sans garantie de salaire (ou de revenu pour les indépendants) ni de droits supplémentaires définis à l'échelle

¹ La définition du travail indépendant donnée ici s'écarte donc de son décompte statistique comme « emploi non salarié ».

² Source : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-metiers-traditionnels-qui-integrent-de-nouvelles-competences-@/suarticle.jspz?id=22889>

³ Un pont thermique désigne une variation de résistance thermique dans l'enveloppe du bâti.

⁴ Là où il existe une logique d'emploi. Il en va autrement pour la fonction publique par exemple, où c'est le double appui du grade, auquel on accède généralement sur concours, et de la grille indiciaire, qui classe hiérarchiquement les niveaux de salaires, qui constituent le double support de la qualification.

⁵ Le classement hiérarchique des qualifications s'appuie généralement sur un ou plusieurs critères : en général, le niveau de diplôme, auquel peuvent s'ajouter par exemple l'ancienneté, l'autonomie, la technicité, le contenu de l'activité.

⁶ Par exemple, à travers les primes de rentabilité, de technicité ou de performance.

collective. Au contraire, dans la logique de compétence, c'est la demande du marché du travail, qui vient définir le niveau de salaire (et plus largement les droits liés à l'emploi).

La logique de compétences, qui permet de définir les métiers verts et verdissants, confirme l'attention que le bâtiment durable (et plus largement du développement durable) porte à l'activité de travail plus qu'aux conditions d'emploi et de salaire. Cette attention est encore confirmée à travers l'inclusion courante de la sécurité des travailleurs sur les chantiers dans le champ de la protection de l'environnement. Mais leur environnement juridique et salarial en revanche, n'est pris en compte qu'incidemment, dans des termes non écologistes, et allant dans le sens d'une confirmation du marché du travail, plutôt que de la négociation collective, dans l'accès des travailleurs aux droits.

Or la dépendance des travailleurs au marché du travail, ne montre-t-elle pas ses limites aujourd'hui, au cours de la crise que nous traversons, particulièrement dans le secteur du bâtiment, avec une hausse quasi continue des pertes d'emploi depuis 2008 ? Si le développement durable se donne pour objectif la protection de l'environnement, cette protection ne peut-elle s'appliquer, non seulement à l'environnement réputé naturel, mais aussi à l'environnement de travail dans l'ensemble de ses dimensions, y compris juridiques et sociales ? En ce sens, la notion d'emploi vert peut-elle servir de levier à une amélioration qualitative de l'emploi et des droits qui lui sont liés, notamment dans le bâtiment ?

II. Plan

La présente étude propose d'examiner cette tension entre verdissement des métiers *ou* des emplois dans le secteur du bâtiment sous différents angles, depuis les annonces du Grenelle Environnement. Dans un premier temps, nous procéderons à l'examen chiffré de l'évolution de l'emploi ces dernières années (étude statistique). Sur cette base, nous reviendrons sur les mots et conceptions mises en œuvre par le Plan Bâtiment durable, pour mieux comprendre les évolutions sectorielles qu'il promet (étude lexicographique). Enfin, nous restituerons les changements dans les pratiques de travail, en lien avec les nouvelles normes de développement durable, telles que les expérimentent les professionnels du secteur (étude qualitative par entretiens).

Pour le détail des sources, voir le rapport détaillé.

Première partie

Les chiffres des entreprises d'exécution, 2008-2014 (constat statistique)

La crise économique survenue à partir de 2008 amène à interroger les créations d'emploi par centaines de milliers projetées au lendemain du Grenelle Environnement. Pour ce faire, nous nous sommes référés aux chiffres annoncés à l'époque par le Boston Consulting Group, et repris par le gouvernement, que nous avons comparés aux données récentes sur les entreprises d'exécution dans le bâtiment.

Si la hausse du nombre d'emplois prévue par le cabinet BCG agrégeait les effectifs de MO, MCE et d'exécution, les données de l'Observatoire des métiers du BTP se restreignent à la seule exécution. Toutefois, leur analyse invite à mettre en question des prévisions du BCG.

En effet, selon l'Observatoire, les chiffres de l'emploi dans les entreprises d'exécution du bâtiment (et des travaux publics) prennent profondément le contre-pied des annonces du BCG. Ils montrent que la crise économique joue durement contre l'emploi, causant une très forte diminution des effectifs totaux : - 23 000 intérimaires (2007-2013) et - 23 000 apprentis pour le BTP, auxquels s'ajoutent 123 000 salariés en moins pour le seul bâtiment entre 2008 et 2014. Nous pouvons supposer que les intérimaires, plus flexibles, ont été les premiers touchés par la contraction de l'activité. La diminution des effectifs s'est ensuite amplifiée (licenciements économiques, non-remplacement des départs à la retraite, absence d'embauche).

De plus, l'examen des données touchant l'activité et la démographie du secteur permet d'affiner ce premier résultat. Depuis 2008, la baisse de l'activité de construction-rénovation dans le bâtiment a occasionné la reconfiguration de la démographie des entreprises d'exécution. La disparition de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés (-5,5% en moyenne) ou de 250 à 1000 salariés (-23%) a participé à la très forte augmentation du nombre d'indépendants et de grosses PME (200 à 250 salariés) : + de 60% dans les deux cas.

La crise économique a donc été facteur d'une diminution de l'emploi stable et sans doute d'augmentation de la sous-traitance et de l'intérim. En revanche, il est possible que certaines entreprises intermédiaires aient vu leur position se renforcer, ce qui pourrait expliquer la hausse des effectifs de maîtrise, d'encadrement, de vente (+10%).

En outre, il est apparu que de nombreux métiers traditionnels du bâtiment (carreleurs, maçons, plâtriers, métalliers, peintres, menuisiers) ont subi une hémorragie (-20% en

moyenne). Cette baisse affecte aussi la plupart des métiers liés aux travaux de performance énergétique : couvreurs (-3,5%), électriciens (-17%), monteurs de réseau (-20,5%) et plombiers (-26%).

Seuls les chauffagistes voient leurs effectifs augmenter de 3%. Mais, cette proportion est sans commune mesure avec les pertes d'emploi causées par la crise. Il n'y a donc pas compensation entre les effectifs des différents métiers, d'autant qu'une partie des effectifs en hausse n'a sans doute fait que changer d'intitulé de poste ou de qualification en fonction de l'évolution des marchés.

Cela signifie que le bâtiment durable n'entraîne dans son sillage qu'une minorité d'ouvriers spécialistes de la rénovation énergétique, sur fond de diminution continue de l'emploi total dans les entreprises de construction. S'il est probable qu'une part des travaux de performance énergétique échoit aux indépendants nouvellement établis, la question se pose des conditions de travail de ces indépendants en termes contractuels ainsi qu'en termes de revenus. De plus, il importe, dans ce bilan social provisoire, de considérer la précarité dans laquelle la baisse de l'activité a probablement projeté une partie des intérimaires du BTP, notamment les moins qualifiés et les plus jeunes, ainsi que les apprentis sans entreprises.

Le constat des pertes d'emploi dans les entreprises d'exécution montre ainsi que le marché de l'amélioration énergétique des bâtiments n'est actuellement pas susceptible de contrevenir à la crise qui affecte le bâtiment dans son ensemble. Cela, alors même que les mesures d'accompagnement mises en place au niveau politique ne semblent pas non plus parvenir aux objectifs qu'elles se fixent¹.

À ce stade de notre enquête, les résultats obtenus suggèrent donc, pour comprendre la crise du bâtiment, de rapporter les chiffres de l'emploi aux déterminants économiques et institutionnels généraux de l'activité des entreprises de construction-rénovation : soit, de recourir à une analyse des rapports entre institutions, investissement et activité, au plan tant structurel et conjoncturel, à l'échelle nationale, communautaire et internationale. Mais ceci sort du cadre de notre étude.

Quant aux chiffres examinés précédemment, nous les compléterons dès la partie suivante, par l'analyse de sources qui affirment que, dans un ensemble incluant maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, le volume d'emplois lié aux performances énergétiques dans le bâtiment a progressé depuis 2009. Mais avant cela, il nous faut faire retour sur la terminologie du bâtiment durable.

¹ Béthencourt et Chorin (2013, p. 23) faisaient ainsi remarquer que l'activité liée à l'amélioration énergétique des bâtiments apparaissait « très en deçà des objectifs », avec 41 000 PTZ et environ 150 000 rénovations complètes en 2011, sur 400 000 annoncées par an à partir de 2013.

Deuxième partie

Bâtiment durable :

Pour comprendre les évolutions du secteur, en préciser les termes

En France comme dans de nombreux autres pays, nous recevons quotidiennement des informations touchant le « développement durable », l'« environnement », l'« écologie » ou la « nature ». Or ces termes présentent une polysémie dommageable à la clarté des discours qui s'y réfèrent. Ainsi, leur familiarité ne peut nous permettre de faire l'économie de leur analyse, qui plus est dans le contexte de l'aménagement d'une industrie, le bâtiment durable, et de toutes les implications qui en découlent pour les salariés. L'initiative syndicale de cette étude constitue au contraire l'opportunité d'interroger le lexique du développement durable point de vue du travail (dans le bâtiment), ainsi que les catégories statistiques ou sociométriques qui en sont issues.

Nous procédons en trois temps : examen terminologique ; examen des perspectives que les concepts du développement durable apportent au bâtiment ; examen des catégories statistiques utilisées par le Commissariat général au développement durable (CGDD).

I. Examen terminologique

Le terme « environnement » n'a pas le caractère de la neutralité. C'est un terme qui véhicule couramment un *jugement de valeur* extrêmement positif et qui polarise de ce fait les discours selon une opposition simple : « bon pour l'environnement » ou « mauvais pour l'environnement ». Or, qu'appelle-t-on « environnement » ? Corrélativement, qu'appelle-t-on « nature », « écologie » ?

Nous proposons de partir de l'idée que l'environnement réfère, en général, à ce qui nous entoure, qu'il s'agisse d'un cadre urbain, rural, industriel, etc. Protéger l'environnement, c'est protéger ce cadre, sous réserve qu'il soit sain, puisque le terme environnement ne désigne par lui-même rien qui ne puisse être, par exemple, pestilentiel. En toute généralité, ce cadre peut être étendu aux relations sociales qui s'y nouent. C'est ainsi qu'on peut parler d'environnement de travail en désignant aussi bien le lieu du travail que les rapports formels (par exemple juridiques) ou informels (par exemple camaraderie, hostilité) qu'entretiennent les travailleurs. De même, on peut parler d'environnement familial ou social. C'est ainsi qu'un conseiller à l'emploi pourra demander à une personne au chômage quelles sont les opportunités d'emploi se trouvant dans son environnement.

Cependant, le terme « environnement » est plus souvent associé à l'image d'un arbre, d'une forêt, voire de la « Terre vue du ciel » (Arthus-Bertrand, 2010) ou encore à la couleur verte. L'environnement est ainsi souvent confondu avec le *paysage*, lui-même fréquemment confondu avec la *nature*. Or un paysage n'est pas naturel, il est le produit du travail humain (comme un champ de blé, mais aussi au sens de production des conditions matérielles, qui, comme l'avion, permettent d'accéder à un paysage réputé naturel, comme le désert). Quant à la nature, au sens de ce qui est vierge de toute activité humaine, elle est souvent confondue avec le vivant, alors même que, quantitativement, le vivant y est une exception. En effet, la nature est bien davantage minérale, gazeuse, bref, correspond aux différents états de la *matière* et aux lois physico-chimiques qui la gouvernent, qu'au seul monde vivant.

Dans l'univers lexical confus du développement durable, la notion d'environnement est évidée de son contenu proprement humain, culturel, historique et des rapports sociaux, notamment au travail, qui le constituent. Ces rapports sont évidés de leurs déterminations propres (juridiques, salariales, et plus globalement, produites par l'histoire). C'est précisément l'apport paradoxal du terme *écologie* que de réduire la production sociale de l'environnement à un environnement naturel divinisé, substituant ainsi la protection de la « nature » (supposée verdoyante) à la protection des conditions de travail (activité, emploi, salaire).

Ce retour sur les termes liés au développement durable nous a ainsi conduit à formuler une recommandation d'ordre théorique, qui guide nos pas dans cette enquête.

- **Recommandation théorique : acter que l'homme n'a pas de rapport direct à la nature et qu'en ce sens, il n'y a pas d'environnement naturel pour l'homme. Il n'a qu'un environnement produit socialement, dont la nature fournit la base, incessamment transformée par l'activité individuelle et collective.**

Cette recommandation a pour enjeu de ne pas aborder les problèmes environnementaux comme des fatalités « naturelles », mais comme des problèmes distincts selon les régions géographiques et les groupes sociaux impliqués, et appelant une réponse prenant en compte les différents aspects (sanitaire, technique, salarial, etc.) constitutifs de l'environnement humain.

Dans le fil de cette recommandation, nous avons été amené à reconnaître que le discours courant, médiatique aussi bien qu'institutionnel, sur le développement durable, est ambigu : en quel sens y s'agit-il de protéger l'environnement ? S'agit-il de l'environnement naturel ou de l'environnement de l'homme ?

Pour chaque terme de l'alternative, la protection de l'environnement part de principes différents. D'un côté se trouvent les principes définies par le rapport Brundtland (1987), c'est-à-dire la « limitation » et le « besoin », compte tenu de modalités sociales et juridiques « actuelles » d'exploitation des ressources naturelles. Celles-ci ne sont interrogées qu'à la marge, tandis que l'exploitation des ressources *humaines* n'est simplement pas problématisée. D'un autre côté, une approche fondée peu développée à notre connaissance dans la documentation produite sur le développement durable, mais qui entend historiciser les problèmes environnementaux, eux-mêmes rapportés non à la nature, mais à l'homme en général et aux travailleurs en particulier. Cette dernière approche pose, à chacune de ses étapes, la question des conditions, non seulement techniques, mais aussi sociales de résolution des questions environnementales.

À partir de cette alternative, nos trois positionnements se dessinent face au développement durable, plaçant respectivement la nature au centre, le profit au centre ou le travail au centre.

Ces positionnements renvoient à des finalités distinctes, aux implications elles-mêmes différenciées sur les politiques d'emploi, de salaire et d'activité dans le cadre du « bâtiment durable ». Entre ces idéaux-types toutes les positions intermédiaires et toutes les combinaisons sont possibles empiriquement.

Ce parcours dans les concepts nous permet ainsi de formuler deux recommandations.

- **Recommandation 1 : élargir la notion d' « environnement » au travail dans ses aspects, non seulement sanitaires, mais aussi sociaux, juridiques, salariaux.**
- **Recommandation 2 : élargir la notion de « développement durable », non seulement à l'exploitation des ressources naturelles, mais aussi aux conditions d'activité, d'emploi et de salaire.**

II. Perspectives du bâtiment durable

Dans la documentation produite par l'Union européenne aussi bien que par le gouvernement français, le bâtiment écologique revêt un triple aspect : 1. sociétal, 2. économique et/ou 3. social. Ce triple aspect recoupe les idéaux-types identifiés (la nature au centre, le profit au centre ou le travail au centre). Revenons-y tour à tour, pour cerner les enjeux propres au syndicalisme salarié dans le bâtiment.

1. L'aspect sociétal

L'aspect sociétal du bâtiment durable se base sur le principe de non modification de la nature. Le lien énergie-climat détermine cette approche, qui s'exprime volontiers en termes de « vision de la société ». Sous l'angle de la maîtrise de la dépense énergétique, la construction-rénovation des bâtiments occupe ainsi une place centrale.

Cette maîtrise peut se fonder sur deux conceptions distinctes : « sobriété » ou « efficacité » énergétique. La première place la nature au centre de ses préoccupations. La seconde, laïque vis-à-vis de la nature, se définit plutôt comme amélioration de l'infrastructure technique répondant aux usages actuels. Toutefois, même en adoptant une perspective d'efficacité énergétique, l'idée générale de « bâtiment durable » fait l'impasse sur les conditions d'emploi, de salaire et d'activité des travailleurs du bâtiment.

2. L'aspect économique

L'aspect économique se fonde sur la préservation de la production de valeur économique par les entreprises. On peut ainsi supposer que l'hypothèse de l'épuisement des ressources fossiles contraint l'ensemble des entreprises, à l'échelle nationale et internationale, à faire évoluer ses conditions de production de valeur, soit en diminuant la quantité d'énergie utilisée, soit en diversifiant leurs ressources énergétiques, soit encore en suscitant l'usage de ressources encore peu exploitées. Cette problématique se prolonge dans la création, la préservation et le renouvellement de marchés. De ce point de vue, la vision sociétale, décrite précédemment, légitime une opportunité économique (autant qu'elle est produite par elle). Celle-ci justifie une vaste coordination institutionnelle, comme le Plan bâtiment durable.

Les approches sociétale (la nature au centre) et économique (le profit au centre) partagent la tendance à restreindre le concept d'environnement à la problématique énergie-climat. De ce fait, la circulation d'idées entre le thème de la préservation de la nature et celui de la poursuite de la production de profits suppose que les entreprises assument les évolutions techniques induites par les objectifs énergétiques recherchés.

A contrario, une conception extensive de l'environnement, incluant les conditions juridiques et salariales de travail, est tenue à l'écart. Ceci implique de ne pas revenir sur les modalités institutionnelles de travail (en bref, pour le bâtiment : contractant général, sous-traitance et intérim). C'est dans ce cadre que doivent évoluer les produits (compétences, bâtiments). La réflexion sur la base juridique du travail dans les entreprises (l'emploi pour les salariés, le contrat commercial pour les indépendants) n'est pas considérée comme faisant partie du développement (ou du bâtiment) durable. Cette base juridique n'est considérée que comme étant le support de la formation de la main d'œuvre et de son adaptation à l'évolution du marché du travail. Au passage, parce que c'est la demande qui régule l'activité, il n'est aucunement nécessaire que l'acquisition de nouvelles compétences débouche sur des augmentations de salaire (ou de revenu pour les indépendants).

3. L'aspect social

Enfin, l'aspect social du bâtiment durable peut être conçu de différentes façons, parfois contradictoires entre elles.

Premièrement, cet aspect vise à répondre aux « besoins » des « démunis » (Brundtland, 1987). Ici, notre hypothèse est que l'apport du développement durable ne porte pas tant sur l'idée de « besoin » (préexistante au point de vue de l'action publique), mais sur l'intégration de ce concept à la problématique posée par le lien énergie-climat.

En chemin, l'interrogation environnementale ignore la logique produisant la vulnérabilité des « démunis », notamment au niveau énergétique. Traduite en termes écologistes, c'est-à-dire comme assistance aux « démunis », cette vulnérabilité est déconnectée de la pression contre la sécurité économique (et ses conséquence dans l'accès à la sécurité énergétique) qu'exerce structurellement les entreprises sur tout ou partie de la main d'œuvre, via la pression sur le salaire. Cette pression se répercute aussi sur les chômeurs, privés d'emplois pour cause de restriction de la masse salariale.

Nous en venons ainsi à une recommandation supplémentaire :

- **Recommandation 3 : intégrer la situation des « démunis » dans la proposition d'un développement durable des ressources économiques des travailleurs, via le renforcement de leurs droits collectifs (conditions de formation, d'emploi, de qualification et de salaire).**

Une deuxième dimension de l'aspect social touche à la sécurité sanitaire des travailleurs. Il ne s'agit pas du centre névralgique de l'analyse proposée dans ce rapport. Remarquons simplement que la question se pose de déterminer ce qu'apporte le développement durable aux normes actuelles d'hygiène et de sécurité dans les entreprises de construction.

Un troisième aspect social touche à la sécurité du travail sous l'angle des modalités d'emploi. Mais force est de constater que cet aspect manque d'un approfondissement dans la documentation produite autour du bâtiment durable (et plus largement, du développement durable). Ici, notre hypothèse consiste donc dans l'idée que l'acception restreinte du terme environnement, en fonction d'objectifs sociétaux et économiques, substitue l'aide aux « démunis » (face au changement climatique ou à la précarité énergétique) à la question de la sécurisation des ressources des travailleurs (chômeurs inclus). Syndicalement, la question se pose ainsi de savoir quel discours opposer au développement durable lorsqu'il est mis en œuvre sans porter son attention sur les conditions d'emploi, mais aussi de salaire (à ce stade, nous rejoignons le développement du premier aspect social).

Enfin, et quatrième, la dimension sociale du bâtiment durable touche aux conditions de formation, par exemple à travers l'obtention du label RGE (Reconnu garant de l'environnement). En effet, au point de vue syndical, la question se pose de l'opportunité d'une modalité de formation, qui, si elle permet aux professionnels de mettre à jour leurs compétences, n'est en pas moins orientée vers le marché : marché de la formation, marché des compétences et marché du travail, sans jamais que les droits collectifs et négociés des salariés, et plus largement des professionnels (indépendants inclus) ne soient discutés.

De manière alternative à cette référence permanente au marché, il est possible d'imaginer, par exemple, une prise en charge automatique et rémunérée de la formation RGE pour les travailleurs indépendants, compte tenu de l'enjeu qualitatif induit (qualité du bâti), cela indépendamment de l'état de la demande de compétences sur le marché de la construction. Et par ailleurs, il est possible de concevoir une montée en qualification et donc en salaire (et non seulement en compétence) pour les travailleurs salariés.

Nous en venons ainsi à deux recommandations supplémentaires :

- **Recommandation 4 : pour les travailleurs indépendants, faciliter l'accès aux formations liées à l'efficacité énergétique. De plus, prendre en charge le coût de la formation et rémunérer les indépendants en formation via une allocation financée par les entreprises du secteur (au prorata du chiffre d'affaire ou par réaffectation de fonds déjà alloués).**
- **Recommandation 5 : pour les salariés des entreprises, lier les formations relatives à l'efficacité énergétique à une montée en qualification et en salaire (et non seulement en compétence).**

III. Les catégories du développement durable

Enfin, notre examen des concepts du développement durable suppose de revenir sur les indicateurs institutionnels, produits ces dernières années, pour mesurer l'emploi et l'activité dans l'« économie verte », et plus spécifiquement dans le bâtiment. Nous nous basons ici sur une publication récente du Commissariat général au développement durable, présentant les concepts et chiffres de l'économie verte (CGDD, 2014).

Suivant le fil d'une conception naturaliste de l'environnement, différents indicateurs proposent alors un redécoupage d'activités et groupes professionnels préexistant. Différentes activités, ainsi que les emplois leur correspondant, sont ainsi transférés dans des catégories statistiques traçant une frontière entre « économie verte » et économie non-verte. Cette frontière s'exprime, premièrement, à travers le couple éco-activité/activité périphérique, et deuxièmement, à travers le couple métier vert/métier verdissant (CGDD, 2014).

La première approche porte sur les entreprises ayant directement (éco-activités) ou indirectement (activités périphériques) pour objet la préservation de la nature. Elle vise à déduire le nombre d'emplois que ces activités mobilisent de leur niveau de production. Selon cette méthode, l'économie verte compte environ un million d'emploi. Dans cet ensemble, certaines activités du bâtiment (par exemple, isolation, étanchéification) occupent une part dite importante, mais relativement floue suivant les informations disponibles dans le document (peut-être autour d'un quart des effectifs).

Cependant, cette approche sépare, sur une base écologiste, différents segments d'activité, comme certaines activités de construction (par exemple l'installation de chaudières), du reste

de leur secteur originel (le bâtiment en général). Ce procédé interdit donc toute conclusion sur la création nette d'emplois, au regard de la situation générale du secteur. Ensuite, au point de vue qualitatif, les conditions d'activité, d'emploi et de salaire sont exclues de la mesure. C'est pourquoi celle-ci ne permet finalement *que* de prendre acte du choix de la nature comme valeur commune aux éco-activités et aux activités périphériques, cela indépendamment des conditions d'activité, d'emploi et de salaire.

Pourtant, par symétrie, la mesure de la qualité environnementale de la production pourrait intégrer la qualité de l'emploi, le niveau de qualification et le salaire. Autrement dit, la mesure statistique traditionnelle de l'emploi (par les institutions de branche ou par l'INSEE par exemple) pourrait être conçue, non seulement en terme quantitatifs (combien ?) mais qualitatifs : par exemple en cotant le CDI davantage que l'intérim sur une échelle socio-environnementale. Les salaires et qualifications, voire le degré de maîtrise de l'activité par les salariés plutôt que par des impératifs financiers, pourrait aussi être cotés à mesure de leur élévation. Une évaluation de la qualité des ouvrages rapportés à chacun de ces critères (type d'emploi, niveau de qualification et de salaire, maîtrise de l'activité) serait ainsi rendue possible.

- **Recommandation 6 : acter la qualité de la relation contractuelle de travail (type d'emploi), le niveau de qualification et de salaire et la maîtrise de l'activité, comme indicateurs de la qualité de l'environnement de travail.**

Le deuxième découpage porte sur les métiers verts, « c'est-à-dire à finalité environnementale » et les métiers « verdissants », c'est-à-dire dont « les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux. » (*ibid.*, p. 9). À la différence du découpage antérieur, ce n'est pas l'activité *des entreprises* qui constitue la base de décompte, mais l'activité de chaque travailleur.

Les métiers du bâtiment apparaissent ainsi du côté des métiers verdissants, c'est-à-dire de ceux qui intègrent « de nouvelles compétences liées à l'environnement ». Pôle emploi ajoute : « la base du métier reste la même, mais elle s'enrichit de nouveaux savoir faire ». À titre d'exemple : « **le chauffagiste peut se former à la pose de pompes à chaleur, ou le chef de chantier à la gestion des déchets** » (nous surlignons)¹.

Selon cette méthode, l'économie verte compte environ 4 millions d'emplois, dont une très faible minorité d'emplois relatifs à des métiers verts (140 000). Parmi les métiers verdissants, plus d'un professionnel sur deux (58 %) exerce un métier lié au bâtiment ou aux transports (p. 21). À gros traits, nous pouvons donc considérer qu'environ un professionnel des métiers verdissants sur trois travaille dans le secteur du bâtiment au sens large (architectes, bureaux d'étude, exécution).

Cependant, les concepts de métiers verts et verdissants appellent deux remarques.

Premièrement, en postulant l'adaptation de pratiques préexistantes aux exigences du développement durable, les métiers verdissants sont définis en termes de « compétences ». Or, dans le contexte institutionnel actuel, cette notion fait signe vers l'accès au marché du travail, via un filtrage des compétences requises pour répondre à la demande. Ces compétences peuvent elle-même être acquises sur le marché de la formation. Ce faisant, la compétence se distingue, nous l'avons vu, de la qualification professionnelle, au sens où celle-

¹ <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-metiers-traditionnels-qui-integrent-de-nouvelles-competences-@/suarticle.jsp?id=22889>

ci réfère à un niveau de salaire déterminé, non par la demande sur le marché du travail, mais par une convention collective, issue d'une négociation entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs, éventuellement arbitrés par l'Etat. La désignation de métiers verdissants semble donc traduire la construction d'un marché des compétences, dont la valeur est déterminée par la demande, plutôt que la mise à jour de l'échelle collective des qualifications.

Deuxièmement, en choisissant de porter sur les *métiers*, ce découpage ne porte pas sur l'emploi, ni sur le salaire. Le recensement des métiers verts et verdissants nous renseigne ainsi sur l'activité des travailleurs, non sur le type d'emploi occupé (type de contrat ou de structure pour les indépendants).

De ce point de vue, le découpage proposé ne semble pas apporter de renseignements supplémentaires que la mesure traditionnelle de l'emploi et le salaire (par les organismes de branche, l'INSEE, etc.). Il nous informe plutôt sur un mode de pensée, qui extrait des professions de leur secteur d'origine, pour les regrouper à travers le prisme d'une identité confuse entre environnement et nature.

Dans la publication étudiée, les conditions d'emploi correspondant aux métiers verts et verdissant font ainsi l'objet d'une analyse à part. De manière similaire à la première approche (par l'activité), il devient ainsi impossible de désigner des *emplois* verts (ou verdissants) selon le décompte proposé.

S'en suit une recommandation qui prolonge la précédente.

- **Recommandation 7 : en l'absence de prise en compte des conditions d'emploi et de salaire parmi les indicateurs environnementaux, préférer les indicateurs de mesure traditionnels pour évaluer l'environnement social du travail (conditions d'emploi, de salaire et d'activité).**

Finalement, il nous faut nous rendre au constat que la mesure de l'emploi par l'activité, ainsi que le recensement des métiers verts et verdissants, selon des découpages statistiques spécifiques à l'« économie verte », manquent de fournir une information socialement utile au point de vue de l'emploi et du salaire. En effet, pour rendre compte des conditions d'emploi et des offres d'emplois dans le bâtiment (durable), le CGDD recourt à une approche traditionnelle, décrivant les effectifs, le cadre juridique d'exercice, le genre, l'âge et le diplôme, et cela, sans avoir besoin de faire référence au concept naturaliste d'environnement. Les informations touchant aux emplois et offres d'emploi redisent ainsi ce que des statistiques d'emploi classiques diraient aussi bien.

Troisième partie

Le bâtiment durable en pratique

L'enquête qualitative nous informe sur les évolutions du travail invisibles dans les statistiques. Le rapport détaillé de quatre entretiens (sur treize effectués) permet d'entrer dans ces évolutions, avérées, avortées ou possibles. Nous nous intéressons ainsi au cas d'un groupe majeur d'exécution de travaux, en nous adressant à des professionnels situés à différents niveaux (conduite de travaux, pôle interne sur le développement durable, syndicats). En complément, nous revenons sur un entretien avec un professionnel situé dans la mise en réseau et la formation d'entreprises de taille plus réduite (PME, artisans).

I. Fabien : le point de vue de la conduite de travaux

Depuis une dizaine d'années, Fabien a été conducteur de travaux dans plusieurs entreprises consécutivement, et notamment le groupe majeur étudié. Selon lui, l'évolution des métiers, dans le secteur du bâtiment durable, correspond à une évolution de la demande, souvent liée à une réglementation. Celle-ci implique une évolution qualitative du produit, une formation et une pratique adaptée (savoir-faire, compétences). Cette évolution du produit, adossée à une évolution, pratique peut engager aussi des modifications au niveau de l'organisation du travail. Pour l'instant, remarquons qu'elle occasionne, en aval, la mise en place de signes de qualité, délivrés par des organismes tiers. Arrêtons-nous à présent plus en détail sur chaque moment de cet ensemble pour mieux en comprendre les tenants et aboutissants pour le travail.

Les premières réglementations thermiques, aussi bien que celles sur le tri des déchets, ont permis d'envisager la question environnementale, avant même que la thématique du bâtiment durable ne s'affirme. Ces réglementations lient à chaque fois puissance publique et entreprises, dans une relation de complémentarité. Celle-ci est orientée vers des objectifs de qualité (par exemple via les règles de l'art), de filière (par exemple via le réemploi des matériaux) et/ou d'économie (par exemple, soutenir l'activité des entreprises, alléger le travail des communes).

Cependant, des signes de qualité plus récents sont apparus, à travers les normes ISO d'une part, la certification du bâti d'autre part. À la différence de la réglementation, ces normes (principalement ISO) n'ont pas de caractère obligatoire. Elles se présentent ainsi sous un jour volontaire, à l'initiative des entreprises de construction. Elles peuvent toutefois venir croiser la réglementation, en reprendre des critères, doublant celles-ci d'un cachet signalétique. Bien que notre objet ne concerne pas une réflexion de fond sur cette logique de certification, il

convient toutefois d'apprécier sa généralisation, à la fois comme facteur d'évolution du processus de travail et gage de « bonne pratique », notamment en termes environnementaux.

Se plaçant au point de vue de l'exécution, Fabien fait ainsi état d'évolutions en cours dans la conception, à travers une « éco-conception » qui affecte l'acte de construire. C'est, à proprement parler, l'environnement de l'activité de conducteur de travaux qui est intégré dans un processus où différents types d'intérêts (sanitaire et/ou commercial principalement) s'entrecroisent. Quant aux performances du produit final, Fabien s'interroge sur la mise en place « systèmes intelligents », c'est-à-dire gérant à la fois la climatisation, la ventilation, etc. : « Ça reste à voir si toute cette électronique n'engendre pas plus de déchets [qu'elles n'en préserve] ». La rénovation, enfin, est entravée par son coût, entraînant une diminution des exigences en matière thermique.

Ce faisant, le témoignage de Fabien nous permet tirer un premier dans les évolutions récentes du bâtiment, notamment au point de vue de ses implications pour le travail, et l'emploi induit par le bâtiment durable.

Conception de systèmes et produits, installation et maintenance, contrôle et certification : l'emploi induit par le bâtiment durable traduit la constitution d'une filière, encadrée par des réglementations et certifications propres, au sein du bâtiment traditionnel. Nous pouvons à présent proposer d'en ordonner les différents éléments de manière plus systématique.

Les signes de qualité dans le bâtiment durable

Concernant le degré de développement et de structuration des réglementations et certifications dans le domaine de la construction durable, nous proposons de parler de filière. Celle-ci implique aussi bien la puissance publique que des instances privées (associations et entreprises produisant et/ou contrôlant les normes mises en œuvre, entreprises qui les appliquent). Cette filière vient ainsi définir le secteur du bâtiment durable dans ses procédures et signes de qualité.

La réglementation désigne une norme obligatoire, que celle-ci touche au processus de travail ou à son produit. Nous avons vu ainsi que différentes réglementations comportent une dimension environnementale.

S'ajoutent aux réglementations des normes et certifications de trois types¹ :

- Sur les procédés : ce type de norme opère selon une logique de cible, comme le HQE. Mais dans ce cas, se pose la question de la cohérence d'ensemble du choix de cibles, pour un bâti déterminé ;
- Sur les produits : ce type de norme opère selon une logique de performance thermique, comme le BBC ou le BEPOS. Mais dans ce cas, et de manière analogue aux systèmes intelligents, il est possiblement plus consommateur d'énergie de fabriquer un bâtiment BBC ou BEPOS que celui-ci n'en fera économiser par la suite. Pour Fabien, cette contradiction constitue un motif récurrent d'interrogation sur le bâtiment durable.
- Sur la main d'œuvre : ce type de norme opère via une formation, laquelle permet d'obtenir un label, en général appelé « qualification » (mais sans lien nécessaire avec

¹ Nous reprenons, en la modifiant, la tripartition des « signes de qualité » proposée par le site du Plan Bâtiment : <http://www.planbatimentdurable.fr/les-signes-de-qualite-r170.html>

les grilles de classification figurant dans les conventions collectives). Cette formation, suivie par le salarié, dure en général d'une journée à quelques jours, et touche une technique de production précise.

Dans tous les cas, la certification inclut une dimension de mise en visibilité ou d'exhibition de certaines qualités. Ce faisant, la réglementation elle-même peut faire l'objet d'une exhibition, par le biais d'une certification qui en reprend les termes. C'est par exemple le cas de la mention BBC, très proche de la RT 2012. Au demeurant, si certaines normes que nous avons rencontrées sont facultatives (ex. ISO), il est possible que leur mise en œuvre dans l'entreprise conditionne indirectement (comme signe de qualité) ou directement (comme exigence du maître d'ouvrage) l'accès à un marché.

Les certifications sous le jour syndical

Il importe à ce stade de préciser dans quelle mesure les réglementations, et surtout leur traduction en certification, croisent le champ syndical. Pour cela, nous proposons d'en distinguer les différents aspects, que nous pouvons réunir en deux ensembles, l'un qualitatif, l'autre économique :

En termes qualitatifs :

- La certification atteste de la qualité d'un produit ou d'une activité. C'est plutôt la préoccupation du maître d'ouvrage et de la demande qu'il émet au maître d'œuvre.
- La certification peut constituer un gage de « bonne pratique », en lien avec les agences de notation. De ce point de vue, il semble nécessaire de produire une appréciation syndicale des certifications, pour cause de concurrence avec les prérogatives syndicales, dans l'évaluation de la politique de l'entreprise concernée.
- Enfin, la question se pose d'évaluer, au point de vue syndical, dans quelle mesure la formation postulée par les certifications sur la main-d'œuvre participe du renforcement de ses droits (au salaire, à la qualification).

En termes économiques :

- La certification constitue un service rémunéré pour l'organisation qui l'émet.
- Un lien s'établit entre la construction des certifications environnementales et les industries qu'elles désignent et prennent en compte dans leurs grilles de lecture (ex. la production de matériaux).
- La détention de certifications peut conditionner l'accès au marché (ex. de l'éco-conditionnalité, nous le verrons). La question se pose alors, inversement, de l'exclusion d'acteurs ne pouvant accéder à la certification (ex. la RGE, nous le verrons).

II. Paul : l'adaptation interne des entreprises au développement durable

Paul est responsable développement durable dans l'entreprise majeure de construction étudiée (filiale rénovation privée). Selon lui, c'est principalement au croisement entre réglementation environnementale et construction tertiaire que se généralisent les démarches environnementales. À ce croisement, les certifications jouent tantôt dans le sens d'une différenciation des entreprises, tantôt dans le sens d'une standardisation de leurs services.

Au demeurant, il est clair, à travers ce témoignage, que les certifications construisent le marché, en obligeant les entreprises à répondre aux exigences qu'elles définissent. Paul remarque ainsi au passage que les organisations de certifications jouent un rôle médiateur auprès des lobbys de la production matériaux et autres solutions techniques.

Ce faisant, aux dires de Paul, l'évolution des pratiques du fait des démarches environnementales a suscité, dans son entreprise, trois types de métiers. Une expertise technique (pôle étude), qui analyse les dossiers de clients et répond aux appels d'offre. Un contrôle spécifique des chantiers (référénts environnements). Enfin, son propre service, transverse, qui vise à soutenir les deux premiers, mais aussi à fournir aux commerciaux les moyens de vendre l'expertise développée en interne.

De manière complémentaire avec ce qu'indiquait Fabien, Paul confirme que la certification du bâti entraîne la production de nombreux justificatifs. En revanche, elle n'aboutit pratiquement à aucune embauche spécifique dans l'entreprise, hormis son propre service, l'expertise technique (réponse aux appels d'offre) et les référénts environnements.

C'est à l'extérieur que des emplois sont suscités. En effet, d'après le témoignage de Paul, le bâtiment durable est générateur d'activité pour de nombreuses entreprises se positionnant sur la conception et le contrôle des performances thermiques (bureaux d'étude) ou sur l'évolution technique. Ces entreprises doivent pouvoir être de toute taille et il est probable que de petites entreprises innovantes se montent de toute pièce dans ce secteur — le volume d'emplois générés restant à préciser.

Les entreprises d'exécution sous-traitantes en revanche ne semblent pas non plus constituer un terrain privilégié pour les embauches. S'agissant de la formation des ouvriers, il serait plus juste, selon Paul, de parler de sensibilisation.

III. Lionel et Jean : le point de vue syndical

Abordons à présent les questions précédentes sous un jour directement syndical, avec Lionel et Jean, représentants syndicaux ayant une longue expérience du groupe (plus de vingt ans d'activité professionnelle et syndicale). À l'échelle du bâtiment comme secteur, la lecture qu'ils proposent de l'intensité des pertes d'emploi dans le contexte de crise économique corrobore notre constat statistique antérieur : les pertes d'emploi ont d'abord touché les intérimaires, puis les petites et moyennes entreprises, enfin les grandes entreprises.

De plus, le témoignage des syndicalistes nous mène à considérer les évolutions du travail, à l'occasion du développement de démarches environnementales, sous plusieurs jours distincts. Du point de vue de l'activité de travail elle-même, celle-ci a intégré des méthodes écologiques (économie d'énergie, réemploi de matériaux, etc.) dont nous avait déjà fait état Fabien (conducteur de travaux). Il y a adaptation de la main d'œuvre et formation *a minima*.

Toutefois, dans ce cadre, les arguments écologiques, plaçant la nature au centre, peuvent servir de paravent à des logiques de restriction de la masse salariale. Sur le plan du bâti en revanche, les deux syndicalistes reconnaissent des évolutions techniques, confirmant à nouveau le témoignage de Fabien, mais aussi de Paul (responsable développement durable). Quelques postes de spécialistes dans l'entreprise (pôle étude, suivi de chantier) ont alors pu être créés.

Toutefois, interroger, avec Lionel et Jean, le sens des mots « développement durable », « emploi durable », « bâtiment durable », etc., porte à considérer différents aspects du travail (type d'emploi, type de métier), tel qu'il se déroule actuellement, comme participant de l'environnement du salarié. Pénibilité, sécurité et reclassement constituent, pour Lionel et Jean, des occasions de réflexion sur un développement durable plaçant le salarié au centre, et dotant le « développement durable d'une dimension sociale. Celle-ci induit, au passage, possiblement, des créations d'emploi, par exemple dans l'ergonomie, le repérage des risques, le conseil à l'emploi.

Le propos de Lionel et Jean se développe ensuite à un autre niveau, celui des démarches environnementales entendues comme support de construction d'une filière industrielle. Ainsi, selon eux, trois secteurs auraient pu servir de support à un développement de filières, donc de création d'emplois : la gestion des eaux, le photovoltaïque et l'éolien. Mais il n'en a rien été. Cette absence de développement industriel lié aux préoccupations environnementales, pourtant apparemment largement partagées, amène à interroger les contradictions sociales, économiques, institutionnelles qui traversent le secteur.

Des expériences avortées (notamment dans l'innovation de procédés de construction) ou entravées (comme le blocage de chantiers en cours, du fait de la manifestation d'enjeux écologiques non pris en compte dans le projet initial) amènent Lionel et Jean à porter le regard vers l'environnement institutionnel, qui conditionne le développement de démarches écologiques. Ainsi, l'analyse que Jean et Lionel font des échecs ou difficultés passées dans les processus d'innovation et de travaux les amène finalement à mettre en question la méthode de la « *régulation* », c'est-à-dire de la règle obligatoire s'appliquant à tous les acteurs de la filière, dans la mise en œuvre de démarches environnementales. Selon Lionel, cette méthode, privilégiée en France, porte à déresponsabiliser les acteurs sur la dimension sociale et environnementale de leur activité, pour la réduire à une question économique et financière ; Au contraire, une démarche dite « *incitative* » devrait permettre, selon lui, de favoriser l'implication des acteurs, en mobilisant leur intérêt tant social qu'économique dans le développement de projets réputés « durables ».

Ce cadre de réflexion suppose de mobiliser le syndicalisme salarié : quel y est son rôle ? Selon Lionel et Jean, le syndicalisme salarié peut être une pièce essentielle dans le développement de projets, voire filières « durables ». Cela, en assumant de placer le salarié au centre de la réflexion, de prendre en compte la pénibilité, la sécurité, le reclassement, etc., en relation avec la connaissance des pratiques de terrain. Le syndicalisme salarié peut ainsi contribuer à améliorer la cohérence tant technique que sociale de filières, au sein des différentes instances sollicitées (fédérations patronales et salariales, Etat, etc.). En ce sens, pour Lionel et Jean, le syndicalisme ne peut que se pencher sur les enjeux des filières durables pour consolider son rôle et son action.

IV. Vincent : le point de vue de l'information et de la formation des professionnels

Un quatrième entretien se déroule avec Vincent, collaborateur d'un pôle éco-construction. Il nous a permis d'entrer plus directement dans le domaine de la formation professionnelle. En effet, Vincent décrit l'évolution des institutions de formation de la main d'œuvre du bâtiment, notamment avec les formations RGE et Effinergie. Cette évolution entretient des liens étroits avec de nombreuses déterminations affectant actuellement la construction-rénovation de bâtiment : évolution réglementaire, évolution des matériaux et outils, évolution des pratiques avec l'intégration de plus en plus poussé du système constructif. Ainsi, la formation continue sert de support pour faire accéder les travailleurs au savoir-faire requis par le bâtiment durable.

Vincent rappelle ainsi que pour la construction-rénovation, le principal marché est celui la rénovation, impliquant environ 80% des artisans. Dans ce contexte, une simplification des signes de qualité sur les produits neufs est en cours, dans la perspective de l'application de la RT 2020 et de la norme BEPOS (bâtiment à énergie positive, qui produit plus d'énergie qu'il n'en consomme lors de son exploitation). Cette simplification des signes de qualité passe par la mise en place du label Effinergie+ et la formation qui l'accompagne.

L'activité du pôle éco-construction, dans lequel exerce Vincent, vise à donner les moyens aux professionnels d'atteindre les objectifs thermiques actuels et futurs des bâtiments. Dans ce cadre, les labels de performance thermique, de plus en plus poussés, tracent une perspective de progression pour les professionnels. Le label Effinergie+ est ainsi présenté par Vincent comme une étape importante dans ce processus, en ce qu'il simplifie, en l'unifiant autour d'un signe de qualité unique, le maquis de labels préexistant, tout en poussant plus loin les exigences de la plupart d'entre eux. Ce label privé est associé à une formation obligatoire de la main d'œuvre. Toutefois, ce label concerne en priorité le marché de la construction neuve.

S'agissant de la rénovation énergétique, une formation de la main d'œuvre est actuellement en place, à travers le label RGE. C'est sur cette formation que se concentre la structure de Vincent au moment de l'entretien. La formation RGE s'inscrit elle-même dans l'évolution des institutions de formation de la main d'œuvre du bâtiment, touchant la réglementation, les matériaux et outils, enfin, les pratiques avec l'intégration de plus en plus poussée du système constructif. Le dispositif de la formation continue sert ainsi de support pour faire accéder les travailleurs au savoir-faire requis par le bâtiment durable.

Dans le même temps, nous retrouvons dans le propos de Vincent la référence fréquente à la « compétence », déjà présente dans le discours de Pôle emploi (s'agissant du verdissement de certains métiers). De même, l'usage qu'il fait du terme « qualification » comme résultat de la formation (par exemple la qualification RGE) fait l'impasse sur le positionnement du poste de travail ou de l'emploi dans une grille de classification, au sein d'une convention collective. En creux, c'est au contraire la définition du salaire (ou du revenu pour les indépendants) par rapport à la demande de « compétence » sur le marché de la construction-rénovation, qui semble se trouver à l'horizon du dispositif institutionnel en formation.

Cette tendance à déconnecter le salaire de barèmes négociés collectivement pour, au contraire, l'attacher au marché de l'emploi, traduit la confirmation, consciente ou non, du marché comme meilleur dispositif d'allocation des ressources aux travailleurs. Or ce dispositif suppose la médiation de l'employeur pour accéder à l'emploi (ou au client pour les indépendants), donc aux ressources, avec les effets délétères en termes d'emploi, que nous

avons pu constater précédemment dans notre lecture des statistiques du secteur du bâtiment. Ce faisant, la réflexion sur un environnement juridique et salarial sécurisant ces mêmes ressources est évacuée de l'idée de bâtiment durable, et marginalise l'idée d'emploi vert, au sens par exemple d'emploi durable donnant accès à un salaire durable.

Conclusion : vers « l'emploi » durable ?

Pourquoi *l'emploi* se trouve-t-il au centre de toute discussion de politique sociale aujourd'hui ? Gageons que la raison en est que l'emploi conditionne, pour la majorité de la population, l'accès aux ressources monétaires, sous forme de salaire. De plus, l'emploi conditionne l'inscription de chacune et chacun dans un collectif de travail, et par conséquent la reconnaissance de sa participation individuelle au travail collectif¹. L'emploi apparaît donc comme la condition de la reconnaissance de l'activité comme étant du travail, attesté par la rémunération en salaire, qui exprime la valeur produite par le travailleur.

Cependant, notre enquête a montré que le développement durable, et donc le bâtiment durable, s'il considère bien l'activité sous le jour de la protection de l'environnement, fait largement l'impasse sur les conditions d'emploi et de salaire. C'est pourtant ces enjeux que le syndicalisme salarié pourrait assumer comme partie intégrante du développement durable.

En effet, l'emploi a cette faiblesse essentielle de faire dépendre l'activité comme le salaire des entreprises. Or, la crise actuelle montre à n'en plus finir combien cette dépendance joue contre la main d'œuvre, à travers la restriction de la masse salariale intervenue depuis 2008, et ceci spécialement dans le secteur du bâtiment.

Or, tandis que l'aspect sociétal et économique du développement durable sont tout à fait pris en compte par les politiques de l'Etat comme des entreprises, sa dimension sociale est généralement réduite à la question de la remédiation des « besoins essentiels » des « démunis ». En effet, les besoins de populations démunies constituent sans doute une question importante. Mais la limite de cette approche du développement durable est de faire comme si le travail salarié, sous forme d'emploi, n'était pas, comme nous l'avons rappelé, l'objet d'une mise en question permanente pour une large partie de la main d'œuvre, spécialement en période de crise. Cela, à travers l'essor de la sous-traitance, des contrats courts et de l'intérim.

De plus, la remédiation aux « besoins essentiels » s'inscrit dans une démarche antérieure aux politiques de développement durable : celle qui, via l'impôt, entend financer un filet de sécurité sous les pieds des « démunis » (comme le RSA par exemple). Cette conception ne fait du salaire qu'un enjeu de survie, indépendamment de sa liaison à la qualification comme de l'intégration du travailleur dans une progression salariale possible. Toute référence à la fixation du salaire, non par le marché de l'emploi, mais par la négociation collective, est ainsi escamotée.

¹ Sous réserve que ce travail soit utile, or il n'est pas sûr que ce soit le cas de tout travail.

Allant dans le même sens, la formation devant permettre aux professionnels de répondre aux exigences techniques du bâtiment durable s'inscrit dans un dispositif entièrement orienté vers le marché : le marché de la formation alimente un marché des compétences, par lequel, le travailleur (salarié ou indépendant) est censé entretenir son employabilité, sans aucune garantie de salaire.

Ainsi, les perspectives sociétales et économiques du développement durable marginalisent, voire oublient le travail comme environnement juridique et salarial, sauf sur un plan sanitaire (mais qui préexistait au développement durable). Un oubli d'autant plus profond qu'il concerne le travail dans les pays les plus développés sur le plan industriel, comme en témoigne la notion de « travail décent » : utilisée par certaines institutions internationales, elle réfère à l'accès à l'emploi et à des conditions d'activité sécurisées dans les pays moins développés. À nouveau, le développement durable raisonne comme si la sécurité économique et sanitaire des salariés était une situation acquise dans un pays comme la France.

C'est dans ce contexte que la notion d'« emploi durable », évoquée par les représentants syndicaux rencontrés au cours de l'enquête, prend son relief. Ces derniers inscrivent cette notion dans la perspective de construction de filières industrielles, censées répondre à des objectifs de bien commun sur le plan des produits (des bâtiments plus performants), mais aussi sur un plan salarial. Ainsi, la pénibilité, la sécurité de l'activité et le reclassement peuvent constituer, non seulement des axes de prise en compte de l'environnement de travail dans le développement durable, mais aussi des voies de création d'emploi pour les fonctions associées.

Ainsi, parce que la notion d'emploi n'implique par elle-même aucune continuité des ressources monétaires, celle d'« emploi durable » pourrait venir à désigner, non seulement l'accès à ces ressources, mais aussi leur sécurité dans le temps, ainsi que celle des autres droits liés à l'emploi (retraite, congés, formation, etc.). Cette continuité du salaire (et autres droits) pourrait être appelée « salaire durable ». Sur cette base il est possible de concevoir un volet économique et social du développement durable qui, au-delà de la nature (le climat, la biodiversité, les ressources fossiles, etc.) concerne aussi les hommes. Cela, non seulement sous le jour de la vulnérabilité, mais sous le jour de la participation au travail, et plus spécifiquement à la production du bâti.

Pour cette raison, nous avons proposé plusieurs recommandations, prenant pour base la confirmation des institutions du travail négociées collectivement, comme les conventions collectives (de branche ou d'entreprise). Sur cette base, il s'agit de garantir le salaire, la montée en qualification et la pérennité de l'activité de travail dans des conditions maîtrisées sur un plan sanitaire, mais aussi sur le plan de la réalisation concrète du produit, de la conception à l'exécution et à la maintenance. Les démarches de développement durable, dans le bâtiment ou ailleurs, peuvent alors devenir le vecteur, non seulement d'un meilleur usage des ressources naturelles, mais d'une plus grande sécurité des salariés dans leurs ressources économiques et leur activité, c'est-à-dire d'une plus grande maîtrise sur leur travail.

Recommandations

- **Recommandation théorique : acter que l'homme n'a pas de rapport direct à la nature et qu'en ce sens, il n'y a pas d'environnement naturel pour l'homme. Il n'a qu'un environnement produit socialement, dont la nature fournit la base, incessamment transformée par l'activité individuelle et collective.**

Cette recommandation a pour enjeu de ne pas aborder les problèmes environnementaux comme des fatalités « naturelles », mais comme des problèmes distincts selon les régions géographiques et les groupes sociaux impliqués, et appelant une réponse prenant en compte les différents aspects (sanitaire, technique, salarial, etc.) constitutifs de l'environnement humain.

- **Recommandation 1 : élargir la notion d' « environnement » au travail dans ses aspects, non seulement sanitaires, mais aussi sociaux, juridiques, salariaux.**
- **Recommandation 2 : élargir la notion de « développement durable », non seulement à l'exploitation des ressources naturelles, mais aussi aux conditions d'activité, d'emploi et de salaire.**
- **Recommandation 3 : intégrer la situation des « démunis » dans la proposition d'un développement durable des ressources économiques des travailleurs, via le renforcement de leurs droits collectifs (conditions de formation, d'emploi, de qualification et de salaire).**
- **Recommandation 4 : pour les travailleurs indépendants, faciliter l'accès aux formations liées à l'efficacité énergétique, par la prise en charge du coût de formation et l'indemnisation, via une allocation financée par les entreprises du secteur (au prorata du chiffre d'affaire ou par réaffectation de fonds déjà alloués).**
- **Recommandation 5 : pour les salariés des entreprises, lier les formations relatives à l'efficacité énergétique à une montée en qualification et en salaire (et non seulement en compétence).**
- **Recommandation 6 : acter la qualité de la relation contractuelle de travail, le niveau de qualification, le niveau de salaire et la maîtrise de l'activité comme indicateurs de la qualité de l'environnement de travail.**
- **Recommandation 7 : en l'absence de prise en compte des conditions d'emploi et de salaire parmi les indicateurs environnementaux, préférer les indicateurs de mesure traditionnels pour évaluer l'environnement social du travail (conditions d'emploi, de salaire et d'activité).**

RAPPORT DETAILLE

Introduction

Le développement durable ne laisse pas de confronter l'observateur à un paradoxe : alors que jamais autant qu'aujourd'hui, il semble qu'il n'y ait eu nécessité de protéger notre environnement sur un plan tant sanitaire que social, les conditions d'emploi et de salaire sont quasi absentes des préconisations environnementales mises en œuvre par les Etats et les entreprises.

Ce paradoxe est particulièrement lisible dans le secteur du bâtiment. Certes, le lancement du « Plan Bâtiment durable » par le gouvernement français en 2009 fut présenté comme une action volontariste, devant créer plusieurs centaines de milliers d'emplois dans la construction et la rénovation résidentielle et tertiaire, à travers la mise en œuvre de nouvelles normes thermiques. Toutefois, l'expression « emploi vert », courante à l'époque du Grenelle Environnement (2007), a pratiquement disparu des discours institutionnels depuis. Cette disparition est sans doute liée aux pertes d'emplois nombreuses consécutives à la crise bancaire de 2008 et les politiques d'austérité qui ont suivi dans l'Union Européenne.

En revanche, la nécessaire adaptation de certains métiers traditionnels du bâtiment aux exigences du développement durable a suscité l'apparition d'une autre notion, celle de « métier vert », aujourd'hui employée par de nombreuses institutions. Ce faisant, l'accent mit sur le *métier* se disjoint des *conditions d'emploi*, alors même qu'elles jouent non seulement sur l'accès des travailleurs aux droits (aux ressources, à la formation, etc.) mais aussi sur la qualité des ouvrages. Cette disjonction entre métier et emploi s'inscrit, de plus, dans un secteur d'activité caractérisé par la sous-traitance généralisée ainsi qu'une forte instabilité dans l'accès à l'activité rémunérée pour une partie de la main d'œuvre (par exemple, les ouvriers licenciés au cours de la crise).

Or, l'amélioration environnementale recherchée ne suppose-t-elle pas de rendre le travail dans le bâtiment lui même *durable*, par l'amélioration des conditions d'emploi, de salaire et d'activité des exécutants ? Ou bien l'amélioration recherchée se cantonne-t-elle à l'exhibition de labels de qualité sur le produit final ?



I. Une interrogation au croisement du bâtiment et du développement durable

Le périmètre de cette étude se définit au croisement, d'une part, d'un secteur productif, le bâtiment, et d'autre part, d'un projet multi-facette porté par les Etats comme par les entreprises, le développement durable. Un repérage des traits constitutifs de ces deux ensembles permettra de définir notre méthode d'analyse des « emplois verts ».

1. Le bâtiment : le chantier et au-delà

Le secteur du bâtiment désigne habituellement l'activité de chantier, soit la construction et la rénovation résidentielle ou tertiaire (public et privé)¹. Cette activité se caractérise par une très forte polarité entre un réseau de travailleurs indépendants et de TPE extrêmement nombreuses (98% des entreprises ont 0 à 20 salariés) et une minorité quantitativement très faible d'entreprises de taille plus importante, dont trois ou quatre groupes majeurs². Le tableau 1 décrit cette polarité.

Tableau 1 : Nombre d'entreprises du bâtiment par tailles (2014)

Entreprises de 0 salarié	280 236
Dont auto-entrepreneurs (*)	96 708
Entreprises de 1 à 9 salariés	151 731
Entreprises de 10 à 19 salariés	15 525
 Entreprises de moins de 20 salariés (98 % des entreprises du bâtiment)	447 492
Entreprises de 20 à 49 salariés	7 074
Entreprises de 50 à 99 salariés	1 057
Entreprises de 100 à 499 salariés	563
Entreprises de 500 à 999 salariés	47
Entreprises de 1 000 salariés et plus	35
 Entreprises de plus de 20 salariés (2 % des entreprises du bâtiment)	8 776
Total	456 268

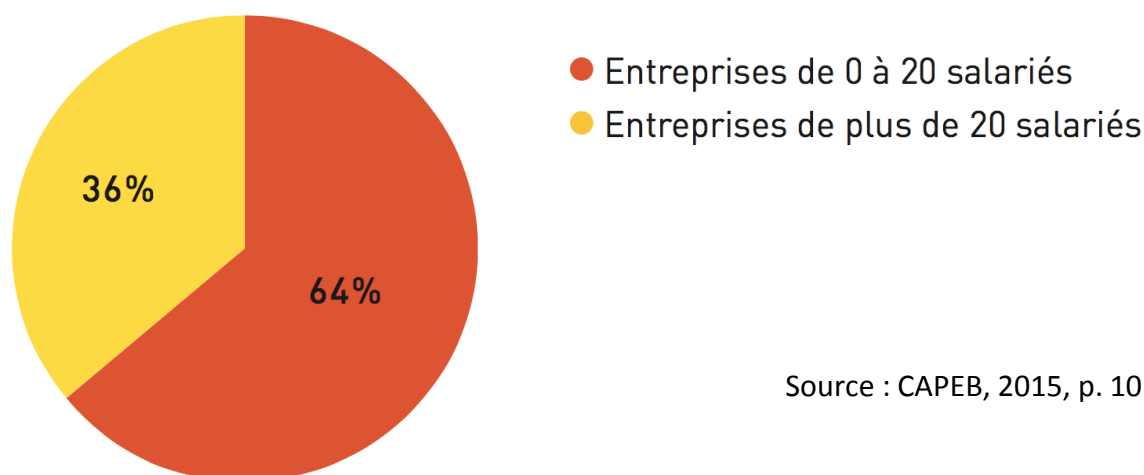
Source : CAPEB, 2015, p. 8.

¹ Le bâtiment se distingue des travaux publics, qui désignent la construction et la rénovation d'infrastructures publiques (voirie, ouvrages d'art, voies ferrées, etc.).

² Bouygues, Eiffage, Spie Batignolles, Vinci.

Le réseau des petites entreprises de travaux réalise presque les deux tiers du chiffre d'affaires (74 milliards d'euros sur 116 milliards), ce qu'illustre le graphique suivant.

Graphique 1 : Chiffre d'affaires du bâtiment (2014)



Source : CAPEB, 2015, p. 10.

En termes d'actifs, la construction-rénovation rassemble presque un million et demi de travailleurs, dont presque 400 000 indépendants (tableau 1) et environ un million de salariés¹. Parmi ceux-ci, les trois quarts sont ouvriers. Les effectifs salariés restants se partagent entre 20% d'employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et un peu moins de 8% ingénieurs assimilés cadres (IAC).

30% des actifs travaillent dans le gros œuvre, 70% dans le second œuvre².

Enfin, rappelons un point notable : les secteurs réunis du bâtiment et des travaux publics présentent le plus haut taux d'accident du travail tous secteurs productifs confondus : 16,3 % des accidents avec arrêt en 2013 et 26,8 % des décès accidentels³.

Si c'est sur l'activité de chantier que portent ces chiffres et que se centrera prioritairement cette étude, rappelons toutefois avec Carassus (2002) puis Amarillo (2013) que l'ensemble des activités liées au bâtiment ne peuvent être réduites à la phase de construction. Elles comprennent plus largement toutes les étapes qui entourent le chantier, de la conception à la livraison et à la gestion du bâti, soit quatre étapes : « la programmation (assurée par la maîtrise d'ouvrage qui commande le bâtiment), la conception (architecte, bureaux d'études), la réalisation et la gestion. » (Amarillo, *ibid.*, p. 87). Ces étapes permettent de définir le bâtiment comme un « système sectoriel » (Carassus, *ibid.*), qui rassemble une pluralité d'acteurs et de modalités d'intervention. Parmi ces acteurs, rappelons les divisions et

¹ Le décompte des salariés varie assez considérablement selon les sources : 1,140 millions pour la CAPEB (*ibid.* p. 9), 940 000 pour l'observatoire du BTP (voir plus loin).

² Le gros œuvre désigne l'ensemble des travaux qui soutiennent l'édifice en construction, et qui lui assurent sa stabilité et sa solidité (maçonnerie, charpente, béton, etc.). Le second œuvre désigne les travaux qui complètent l'ouvrage, sans impacter sur sa solidité ni sur sa stabilité (isolation, couverture, plomberie, etc.).

³ Source : INRS, <http://www.inrs.fr/actualites/statistiques-BTP-2014.html>

hiérarchies de base : la maîtrise d'ouvrage (MO : le client) se distingue de la maîtrise d'œuvre (MŒ : architectes, bureaux d'étude), ainsi que des entreprises de construction et des sous-traitants (qui réalisent l'ouvrage).

2. De la protection de l'environnement au bâtiment durable

Le thème de la protection de l'environnement inscrit toujours le même objectif à son fronton, ainsi dès les premières pages de la présentation officielle de la loi Grenelle 1 en 2008¹ : la limitation des changements climatiques par la maîtrise des émissions de CO₂. Cet objectif exprime une double contrainte : à la limitation des ressources fossiles, dont l'exploitation est donc appelée à être remplacée, répond la thèse d'une dangereuse altération du climat en fonction du type d'énergie utilisé. *Nous appellerons cette double contrainte la contrainte énergie-climat*. Elle conditionne les politiques de développement durable menées un peu partout dans le monde et plus particulièrement en France².

La réponse à cette double contrainte s'inscrit toujours dans une « urgence ». C'est ainsi qu'en 2008, l'Union Européenne a décidé une diminution d'ici 2020 de 20% des émissions de CO₂ par rapport à 1990, dans les pays les plus développés économiquement en son sein³. Cette perspective aboutit à constituer l'évolution de la consommation énergétique des bâtiments en enjeu central du développement durable. En France par exemple, le bâtiment consomme près de 44% de l'énergie finale et génère 21% des gaz à effet de serre en 2014⁴. Il est donc réputé constituer un immense gisement d'économies d'énergie, rendues possibles grâce à de meilleures performances énergétiques. La rénovation énergétique de l'existant, plus praticable et moins coûteuse que la construction neuve, constitue le fer de lance de cette politique.

L'adoption du plan « Bâtiment durable » en 2009 par le gouvernement français traduit cette centralité des performances énergétiques des bâtiments en une série de mesures⁵ : à l'obligation de rénovation des bâtiments publics s'ajoute celle des 800 000 logements sociaux les plus consommateurs en énergie, celle de 400 000 logements privés par an, enfin le passage progressif des constructions neuves à l'énergie positive (BEPOS)⁶. Ce plan est confirmé en 2012 par le nouveau gouvernement⁷. Parallèlement, la réglementation thermique (RT) 2012

¹ Ministère de l'écologie, 2008.

² Les politiques menées se déclinent en plusieurs aspects, mentionnés lors du Grenelle : sauvegarder le « potentiel de croissance », les « populations fragiles » et la « biodiversité », soit une déclinaison tour à tour économique, sociale et écologique (*ibid.* p. 3.). Nous y reviendrons.

³ L'UE vise une réduction des émissions de 80 à 95% d'ici à 2050.

⁴ <http://www.planbatimentdurable.fr/objectifs-r115.html>

⁵ Ce plan est confirmé par la Loi Grenelle 2 (12 juillet 2010, portant engagement national pour l'environnement) définissant l'objectif d'une division par 4 de l'émission de GES par rapport à 1990. Cet objectif est couramment appelé « facteur 4 ».

⁶ Bâtiment à énergie positive : pendant son exploitation, il produit plus d'énergie qu'il n'en consomme.

⁷ Le « plan de performance thermique de l'habitat » vise à doter « un million de logements, neufs et anciens [...] d'une isolation thermique de qualité chaque année ». Source : « Lancement du plan national de performance thermique de l'habitat 2012-2017 », *Actu-Environnement*, 19 septembre 2012. <http://www.actu-environnement.com/ae/news/plan-batiment-performance-thermique-renovation-16607.php4>

puis 2020 doit susciter des évolutions technologiques et industrielles dans les filières de la construction, des matériaux et de l'équipement, permettant de limiter la consommation d'énergie primaire (c'est-à-dire disponible avant toute transformation)¹.

Ce faisant, le champ du bâtiment durable peut se définir comme l'intégration « des principes de conception et de réalisation améliorant tant la performance énergétique et thermique que l'impact sur l'environnement naturel » (Amarillo, p. 87). La mise en œuvre de ces principes suppose une vaste coordination, incluant notamment la production de normes, la production d'équipements et de matériaux correspondant, le ciblage géographique, démographique et énergétique des projets, l'incitation et le soutien financier aux travaux, l'évolution des pratiques de travail.

Enfin, les questions de l'emploi et du métier parcourent la mise en œuvre de cette coordination. Par exemple, la formation de la main d'œuvre en réponse à la demande de construction-rénovation durable constitue une étape conditionnant la dynamique en cours. En cela, le Plan bâtiment durable répond au programme « des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » défini dans la « stratégie Europe 2020 » de l'Union. Toutefois, la qualité « verte » de ces emplois et compétences pose question. En effet, les termes dans lesquels s'énonce le bâtiment durable tendent à limiter la protection de l'environnement à celle de la nature, tout en excluant l'environnement social et juridique qui sous-tend le procès de travail. Cette restriction nous fonde à interroger les notions d'emplois et métiers « verts ».

3. À la recherche des « emplois verts »

Les fantastiques prévisions d'emploi de l'époque du Grenelle ont été largement démenties par les faits : à la création de plus de 300 000 emplois pour le secteur du bâtiment (BCG, 2009) répond aujourd'hui la perte de plus de 100 000 emplois dans les entreprises d'exécution en 2014 et la multiplication du nombre de travailleurs indépendants. Mais ce premier constat, que nous étairons sur une base statistique, ne peut manquer d'interroger la définition même qui est donnée des pratiques de travail « vertes », selon qu'elles sont abordées sous l'angle de l'emploi ou du métier.

Si les nomenclatures officielles recensent des « métiers verts » (et « verdissants »), en revanche, l'expression « emploi vert » manque d'une définition institutionnelle, ou même simplement théorique (Gouin et Roturier, 2015). Toutefois, les deux notions ne peuvent qu'être distinguées, comme on distingue déjà emploi et métier.

En effet, *l'emploi* est une notion de droit, qui réfère à la mise à disposition de l'activité d'une personne au bénéfice d'un *employeur*, par l'intermédiaire d'un contrat de travail. L'emploi suppose ainsi un *lien de subordination*, donnant accès à un poste de travail ou à une fonction dans une entreprise, ainsi qu'à un *salaire*. L'emploi constitue toutefois un terme commun à des situations contractuelles disparates (CDI, CDD, intérim, contrat saisonnier, intermittent, temps plein, temps partiel, etc.) : tous les emplois ne sont pas identiques en durée et accès aux droits (salaire, retraite, congés, formation, etc.) particulièrement dans un secteur comme le bâtiment, caractérisé par la précarité d'une large part de la main d'œuvre (sous-traitance, intérim). En outre, rappelons qu'un travailleur indépendant (entreprise unipersonnelle ou

¹ La RT 2012 porte la limitation de la consommation d'énergie des bâtiments neufs à un maximum de 50 kWhEP/(m².an) en moyenne. Source : <http://www.rt-batiment.fr/batiments-neufs/reglementation-thermique-2012/presentation.html>

auto-entreprise) *n'a pas d'emploi*, au sens où il n'est pas subordonné à un employeur, mais en relation avec un client, par la médiation d'un contrat commercial, non d'un contrat de travail¹.

Le *métier* en revanche réfère à *l'activité* du travailleur, c'est-à-dire à ce qu'il accomplit dans le cadre de son travail (en emploi ou comme indépendant). Ainsi, pour Pôle emploi, un métier « vert » se définit par une « finalité environnementale », comme le traitement des déchets ou la gestion des réserves naturelles². Les métiers « verdissants », quant à eux, désignent des activités évoluant en fonction des enjeux environnementaux : un chauffagiste peut ainsi être amené à se former à la pose de pompes à chaleur ou un menuisier à éviter les ponts thermiques³. Dans les deux cas, la couleur verte renvoie bien au métier, c'est-à-dire à l'activité.

Si emploi et métier se distinguent, dans le même temps, ils s'articulent l'un à l'autre : être en emploi suppose l'exercice d'une activité. Ce lien entre emploi et activité est lui-même régi par la *qualification*. Celle-ci s'acquiert par l'occupation d'un emploi, et inscrit chaque travailleur dans une hiérarchie des postes et des salaires, en référence au classement établi dans une convention collective négociée (de branche ou d'entreprise). La qualification a ainsi une double assise : l'emploi d'une part, la convention collective d'autre part⁴. Enfin, il importe de rappeler que, via la qualification, le niveau de salaire est déterminé en amont de la production, c'est-à-dire avant l'acte de travail⁵. Ceci différencie nettement le salaire lié à la qualification de la logique des primes, toujours liées à l'activité ici et maintenant et de ce fait toujours susceptibles de varier⁶.

Toutefois, si la qualification apparaît dans la définition institutionnelle des métiers verts, ce n'est pas en référence à une convention collective, mais à une *formation* qui doit permettre d'actualiser ses *compétences*. Celles-ci sont liées à la demande du marché du travail (par exemple, la pose de pompes à chaleur), mais sans lien direct au classement conventionnel des emplois et des salaires. La « compétence » ne réfère ici qu'à *l'employabilité*, c'est-à-dire à l'accès ou au maintien dans l'emploi. En ce sens, la montée en compétence des travailleurs est la condition de la valorisation de leur activité sur le marché du travail, mais sans garantie de salaire (ou de revenu pour les indépendants) ni de droits supplémentaires définis à l'échelle collective. Au contraire, dans la logique de compétence, c'est la demande du marché du travail, qui vient définir le niveau de salaire (et plus largement les droits liés à l'emploi).

¹ La définition du travail indépendant donnée ici s'écarte donc de son décompte statistique comme « emploi non salarié ».

² <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-metiers-traditionnels-qui-integrent-de-nouvelles-competences-@/suarticle.jspz?id=22889>

³ Un pont thermique désigne une variation de résistance thermique dans l'enveloppe du bâti.

⁴ Là où il existe une logique d'emploi. Il en va autrement pour la fonction publique par exemple, où c'est le double appui du grade, auquel on accède généralement sur concours, et de la grille indiciaire, qui classe hiérarchiquement les niveaux de salaires, qui constituent le double support de la qualification.

⁵ Le classement hiérarchique des qualifications s'appuie généralement sur un ou plusieurs critères : en général, le niveau de diplôme, auquel peuvent s'ajouter par exemple l'ancienneté, l'autonomie, la technicité, le contenu de l'activité.

⁶ Par exemple, à travers les primes de rentabilité, de technicité ou de performance.

La logique de compétences, qui permet de définir les métiers verts et verdissants, confirme l'attention que le bâtiment durable (et plus largement du développement durable) porte à l'activité de travail plus qu'aux conditions d'emploi et de salaire. Cette attention est encore confirmée à travers l'inclusion courante de la sécurité des travailleurs sur les chantiers dans le champ de la protection de l'environnement. Mais leur environnement juridique et salarial en revanche, n'est pris en compte qu'incidemment, dans des termes non écologistes, et allant dans le sens d'une confirmation du marché du travail, plutôt que de la négociation collective, dans l'accès des travailleurs aux droits.

Or la dépendance des travailleurs au marché du travail, ne montre-t-elle pas ses limites aujourd'hui, au cours de la crise que nous traversons, particulièrement dans le secteur du bâtiment, avec une hausse quasi continue des licenciements depuis 2008 ? Si le développement durable se donne pour objectif la protection de l'environnement, cette protection ne peut-elle s'appliquer, non seulement à l'environnement réputé naturel, mais aussi à l'environnement de travail dans l'ensemble de ses dimensions, y compris juridiques et sociales ? En ce sens, la notion d'emploi vert peut-elle servir de levier à une amélioration qualitative de l'emploi et des droits qui lui sont liés, notamment dans le bâtiment ?

II. Objectifs, plan et sources

Notre démarche a voulu répondre à trois exigences.

D'une part, elle s'est voulue pédagogique, en accordant une attention particulière à l'explicitation de concepts aujourd'hui d'usage courant mais aux contours flous, ainsi qu'aux significations implicites qu'ils tendent à véhiculer. Cette dimension pédagogique s'est affirmée progressivement, pour permettre de s'orienter dans le maquis de notions institutionnelles et médiatiques touchant au développement durable. Nous entendons ainsi contribuer à définir un cadre stable pour apprécier les évolutions induites par le développement durable.

Cet effort d'explicitation se prolonge dans la deuxième exigence, celle de contribuer à nourrir les débats entourant les politiques de développement durable, en lien ici avec le bâtiment. Un terrain pluriel, à la fois statistique, lexicographique et d'entretiens, nous a permis en effet à nous intéresser à plusieurs niveaux de débats : sur les chiffres, sur les mots et sur les évolutions institutionnelles en cours.

Finalement, en conservant un point de vue attentif aux conditions d'activité, de qualification et de salaire, il s'est agi d'avancer vers des recommandations (dont une spécifiquement théorique et les autres pratiques). Celles-ci atteignent différents degrés de précision en fonction des enjeux soulevés. Toutefois, même s'il ne s'est parfois agi que de pistes, nous n'avons pas renoncé à en faire état, pensant qu'elles pourraient nourrir la réflexion syndicale.

L'étude suit le plan suivant.

1. Les chiffres des entreprises d'exécution, 2008-2014 (constat statistique)

Dans un premier temps, nous proposons d'évaluer dans quelle mesure la dynamique suscitée par le bâtiment durable soutient l'emploi, en partant des prévisions de création d'emplois reprises par le gouvernement français peu après le Grenelle Environnement. Notre analyse porte principalement sur les entreprises d'exécution.

2. Les mots du bâtiment durable

L'analyse des chiffres se prolonge dans celle des mots. En effet, la terminologie du bâtiment

durable est fréquemment polysémique, et de ce fait dommageable à la lisibilité des enjeux que ces mots véhiculent. C'est pourquoi nous proposons de clarifier la signification des principaux termes en usage dans ce champ : « environnement », « métier vert », « verdissant », « éco-activité », etc. Cette partie se fonde sur l'exploitation de littérature grise sur le bâtiment durable.

3. Les évolutions pratiques

À partir de l'examen des chiffres et des mots, nous restituons les évolutions occasionnées par le bâtiment durable en termes d'activité et d'emploi, sur une base qualitative : le témoignage d'acteurs de terrain. Pour ce faire, nous avons choisi de travailler à partir d'un échantillon limité mais approfondi d'entretiens, restitués en détail, afin de mettre en lumière les différents registres d'implication du bâtiment durable pour les salariés. Ce faisant, nous serons amenés à examiner quels aménagements institutionnels, industriels, normatifs, mais aussi en qualification, compétence et salaire, sont suscités par le bâtiment durable.

Le détail des sources sera donné au début de chaque partie.

Première partie

Les chiffres des entreprises d'exécution, 2008-2014 (constat statistique)

La crise économique survenue à partir de 2008 amène à interroger les créations d'emploi par centaines de milliers projetées au lendemain du Grenelle Environnement. Dans ce chapitre, nous confrontons les chiffres annoncés à l'époque par le Boston Consulting Group, et repris par le gouvernement, aux données récentes sur les entreprises d'exécution dans le bâtiment.

Sources :

Nous recourons aux données du cabinet BCG (2009) puis dans un second temps, de l'observatoire des métiers du BTP. Celui-ci recueille des données issues de plusieurs organisations : UCF, CCCA-BTP, FFB, FNTP, Constructys, INSEE.

Site web : <http://www.metiers-btp.fr/les-chiffres/>.

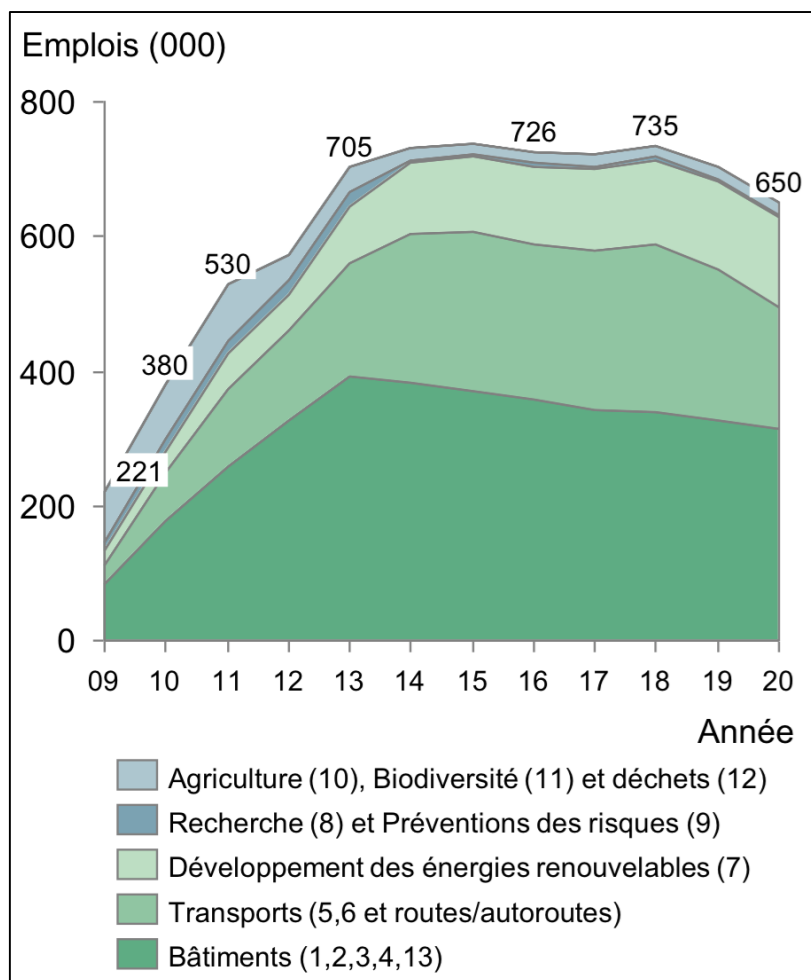
Pour l'intérim, nous nous appuyons sur des données de la Dares et de l'INSEE.

I. Emploi : des prévisions fantaisistes ?

Le cabinet de conseil Boston Consulting Group (BCG) a rendu public en 2009, alors même que sévissait la crise bancaire mondiale, de formidables perspectives de croissance et d'emploi dans le sillage des mesures du Grenelle : « Les programmes du Grenelle permettront la création de plus de 600 000 emplois en moyenne sur la période 2009-2020, principalement dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures et des énergies renouvelables ». Suivant le graphique 2, la part du lion revenait bien au bâtiment, avec plus de 300 000 emplois prévus. S'il est relativement imprécis, puisqu'il ne distingue pas entre les différentes instances de la construction (notamment MO, MCE, exécution), ce graphique entend toutefois indiquer une inflation globale des effectifs du secteur. De plus, peuvent s'y ajouter des emplois de filière, comme le « développement des énergies renouvelables » (par exemple la fabrication de panneaux photovoltaïques) et ceux de « recherche et prévention des risques » (par exemple la sécurisation des matériaux de construction).

Graphique 2 :

Prévision de création d'emplois par secteur d'activité liés aux mesures du Grenelle
Environnement



Source : Boston consulting group, 2009, p.4-7

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/etude-boston-consulting.pdf>

II. L'emploi et l'activité des entreprises d'exécution depuis la crise

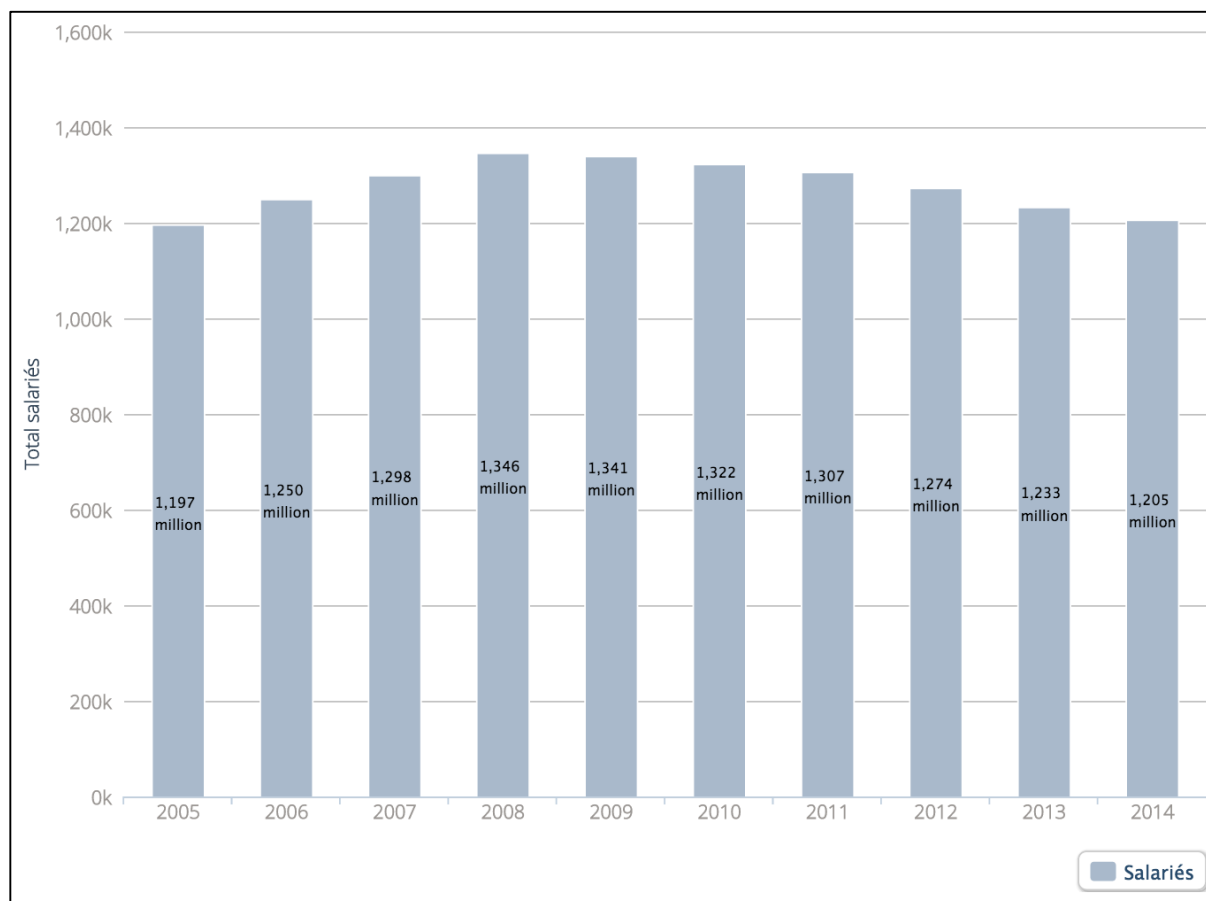
Nous pouvons comparer aujourd'hui les prévisions du cabinet BCG aux statistiques récentes de l'emploi et de l'activité du bâtiment. Nous nous centrons sur les entreprises d'exécution.

Attention : Les données utilisées portent sur le bâtiment et les travaux publics. Toutefois, nous les avons choisies pour leur caractère macro. Nous restreignons le champ au seul bâtiment chaque fois que cela nous a été possible.

1. L'emploi

Le graphique ci-dessous (3) montre l'évolution de l'emploi dans le BTP.

Graphique 3 :
Effectifs salariés du BTP (c'est-à-dire hors indépendants) 2005-2014



Champ : France métropole.

Le graphique montre que les effectifs salariés du BTP ont perdu 141 000 emplois de 2008 à 2014 (-10,5% des effectifs), passant ainsi à 1,205 millions d'emplois. La baisse des effectifs est continue depuis 2009.

L'observatoire donne les précisions suivantes. Les trois premières régions en nombre de salariés sont Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur (il en ira de même dans le décompte des effectifs qui suivront : apprentis, embauches, etc.). C'est également

dans ces régions que l'activité est la plus importante en chiffre d'affaires.

De plus, l'observatoire indique que **la part des salariés du bâtiment** parmi les effectifs totaux du BTP reste stable (de 79 à 78%). Nous en déduisons que **les effectifs du seul bâtiment passent de 1,063 millions à 940 000 salariés, soit une baisse de 123 000 emplois, plus de 11,5% des effectifs du bâtiment.**

En 2014, les fonctions de production occuperaient 68% des emplois du BTP contre 71% en 2008. **Ce pourcentage traduit une légère baisse de ces fonctions au profit des fonctions administratives (de 17% à 18%) et d'encadrement des chantiers (de 12 à 14%).** Pour l'observatoire, cela signifie que la crise économique touche d'abord les effectifs de production plutôt que les emplois dits « de structure ». Ceux-ci baisseraient plutôt par palier dans les entreprises, en fonction du volume d'activité.

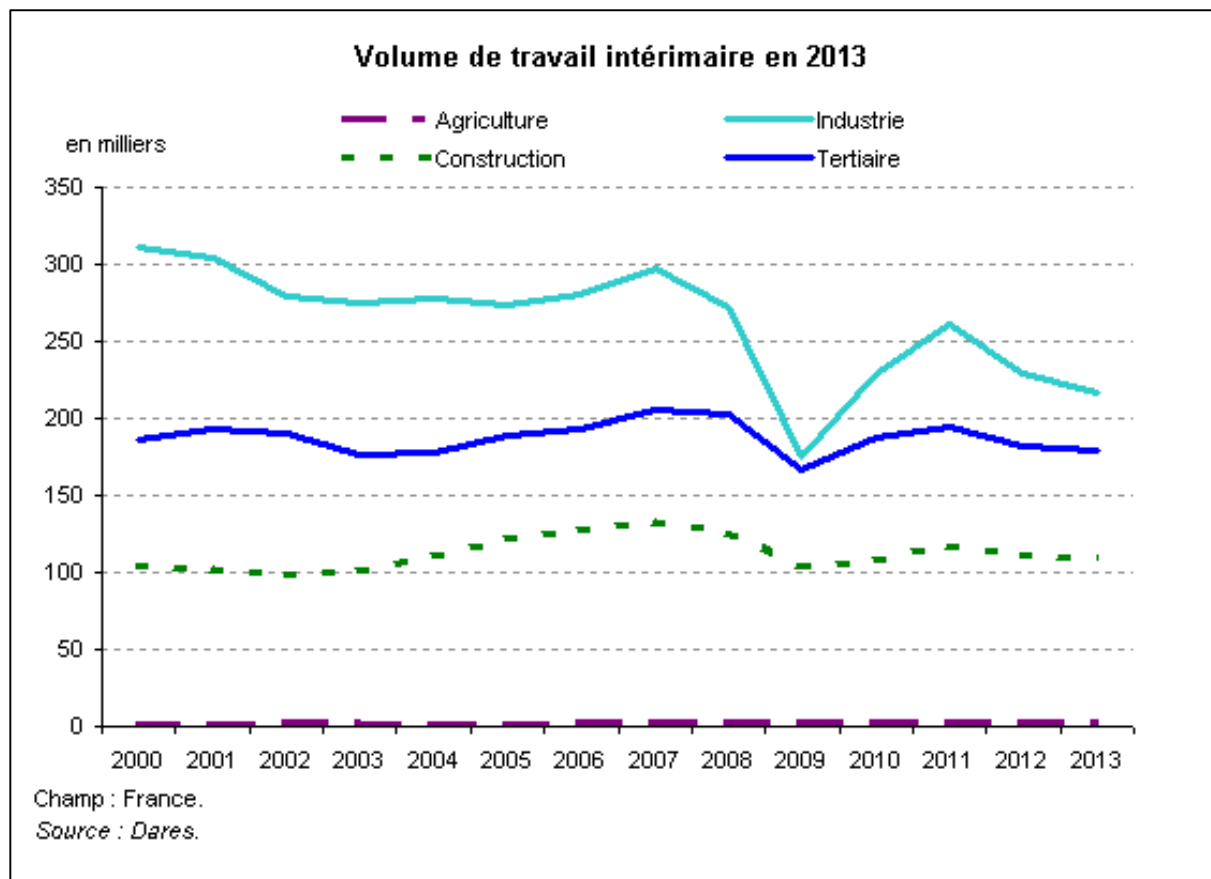
L'observatoire indique aussi que l'âge des salariés joue fortement dans la diminution des effectifs : les plus de 55 ans voient leurs effectifs progresser de manière continue de 2009 à 2014, ce qui traduit la volonté des entreprises de conserver leurs salariés les plus expérimentés. La tranche d'âge des 45 à 54 ans bénéficie du même phénomène mais de manière moins marquée, avec une légère baisse depuis 2010. Les effectifs les plus jeunes subissent le gros de la crise, de manière forte pour les 35-44 ans, modérée pour les 25-34 ans et extrêmement accentuée pour les moins de 25 ans, qui ont perdu près de 40% de leurs effectifs depuis 2009.

L'hémorragie de l'emploi dans le BTP peut être mise en relation avec l'évolution des effectifs intérimaires, en formation, ainsi qu'avec le nombre d'embauches, ce que nous verrons dans les graphiques suivants.

2. L'intérim

Le graphique qui suit présente l'évolution des effectifs intérimaires (en équivalents temps plein)¹.

Graphique 4



Ce graphique montre une baisse du volume de travail intérimaire de la construction, passant d'approximativement 133 000 ETP en 2007 à 110 000 en 2013. **Soit -23 000 ETP ou -17,5% des effectifs.** Un rebond en 2011 est suivi d'une rechute dès l'année suivante.² En contexte de crise, il est probable que les salariés les plus flexibles, les intérimaires, aient été frappés les premiers par le chômage. Dans cet ensemble, l'INSEE précise que les ouvriers non qualifiés et les plus jeunes sont les catégories d'intérimaires les plus affectées par la baisse d'activité³. Des données plus récentes indiquent enfin une hausse des effectifs intérimaires entre 2013 et 2015 (sans atteindre toutefois le niveau de 2011) traduisant en cela son caractère cyclique⁴.

¹ Source : Insee,

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF03260&page=graph

² Ces variations sont cependant moins fortes que dans le tertiaire et surtout dans l'industrie.

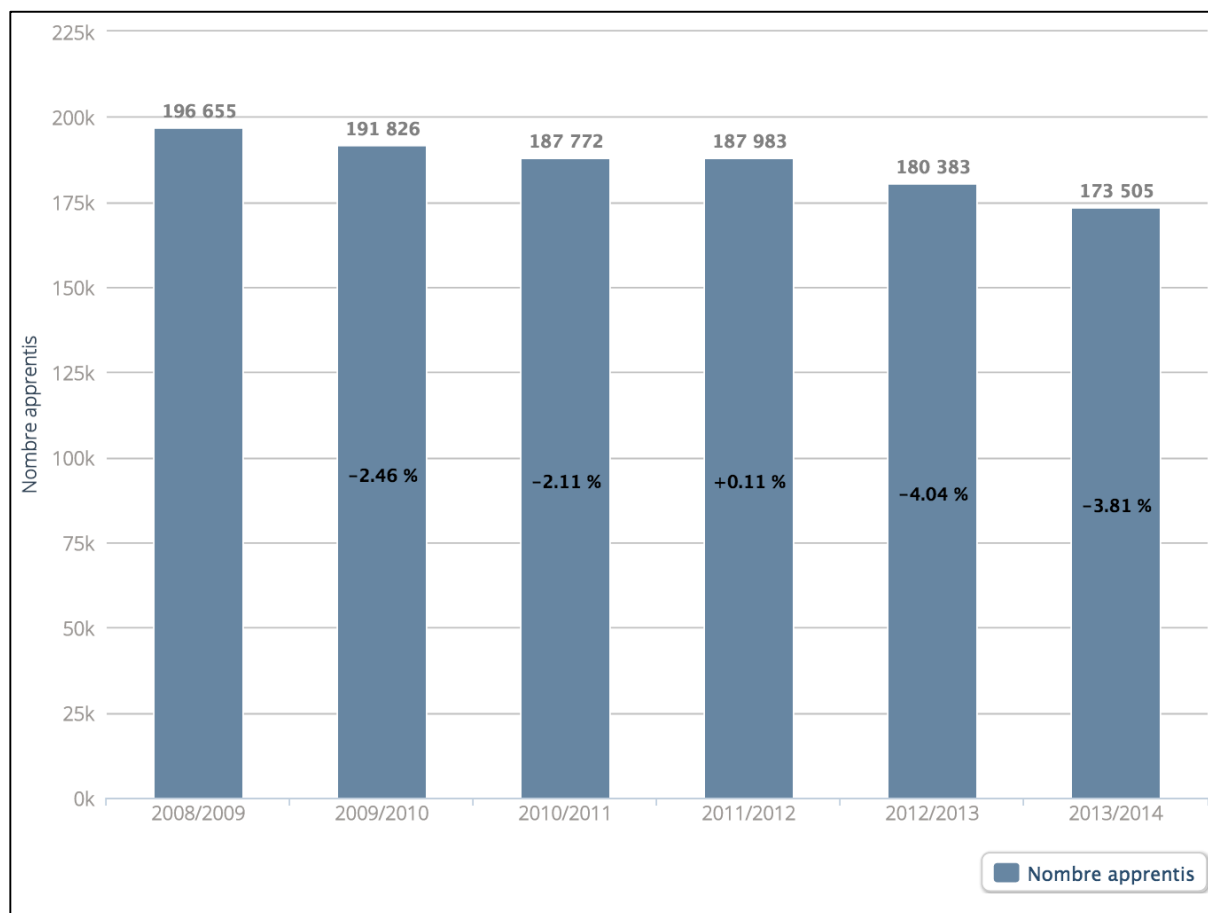
³ Source : Insee, http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF03260

⁴ Source : Dares, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-071-2.pdf>

3. Les effectifs apprentis et scolarisés

Le graphique qui suit (5) présente l'évolution des effectifs en formation initiale (apprentis ou scolarisés) dans le BTP.

Graphique 5 :
Effectifs en formation initiale (apprentis et scolarisés), 2008-2014



Effectifs inscrits dans les établissements au 31 décembre.

Diplômes préparés : niveau V à III (CAP, Bac Pro, BP, BTS et autres titres professionnels).

Champ : France.

Ce graphique montre que les effectifs en formation initiale rassemblent 173 000 apprentis et lycéens professionnels en 2014 pour le BTP, soit **une baisse d'environ 23 000, -11,5%, par rapport à 2008**, malgré le rebond de 2011.

Selon l'Observatoire du BTP, cette baisse traduit le repli de la demande des employeurs, ce qui laisse entendre que c'est principalement l'apprentissage (qui suppose l'embauche par une entreprise, à la différence de la voie scolaire) qui perd des effectifs.

La baisse du nombre d'apprentis s'ajoute à celle du nombre d'intérimaires et de salariés en emploi. Par ailleurs, les effectifs en contrat de professionnalisation (autre type d'alternance) suivent une même tendance : 15 300 en 2008, 10 700 en 2013 (-30%).

En 2013-2014, parmi les effectifs en formation, le CAP représente à peu près 44% des diplômés préparés en formation initiale, le Bac Pro 32%, le BTS 8% et le Brevet Professionnel 8%. Ces formations réunissent presque tous les effectifs (93%).

La formation la plus suivie est le Bac Pro chauffagiste, un résultat en phase avec le marché de la performance énergétique. De même pour le CAP menuisier, qui arrive troisième et la spécialité « électricité », très demandée. Le CAP maçon, métier des plus traditionnels de la construction, est la deuxième formation la plus suivie.

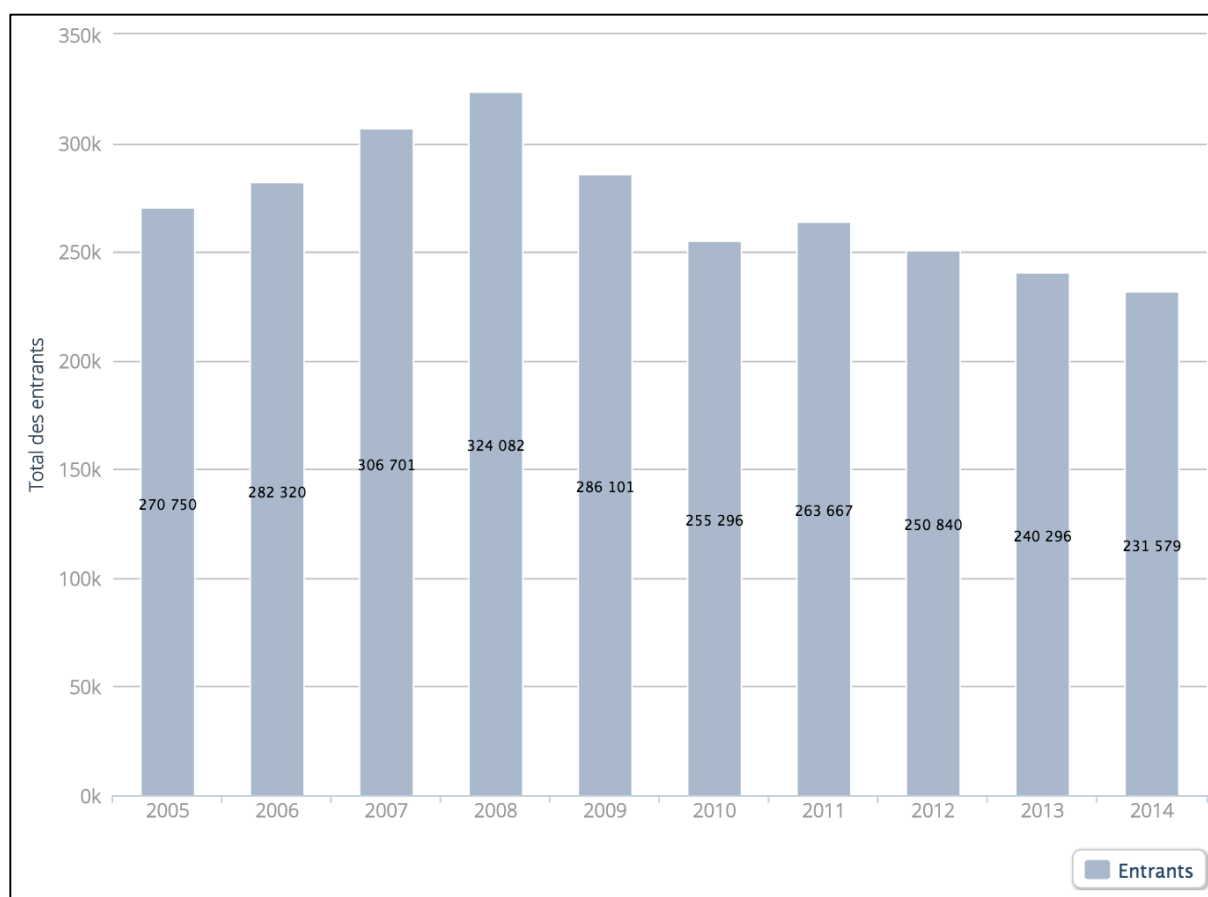
En plus des trois régions déjà mentionnées, les Pays de la Loire rassemblent une forte proportion des jeunes en formation¹.

4. Les embauches

Le graphique qui suit présente l'évolution des embauches dans le BTP.

Graphique 6 :

Embauches dans le BTP, 2005-2014



Champ : BTP. France métropole.

En 2014, le nombre d'embauches a fortement diminué par rapport à 2008 : 231 000 embauches, -28,5% par rapport à 2008, malgré l'éphémère rebond de 2011.

¹ En 2013-2014, IDF 11,7%, RA, 10,2%, PACA 7,4% et PL 6,8%.

Selon l'observatoire, la répartition des recrutements entre bâtiment (86%) et travaux publics (14%) est stable sur la période (à 2% près), soit un peu moins de 200 000 embauches dans le BTP en 2014.

Cependant, ces embauches concernent de plus en plus de salariés ayant déjà travaillé dans le secteur (40% en 2008, 54% en 2014). Cette tendance traduit le fait que de nombreux ex-salariés du BTP sont disponibles sur le marché de l'emploi.

5. Conclusion intermédiaire sur l'emploi

Si l'inflation du nombre d'emplois prévue par le cabinet BCG agrégeait les effectifs de MO, MCE et d'exécution, les données de l'Observatoire des métiers du BTP se restreignent à la seule exécution. Toutefois, leur analyse invite à mettre en question les prévisions du BCG.

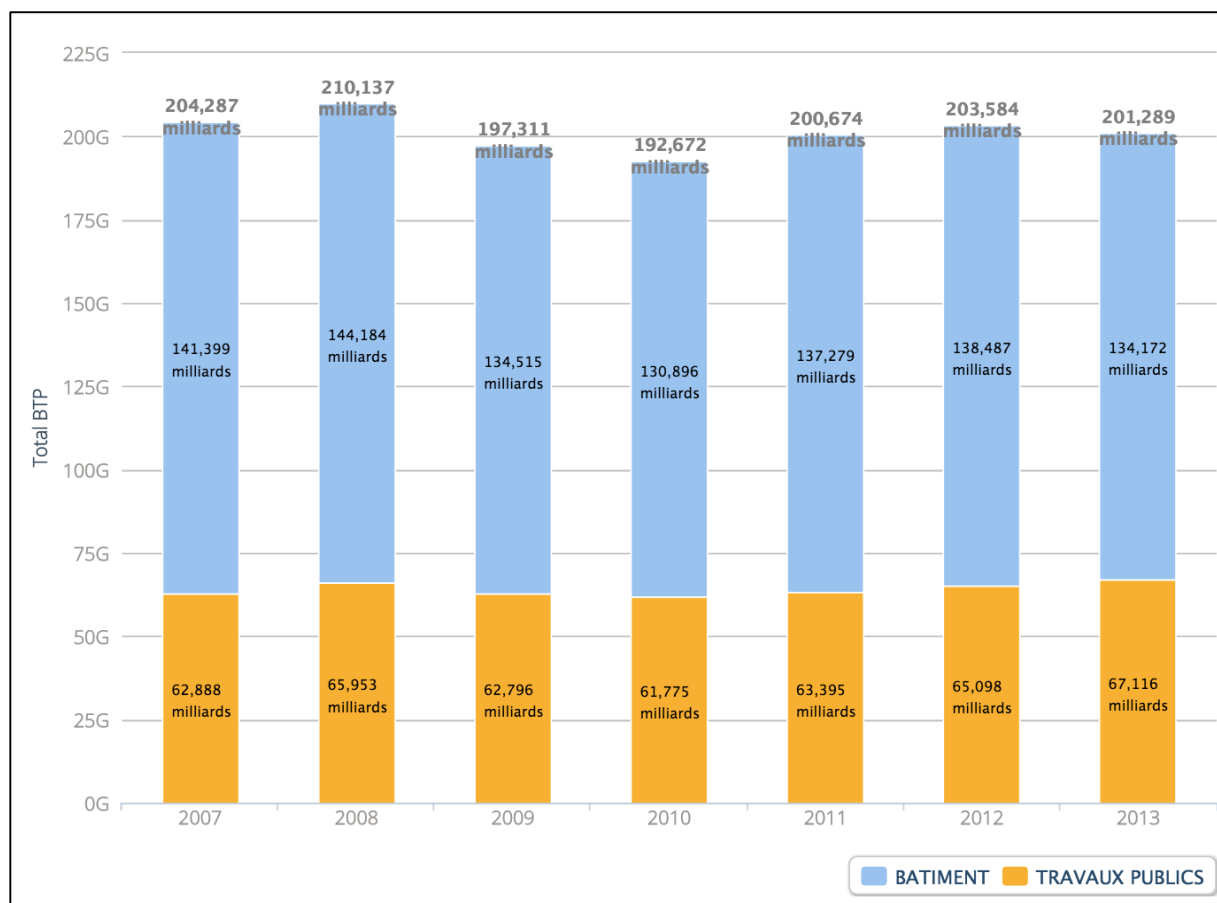
En effet, selon l'Observatoire, les chiffres de l'emploi dans les entreprises d'exécution du bâtiment (et des travaux publics) prennent profondément le contre-pied des annonces du BCG. Ils montrent que la crise économique joue durement contre l'emploi, causant une très forte diminution des effectifs totaux : - 23 000 intérimaires (2007-2013) et - 23 000 apprentis pour le BTP, auxquels s'ajoutent 123 000 salariés en moins pour le seul bâtiment entre 2008 et 2014. Nous pouvons supposer que les intérimaires, plus flexibles, ont été les premiers touchés par la contraction de l'activité. La diminution des effectifs s'est ensuite amplifiée (licenciements économiques, non-remplacement des départs à la retraite, absence d'embauche).

L'examen des données touchant l'activité et la démographie du secteur permettra d'affiner cette première analyse.

6. L'activité

Le graphique 7 ci-dessous présente l'évolution du chiffre d'affaires (CA) du BTP de 2007 à 2013.

Graphique 7 :
Evolution du chiffre d'affaires du BTP, 2008-2013
(en euros constants)



Champ : Entreprises installées en France. Marché intérieur et export.

Ce graphique rend compte d'une baisse de 5% de chiffre d'affaires entre 2008 et 2013 pour le bâtiment (en bleu). Le creux de la vague est atteint en 2010 (-10% par rapport à 2008).¹

De manière symétrique aux chiffres de l'emploi vus précédemment, nous observons une reprise de la production en 2011 et 2012, mais qui reste fragile (-1,1% de 2012 à 2013). Les chiffres de l'emploi montraient toutefois une baisse plus accentuée à partir de 2012.

Par ailleurs, l'observatoire nous indique que la part du chiffre d'affaires du bâtiment diminue au profit des TP : la part du bâtiment passe de 69 à 67% du CA du BTP entre 2008 et en 2013.

¹ Pour le BTP dans son ensemble, l'évolution est de -4,5% entre 2008 et 2013, le creux de la vague étant atteint en 2010 (-8,5%).

Dans le seul bâtiment, la part de la rénovation augmente fortement, passant de 49% du CA en 2008 à 53% en 2013. La part de la construction neuve diminue de 46 à 41%. La part de la production à l'export en rénovation et construction passe de 5 à 6%.

Pour l'ensemble du BTP, en plus des régions Ile de France et Rhône-Alpes, les chantiers réalisés à l'export arrivent en tête en montant des travaux (16%).

7. Les entreprises

Le tableau ci-après (2) présente la taille des entreprises de bâtiment (exclusivement) en 2008 et en 2014. Ce tableau nous permet de proposer une lecture de l'évolution du tissu productif.

Tableau 2 :

Taille des entreprises du bâtiment

	2008	2014	Variation (%)
0 salariés	198 900	325 200	+63,5
1 à 2	83 800	81 500	-3,5
3 à 5	52 100	48 200	-8,5
6 à 9	25 900	23 500	-9,5
10 à 19	17 300	15 800	-8,5
20 à 49	8 000	7 700	-3,5
50 à 99	1 400	1 400	-
100 à 199	455	489	+7,5
200 à 249	58	94	+62
250 à 499	89	59	-33
500 à 999	25	21	-19
1000 à 1999	3	3	-
2000 à 4999	1	1 (2011)	-

Légende : Hausse en rouge. Baisse en bleu. Stabilité en noir

Champ : France

Sur la période 2008-2014, le nombre d'entreprises du bâtiment a massivement progressé de 388 000 à 504 000. Ce constat peut être mis en relation avec deux lignes de forces qui traversent le tableau.

Premièrement, les données montrent une **explosion du nombre d'entreprises unipersonnelles** : +126 300 (ou +63,5%).

Cette hausse fait écho à la disparition de plus de 5,5% des entreprises de 1 à 49 salariés. Dans ce groupe, les entreprises de 3 à 19 salariés sont les plus touchées (-8% des entreprises). Ces chiffres indiquent que ces entreprises ont perdu des salariés qui se sont alors installés en indépendants.

Deuxièmement, le **groupe intermédiaire d'entreprises de 50 à 250 salariés se maintient ou s'accroît. Il se maintient pour les entreprises de 50 à 99 salariés, s'accroît fortement pour le groupe 99-199 (+7%) et s'accroît de manière extrêmement forte, dans une mesure comparable aux indépendants, pour les entreprises de 200 à 249 salariés (+62%).** Cette augmentation traduit la descente d'entreprises de taille supérieure (250 et plus) aux niveaux inférieurs¹. En effet, le groupe des entreprises regroupant 250 à 999 salariés, fond comme neige au soleil (-23%). Enfin, notons qu'au sommet (1000 salariés et plus) les entreprises « leaders » se maintiennent.

Ces données reflètent donc une restructuration du tissu productif : **la réduction de la masse salariale (restriction des embauches, licenciements, etc.) occasionne l'accentuation de la polarisation du secteur entre une multitude d'entreprises unipersonnelles d'une part et un groupe de moyenne et grosses entreprises (100 salariés ou davantage) de l'autre. Dans le même temps, on assiste à l'augmentation du nombre d'entreprises rassemblant 100 à 250 salariés, par diminution du nombre d'entreprises de taille plus importante.**

8. La redistribution des métiers dans les entreprises

Le tableau suivant (3) présente le détail des chiffres de l'emploi du BTP (graphique 2), c'est-à-dire hors indépendants. Il s'arrête sur les années 2008 et 2014 et décompose les effectifs par métier. La dernière colonne présente la variation des effectifs en % entre les deux années.

Nous nous intéresserons particulièrement aux métiers directement liés aux performances thermiques des bâtiments : chauffagiste, couvreur, électricien, plombier, monteur de réseau (en gras dans le tableau).

Tableau 3 :

*Evolution des effectifs salariés du BTP par corps de métier
(c'est-à-dire hors indépendants) 2008-2014*

Corps de métier	2008	2014	Variation (%)
Administratif	204 000	185 700	-9
Canalisateur	4 600	4 400	-4,5
Carreleur	17 300	14 100	-18,5
Charpentier	21 700	20 100	-7,5
Chauffagiste	28 400	29 500	+4
Chef de chantier	34 800	37 600	+8
Commercial	18 600	20 800	+12
Conducteur d'engins	44 000	39 800	-9,5
Conducteur de travaux	29 500	33 100	+12
Constructeur d'ouvrages d'art	9 400	11 600	+23,5
Constructeur de routes	51 000	36 000	-29,5

¹ Cette augmentation du nombre d'entreprises de 100 à 250 salariés peut aussi traduire un renforcement de certaines d'entre elles, qui seraient ainsi amenées à embaucher.

Couvreur	39 800	38 500	-3,5
Dessinateur métreur	12 000	12 200	+1,5
Divers	4 600	5 300	+15
Divers production ¹	231 200	208 900	-9,5
Divers technique	7 400	8 500	+15
Electricien	62 900	52 300	-17
Géomètre topographe	1 300	1 500	+15
Ingénieur	14 000	14 100	+1
Maçon	180 900	140 000	-23
Menuisier	69 900	60 300	-14
Mécanicien d'engins	4 500	3 500	-22,5
Métallier	32 800	27 000	-18,5
Monteur de réseau	23 300	18 500	-20,5
Ouvrier voirie et réseaux divers	29 100	30 400	4,5
Peintre	76 900	63 600	-13
Plâtrier	30 300	24 800	-18
Plombier	34 100	25 200	-26
Technicien	68 400	66 100	-3,5
Terrassier	4 500	2 800	-37,5

Légende : Hausse en rouge. Baisse en bleu. Stabilité en noir.

Champ : France

Rappelons ce que nous avons vu précédemment : les effectifs salariés du bâtiment sont passés de 1,063 millions en 2008 à 940 000 en 2014 ; soit une baisse de 123 000 emplois, 12,5% des effectifs.

Le tableau 3 nous montre que **de nombreux métiers traditionnels du bâtiment figurent parmi les plus touchés par cette baisse** : carreleurs, maçons, plâtriers, électriciens, métalliers, peintres, plombiers, menuisiers (-97 800 emplois au total, soit une baisse de presque 20% des effectifs)².

Intéressons-nous maintenant aux métiers directement liés aux performances énergétiques des bâtiments. Nous voyons que **la profession de chauffagiste connaît une hausse** (+1 100 emplois, soit 3% d'effectifs en plus). En revanche, toutes les autres spécialités en rapport avec ce type de travaux connaissent une baisse d'effectifs plus ou moins forte : c'est le cas des

¹ « Divers production » désigne des salariés peu qualifiés, sans métier identifié sur le chantier (ouvriers d'exécution) ni de certification (au minimum un CAP conduisant au statut d'ouvrier professionnel).

² Certains métiers des travaux publics sont aussi fortement affectés : ouvriers constructeurs de route, conducteur et mécaniciens d'engins, terrassiers ou monteur de réseau.

couvreurs (-3,5%), des électriciens (-17%), des monteurs de réseau (-20,5%) et des plombiers (-26%).

Ces résultats suggèrent donc que les travaux de performance énergétique menés depuis 2009 (date de lancement du Plan Bâtiment durable) n'enrayent pas la baisse du nombre de salariés d'exécution, sauf pour les chauffagistes et les couvreurs (pour ces derniers, la baisse des effectifs est plus limitée que pour les fonctions mentionnées précédemment). De ce fait, il semble que les travaux de performance énergétique soient fait en employant moins de salariés ou en faisant travailler des indépendants.

De plus, certains salariés faisant en pratique plusieurs métiers dans les entreprises, il est probable qu'une partie des effectifs du bâtiment traditionnel n'ait fait que changer de poste ou de qualification en fonction de l'évolution des marchés, passant par exemple de plombier à chauffagiste. Il s'agit alors de transfert d'emploi sans création nette.

Pailleurs, le tableau montre **une hausse des effectifs qualifiés au niveau maîtrise, encadrement, vente**, soit chefs de chantier, conducteurs de travaux, commerciaux. Ces niveaux cumulent une augmentation de 8 600 postes (+9,5%). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette hausse. Selon l'observatoire, elle peut être mise au compte du maintien des effectifs d'encadrement des chantiers dans les entreprises, y compris lorsque les effectifs de production diminuent au profit de la sous-traitance ou de l'intérim. La légère augmentation du volume des travaux publics peut aussi jouer dans cette évolution (voir graphique 7). Enfin, pour le seul bâtiment, il est possible que la progression du nombre d'entreprises de 100 à 250 salariés (tableau 2) ainsi que l'information et à la mise en œuvre de travaux liés à la performance énergétique aient concouru à l'accroissement des effectifs d'encadrement et de vente.

Conclusion de la première partie

L'examen des données de l'activité et de la démographie des entreprises a permis d'affiner notre regard sur les chiffres de l'emploi.

Depuis 2008, la baisse de l'activité de construction-rénovation dans le bâtiment a occasionné la reconfiguration de la démographie des entreprises d'exécution. La disparition de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés (-5,5% en moyenne) ou de 250 à 1000 salariés (-23%) a participé à la très forte augmentation du nombre d'indépendants et de grosses PME (200 à 250 salariés) : + de 60% dans les deux cas.

La crise économique a donc été facteur d'une diminution de l'emploi stable et sans doute d'augmentation de la sous-traitance et de l'intérim. En revanche, il est possible que certaines entreprises intermédiaires aient vu leur position se renforcer, ce qui pourrait concourir à expliquer la hausse des effectifs de maîtrise, d'encadrement, de vente (+10%).

En outre, il est apparu que de nombreux métiers traditionnels du bâtiment (carreleurs, maçons, plâtriers, métalliers, peintres, menuisiers) ont subi une hémorragie (-20% en moyenne). Cette baisse affecte aussi la plupart des métiers liés aux travaux de performance énergétique : couvreurs (-3,5%), électriciens (-17%), monteurs de réseau (-20,5%) et plombiers (-26%).

Seuls les chauffagistes voient leurs effectifs augmenter de 3%. Mais, cette proportion est sans commune mesure avec les pertes d'emploi causées par la crise. Il n'y a donc pas compensation entre les effectifs des différents métiers, d'autant qu'une partie des effectifs en hausse n'a sans doute fait que changer d'intitulé de poste ou de qualification en fonction de l'évolution des marchés.

Cela signifie que le bâtiment durable n'entraîne dans son sillage qu'une minorité d'ouvriers spécialistes de la rénovation énergétique, sur fond de diminution continue de l'emploi total dans les entreprises de construction. S'il est probable qu'une part des travaux de performance énergétique échoit aux indépendants nouvellement établis, la question se pose des conditions de travail de ces indépendants en termes contractuels ainsi qu'en termes de revenus. De plus, il importe, dans ce bilan social provisoire, de considérer la précarité dans laquelle la baisse de l'activité a probablement projeté une partie des intérimaires du BTP, notamment les moins qualifiés et les plus jeunes, ainsi que les apprentis sans entreprises.

Le constat des pertes d'emploi dans les entreprises d'exécution montre ainsi que le marché de l'amélioration énergétique des bâtiments n'est actuellement pas susceptible de contrevenir à la crise qui affecte le bâtiment dans son ensemble. Cela, alors même que les mesures d'accompagnement mises en place au niveau politique ne semblent pas non plus

parvenir aux objectifs qu'elles se fixent¹.

À ce stade de notre enquête, les résultats obtenus suggèrent donc, pour comprendre la crise du bâtiment, de rapporter les chiffres de l'emploi aux déterminants économiques et institutionnels généraux de l'activité des entreprises de construction-rénovation : soit, de recourir à une analyse des rapports entre institutions, investissement et activité, au plan tant structurel et conjoncturel, à l'échelle nationale, communautaire et internationale. Mais ceci sort du cadre de notre étude.

Quant aux chiffres examinés précédemment, nous les compléterons dès la partie suivante, par l'analyse de sources qui affirment que, dans un ensemble incluant maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, le volume d'emplois lié aux performances énergétiques dans le bâtiment a progressé depuis 2009. Mais avant cela, il nous faut faire retour sur la terminologie du bâtiment durable.

¹ Béthencourt et Chorin (2013, p. 23) faisaient ainsi remarquer que l'activité liée à l'amélioration énergétique des bâtiments apparaissait « très en deçà des objectifs », avec 41 000 PTZ et environ 150 000 rénovations complètes en 2011, sur 400 000 annoncées par an à partir de 2013.

Deuxième partie

Bâtiment durable :

Pour comprendre les évolutions du secteur, en préciser les termes

En France comme dans de nombreux autres pays, nous recevons quotidiennement des informations touchant le « développement durable », l'« environnement », l'« écologie » ou la « nature ». Or ces termes présentent une polysémie dommageable à la clarté des discours qui s'y réfèrent. Ainsi, leur familiarité ne peut nous permettre de faire l'économie de leur analyse, qui plus est dans le contexte de l'aménagement d'une industrie, le bâtiment durable, et de toutes les implications qui en découlent pour les salariés. L'initiative syndicale de cette étude constitue au contraire l'opportunité d'interroger le lexique du développement durable du point de vue du travail (dans le bâtiment), ainsi que les catégories statistiques ou sociométriques qui en sont issues.

Dans cet examen, nous nous référons :

- I. aux termes récurrents du discours sur le développement durable pour en préciser les sens possibles.
- II. Cette première approche aboutira dans une série d'hypothèses touchant aux différentes dimensions (sociétale, économique, sociale) du bâtiment durable.
- III. Enfin, nous mobiliserons les résultats acquis précédemment pour revenir sur les découpages statistiques institutionnels relatifs au lexique étudié et questionner les enjeux qu'ils véhiculent au point de vue syndical.

Sources :

Dans cette partie, nous nous basons sur l'examen d'une pluralité de rapports et documents, dont principalement : Ademe, 2012, Brundtland, 1987, CIT, 2013, CGDD, 2014, Ministère de l'écologie, 2008, Plan bâtiment durable, 2014. Le statut de chacun de ces textes dans l'analyse sera précisé au fur et à mesure.

I. Examen terminologique

La notion de « développement durable » (*sustainable development*) a été introduite dans le discours des institutions internationales, communautaires, nationales, avec la publication du rapport Brundtland (1987)¹. Ce rapport donne du développement durable la définition suivante (p. 40) :

Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion :

- le concept de « besoins », et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et
- l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir.

Le contenu de cette définition est incessamment repris dans les politiques de développement durable mises en œuvre depuis, comme dans le Plan bâtiment durable.

Or cette définition fait dépendre l'idée de développement durable de deux concepts particulièrement polysémiques : celui de « besoin » et celui d'« environnement ». En effet, ces deux termes se trouvent, explicitement ou non, au centre de toute discussion sur le développement (du bâtiment) durable. Or leur polysémie appelle une analyse détaillée, en restituant les différents sens, afin de préciser celui que retiennent ou constituent les politiques de développement durable et d'apprécier les évolutions institutionnelles induites.

Dans cet examen, nous proposons dans un premier temps de mettre en regard la notion d'« environnement » avec d'autres notions, qui lui sont proches et avec lesquelles elle peut être confondue. Puis, nous reviendrons sur la définition Brundtland pour la relire à partir de notre analyse. Enfin, nous proposerons une première cartographie des positionnements par rapport au développement durable, en fonction des acteurs et des finalités induites par leurs discours.

1. Points de repère : environnement, paysage, nature, matière, écologie

Le terme « environnement » n'a pas le caractère de la neutralité. C'est un terme qui véhicule couramment un *jugement de valeur* extrêmement positif et qui polarise de ce fait les discours selon une opposition simple : « bon pour l'environnement » ou « mauvais pour l'environnement ». Or, qu'appelle-t-on « environnement » ? Corrélativement, qu'appelle-t-on « nature », « écologie » ?

Partons de l'examen du terme « environnement » et considérons-le comme tel. L'environnement réfère alors à ce qui nous entoure, qu'il s'agisse d'un cadre urbain, rural, industriel, etc. Protéger l'environnement, c'est protéger ce cadre, sous réserve qu'il soit sain, puisque le terme environnement ne désigne par lui-même rien qui ne puisse être, par exemple, pestilentiel.

¹ Ce rapport, fondateur dans les politiques de développement durable, est issu des travaux menés par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement, à la demande de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Son titre original est *Notre avenir à tous* (*Our Common Future*).

En toute généralité, ce cadre peut être étendu aux relations sociales qui s’y nouent. C’est ainsi qu’on peut parler d’environnement de travail en désignant aussi bien le lieu du travail que les rapports formels (par exemple juridiques) ou informels (par exemple camaraderie, hostilité) qu’entretiennent les travailleurs. De même, on peut parler d’environnement familial ou social. C’est ainsi qu’un conseiller à l’emploi pourra demander à une personne au chômage quelles sont les opportunités d’emploi se trouvant dans son environnement.

Cependant, le terme « environnement » est plus souvent associé à l’image d’un arbre, d’une forêt, voire de la « Terre vue du ciel » (Arthus-Bertrand, 2010) ou encore à la couleur verte. C’est l’esthétique écologiste courante. Pourtant, un concept n’est ni une image, ni une couleur¹ et de ce point de vue, il y a glissement ici entre l’idée d’environnement et celle de *paysage*, entendu comme cadre environnemental, réputé naturel, et s’offrant au regard.

Pourtant, remarquons qu’un paysage n’est *en général que partiellement naturel*. En effet, la nature ne produit par elle-même aucun champ de blé, ni aucun bocage poitevin, et l’on sait qu’en Europe du moins, les forêts ont été produites (plantées, circonscrites, entretenues) partiellement ou totalement par l’activité humaine. Cette relation de dépendance du paysage au travail des hommes est plus décisive et profonde encore si l’on considère les conditions historiques permettant de produire, non seulement un paysage, mais le regard sur un environnement alentour *comme* un paysage. Les Alpes ne sont ainsi devenues un beau spectacle qu’à partir de l’amélioration des transports au XIX^{ème} siècle, qui permit de diminuer leur caractère de sauvagerie et le péril de leur traversée. De même, sans voiture ou hélicoptère, une paysanne du Niger n’a pas le loisir d’apprécier la beauté du désert du Sahel autrement qu’une longue route vers un réservoir d’eau potable.

Il y a donc différence entre environnement et paysage, l’un renvoyant de manière indéterminée vers ce qui nous entoure, l’autre impliquant une genèse du regard, elle-même conditionnée par l’éloignement d’un rapport *utile* à l’environnement : ne pas s’inscrire dans cet environnement *pour* cultiver un champ, autrement dit bénéficier d’un rapport distancié à l’environnement. Cette distance n’est pas seulement physique, elle passe aussi par une éducation qui permette de *voir* un paysage (par exemple par la médiation de la photographie).

Venons-en au terme « nature ». Il désigne ce qui est vierge d’activité humaine. Or, il est souvent confondu avec l’environnement, lui-même confondu avec le paysage. Ainsi, le terme nature peut servir à désigner, à tort, nous l’avons signalé, une forêt maîtrisée comme celle de Fontainebleau. Il conviendrait plus justement sans doute aux fonds sauvages des forêts canadiennes. En outre, la désignation de certaines réalités extérieures à l’homme comme « nature », oblitère qu’il est *naturel* d’avoir faim tous les jours, ce qui montre que la nature ne saurait se confondre avec ce qui environne l’homme.

Au sens le plus général mais aussi le plus propre, la nature réfère aux *lois de la nature*, c’est-à-dire aux lois des phénomènes physico-chimiques, et pas simplement biologiques comme peut d’ailleurs tendre à le faire croire l’esthétique écologiste. À ce sujet, il convient de remarquer que la biologie, en tant que « science de la vie », ne porte que sur une exception : quantitativement, la nature désigne bien davantage un univers non vivant (minéral, gazeux, etc.) étudié par les autres sciences exactes.

En revanche, il faut une activité non naturelle (non exclusivement soumise aux lois de la nature) pour que la nature se change en paysage, par le travail sur cette nature et la genèse

¹ Pas plus que l’idée de cercle n’est circulaire, comme le faisait remarquer Spinoza.

d'un regard. C'est ainsi l'activité humaine qui produit le caractère esthétique de la nature et c'est par une singulière confusion que nous désignons souvent par le terme « nature » ce qui, comme le paysage, est un produit de culture (de l'agriculture à la culture cultivée du Musée d'Orsay).

A l'opposé, la nature n'est donc rien de proprement humain. Elle est indifférente. Indifférente par exemple, à l'explosion du soleil quelques millénaires devant nous. La nature ne fait pas sentiments. Et l'on pourrait même rapprocher la nature de la matière : *stricto sensu*, les lois de la nature sont des lois de la matière, qu'il s'agisse de l'attraction universelle ou de la reproduction du vivant.

Cette identité entre loi matérielle et loi naturelle permet de mettre en relief l'usage toujours possible du terme nature dans le sens de « naturalisation » de faits non naturels : par exemple la naturalisation d'inégalités sociales entre de supposées races, entre des sexes, etc., ou de l'emploi précaire comme forme naturelle, non historique, d'activité rémunérée. En ce sens, est dit naturel *ce dont on considère qu'il n'a pas d'histoire*. Et pour cause, il semble que les lois de la nature soient inamovibles.

Enfin, précisons mieux la position de l'humain dans cet ensemble de concepts. L'environnement humain est donc non seulement matériel, mais transformé par l'homme, issu d'un travail individuel et collectif, qu'on pourrait désigner sous l'expression de travail de culture (s'appuyant sur des évolutions techniques, organisationnelles, etc.).

Dans cet environnement, la loi est faite par l'homme et peut donc changer. Sans ouvrir un dossier anthropologique qui nous emmènerait loin sans doute de notre objet, nous nous appuyerons cependant sur quelques jalons des sciences sociales pour préciser la distance entre lois de la nature et lois issues d'une formation sociale. Qu'on se réfère à l'expérience morale (Kant), à l'institution de lois civiles (Rousseau) ou encore aux règles d'union maritale (Lévi-Strauss), l'humain est toujours ce qui se sépare, et même s'oppose à la seule détermination *naturelle* pour définir un ordre de faits distincts. Si la loi naturelle est *synonyme* de loi de la matière, ce qui est proprement humain en revanche désigne ce qui se sépare de la seule loi naturelle pour introduire une distance avec elle. Ce n'est pas le fait d'avoir faim qui distingue l'homme de l'animal, mais par exemple le fait d'avoir inventé les manières de table. Rappelons aussi qu'un signe distinctif des sociétés humaines, y compris les plus reculées dans le temps, est de ne pas laisser les cadavres sans sépulture.

Considéré du point de vue humain, l'environnement est ainsi le produit d'une activité qui, sans s'autonomiser de la matière, est irréductible aux lois de la matière. Ainsi, on n'expliquera pas l'origine des manières de table comme on explique la dilatation des corps, par une causalité mathématico-physique ; ni la Révolution française comme le mouvement des marées. L'histoire apporte donc une dimension supplémentaire à la matière, à travers une distanciation dont plusieurs clés d'entrée sont possibles : par exemple l'outil¹ ou la conscience de soi. Dans tous les cas, cette dimension supplémentaire est solidaire d'une *production de sens*. La matière par elle-même n'a pas de sens. C'est sa mise en forme sociale qui lui donne sens, de manière évolutive selon les temps et les lieux. Un symbole chrétien n'a pas le même sens pour un Romain du premier siècle, pour un inquisiteur du XIII^{ème} ou pour un regard profane du XXI^{ème}. Nous pouvons ajouter que l'étude de cette production sociale de

¹ La référence à l'outil permet ainsi de distinguer différentes périodes de l'histoire humaine depuis la préhistoire (pierre taillée, pierre polie, bronze, fer, etc.). Sur ce sujet, voir par exemple Leroi-Gourhan, 1964.

l'environnement appelle une approche par l'histoire, la sociologie, l'économie, et autres sciences sociales.

Ce faisant, à la différence, par exemple, d'un organisme végétal ou d'une planète, l'homme n'a pas de rapport direct à la nature. Le simple fait d'avoir des pensées, du langage, l'en extrait et vient médiatiser son rapport à celle-ci. Son environnement n'est ainsi jamais strictement naturel : même en plein désert, ou dans les forêts canadiennes déjà évoquées, l'homme apporte avec lui sa qualité historique, anti-naturelle, culturelle. Et cette qualité se trouve au principe de la production indissolublement institutionnelle et matérielle de l'environnement humain : déterminer la limite d'un champ de blé ou celle d'une ville c'est aussi donner une forme matérielle à des rapports entre hommes. Même le rapport à la salubrité ou à la toxicité de l'environnement devient alors un construit social : dans un livre publié récemment, Razmig Keucheyan (2014) donne plusieurs exemples de proximité entre décharges d'ordures toxiques et certaines villes des plus déshéritées aux Etats-Unis¹.

Au demeurant, l'éloignement social aux seules lois de la nature peut ainsi contribuer à expliquer la nostalgie, récurrente dans l'histoire, d'un Âge d'or (ou d'Eden), dans lequel le rapport à la nature serait direct et bienheureux. Cet Âge d'or semble alors d'autant plus désirable qu'il est fantasmatique (sur ce sujet, Gimbert, 2011). Dans le même ordre d'idée, tout label « naturel » apposé sur un produit du travail (par exemple agro-alimentaire) et voulant signifier par là un rapport direct à la nature (forcément bonne) repose sur un contresens. La production d'un label de ce type est médiatisé par des idées et procédés historiquement situés, par distinction d'autres usages et produits (pesticides, OGM, etc.). Pour produire du « bio », il faut l'histoire².

Terminons enfin sur le dernier terme dont nous proposons de préciser le sens, et qui regroupe tous les précédents : l'écologie. Les contours de l'écologie, que ce soit comme posture analytique, académique, politique ou autre, sont assez flous, dans la mesure où l'étude de la nature (physique, chimie, biologie, etc.) et ses applications techniques et sanitaires lui sont bien antérieures. Ce qu'ajoute l'écologie à ces disciplines, il semble qu'il s'agisse d'une tendance à déshistoriciser le phénomène humain pour tenter de le réduire, tantôt à une causalité physico-chimique (sur le modèle des sciences de la nature), tantôt à des logiques mystiques ou religieuses (sur un mode païen ou animiste, ce que nous appelons aujourd'hui superstition)³. Le point commun de ces deux tentatives est le rejet de l'histoire dans la production de l'homme et de son environnement.

Une écologie fondée sur la production historique et sociale de l'environnement est toutefois concevable.

Ce parcours nous permet de formuler une recommandation théorique, qui pourrait structurer toute approche syndicale des questions environnementales.

¹ Ce livre entretient toutefois la confusion entre nature, matière et environnement, faute de distinguer clairement ces concepts.

² Sur le réseau de significations entourant les labels « bio », se référer par exemple à la « carte du bio » dans Champion (2010).

³ Sur la progressive sortie de ce type de pensée, voir par exemple Bachelard, 2000 (1938).

- **Recommandation théorique : acter que l'homme n'a pas de rapport direct à la nature et qu'en ce sens, il n'y a pas d'environnement naturel pour l'homme. Il n'a qu'un environnement produit socialement, dont la nature fournit la base, incessamment transformée par l'activité individuelle et collective.**

Cette recommandation a pour enjeu de ne pas aborder les problèmes environnementaux comme des fatalités « naturelles », mais comme des problèmes distincts selon les régions géographiques et les groupes sociaux impliqués, et appelant une réponse prenant en compte les différents aspects (sanitaire, technique, salarial, etc.) constitutifs de l'environnement humain.

2. Qu'appelle-t-on développement durable ?

Après notre passage par les notions d'environnement, paysage, nature, matière, écologie, revenons à la définition du développement durable donnée par le rapport Brundtland. Il nous dit que le développement durable repose sur deux idées centrales : celle de « limitation » et celle de « besoin ».

2.1. La « limitation des ressources »

La limitation touche aux ressources naturelles, rapportées à leur exploitation en fonction de « nos techniques » et de « notre organisation sociale ». Ici nous retrouvons le sens restreint et déjà rencontré de l'environnement : celui de base naturelle de l'activité humaine, (éventuellement entourée de sacralité). En revanche, la définition Brundtland ne fait pas références aux ressources humaines. Autrement dit, quoiqu'une appréhension sanitaire de cette définition soit possible, le caractère produit social et juridique de l'environnement humain en est évacué. « Nos techniques » et « notre organisation sociale » sont posées comme des réalités extérieures et prédatrices de ressources naturelles limitées, sans que nous sachions ce qui caractérise ces techniques et de cette organisation sociale. Elles sont ainsi rendues abstraites.

2.2. Les « besoins essentiels »

La deuxième idée constitutive du développement durable dans la définition Brundtland est celle de « besoin », notamment à travers les « besoins essentiels des plus démunis ». Symétriquement à « nos techniques » et « notre organisation sociale », les « plus démunis » sont posés sans préciser le processus de production de leur vulnérabilité.

Cette position des « plus démunis » sans autre questionnement prolonge alors l'institutionnalisation de la pauvreté comme catégorie de l'action publique, faisant pendant à celle de haut revenu, en France et ailleurs. Pensons par exemple à deux dispositifs définis en fonction du niveau de revenu : le revenu de solidarité active (RSA)¹ symétrique de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF)². Ainsi, l'usage public du concept de pauvreté renvoie à l'inégalité des revenus, qui appelle elle-même la « solidarité » (via le RSA par exemple), sans qu'on ait interrogé la formation des revenus. La solidarité elle-même est référée à des « besoins », dits

¹ L'allocation et le montant du RSA sont aussi conditionnés à d'autres critères que les revenus (par exemple situation matrimoniale, enfants à charge).

² Rappelons que le niveau de revenu n'est pas l'étalon de mesure de toute prestation sociale. Le montant des pensions de retraite du régime général par exemple est défini en fonction du dernier salaire (sur les 6 derniers mois dans la fonction publique, sur les 25 dernières années dans le privé).

« essentiels ». Au passage, cette référence au « besoin » pose le revenu dans un rapport à la survie (dans une perspective conforme au naturalisme écologiste, voir plus loin) plutôt qu'aux critères politiques de répartition de la valeur économique produite, comme dans des grilles de classification négociées collectivement par exemple.

De fait, il est extrêmement délicat, et peut-être impossible, de définir ce que sont des « besoins essentiels » pour des hommes (depuis l'aube de l'humanité, on enterre les morts et on fait de la peinture. S'agit-il de répondre à des besoins essentiels et si oui dans quel sens ?). C'est pourquoi le concept de « besoin » relève plutôt du postulat non démontré que d'un fait, postulat qui prend place dans une problématique d'action publique où la réponse aux besoins devient un étalon de la répartition.

2.3. Emploi, activité et salaire ?

Les notions d'emploi, d'activité et de salaire sont intégrées incidemment dans le concept de développement durable, comme des corollaires des deux concepts initiaux, limitation et besoin. Quel sens pourrait avoir les emplois verts dans ce contexte ?

Continuant de nous nous référer au rapport Brundtland pour répondre à cette question, il convient d'abord de rappeler que ce texte se place dans une perspective mondiale, portant aussi bien sur les pays les plus développés que les moins développés sur le plan industriel. Aussi, l'approche de l'emploi qu'il propose se veut très générale, désignant, à travers le travail subordonné, l'accès aux ressources monétaires, elles-mêmes caractérisées comme un « besoin essentiel ». Si la question de l'emploi industriel, du sous-emploi et des sous-rémunérations sont évoquées, la notion d' « emploi vert » n'est pas présente dans ce rapport, ni non plus celle d' « emploi décent ».

Les deux notions figurent en revanche dans une publication récente de la Conférence internationale du travail, *Développement durable, travail décent et emplois verts* (CIT, 2013). Comme le rapport Brundtland, ce texte s'inscrit aussi dans une perspective mondiale. Cependant, l'approche de la question environnementale qui y est proposée diffère, puisque la place du travail y est cette fois centrale. En effet, la problématique définie par la CIT vise à s'emparer du cadre porté par le développement durable « pour favoriser la création massive d'emplois de qualité, généraliser une protection sociale adéquate, promouvoir l'inclusion sociale et concrétiser les principes et les droits fondamentaux »¹. Dans ce but, le texte s'appuie sur la notion d' « emploi décent », portée par l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis 1999. De nombreuses organisations syndicales défendent cette notion comme un cadre revendicatif, car elle englobe l'emploi dans sa dimension à la fois qualitative et quantitative, intégrant les conditions de travail, la rémunération et les droits fondamentaux, y compris la liberté de se syndiquer et le droit de grève².

La notion d' « emploi décent » permet ainsi de positionner le débat sur le développement durable sous l'angle du travail au sens large, et vient compléter celle d' « emploi vert », c'est-à-dire écologiquement responsable au point de vue de l'activité de production. Toutefois, dans les deux rapports étudiés, l'attention portée sur l'ensemble des pays du monde peut

¹ Synthèse du rapport : <http://ucesif.org/ucesif/synthese-du-rapport-developpement-durable-travail-decent-et-emplois-verts-de-lorganisation-internationale-du-travail-102e-session-2013/>

² La Confédération syndicale internationale organise ainsi depuis 2008 une journée mondiale pour le travail décent.

Voir : <http://www.ituc-csi.org/journee-mondiale-pour-le-travail-16578>

mener à estomper des dynamiques d'emploi très différentes qui s'y développent régionalement. Si les deux textes ont ainsi en commun de valoriser l'emploi pour sa fonction « inclusive », c'est-à-dire intégratrice socialement, c'est précisément dans les pays les plus développés sur le plan industriel, que ce caractère inclusif semble battu en brèche. En France par exemple, l'approfondissement d'un chômage structurel de masse depuis plus de trente ans, auquel s'ajoute l'essor des contrats courts (CDD, intérim, temps partiel) interroge les perspectives inclusives attribuées à l'emploi, cela malgré la hausse du taux d'emploi. Cette réflexion amène à considérer la possibilité d'un transfert des droits sociaux de l'emploi à la personne même du travailleur, comme en témoigne le projet gouvernemental d'un compte personnel d'activité (CPA)¹. Or l'idée d'un tel transfert est tributaire d'un contexte socio-économique et institutionnel spécifique, qu'on trouve en France, mais pas forcément dans d'autres pays d'Europe ou du monde. C'est dans le sens d'une telle recontextualisation que la problématique de la CIT pourrait être précisée.

Notons enfin que le rapport Brundtland comme celui de la CIT ne s'arrêtent pas sur la différence entre les différents types de ressources monétaires pouvant être liées à l'emploi : salaire à la qualification, primes, intéressement, etc. (Higelé, 2009). Or l'équivalence de ces différents types de ressource ne va pas de soi : la stabilité de la qualification s'oppose par exemple à la variabilité des primes. Cette neutralité des deux rapports sur le type de ressources attribuées au salarié se prolonge dans l'indifférenciation à l'égard la formation de capital censé les financer. En effet, aucun des deux textes ne propose de garantie au fait que ce capital soit investi en emploi et salaire, ainsi qu'en appareil productif. Or une approche sociale du développement durable ne peut faire l'impasse sur la question de l'orientation des ressources financières des entreprises.

2.4. L'ambiguïté du développement durable

Ce retour sur les concepts constitutifs du développement durable fait ainsi apparaître le discours courant, médiatique aussi bien qu'institutionnel, comme ambigu : en quel sens y s'agit-il de protéger l'environnement ?

S'il s'agit de l'environnement naturel, alors nous sommes fondés à nous reporter à la définition du développement durable donnée par le rapport Brundtland. Or cette définition détourne d'une interrogation sur l'environnement social et juridique, passant par exemple par la formation des revenus et les causes de la pauvreté, ainsi que sur les modalités techniques et organisationnelles d'exploitation des ressources naturelles ou non. Les deux idées de limitation et de besoin ouvrent au contraire une perspective de développement fondée sur une exploitation moindre des seules ressources naturelles, cela dans un cadre social et juridique non interrogé.

Ou bien, autre terme de l'alternative, en proposant de protéger l'environnement, il s'agit de protéger l'environnement produit par l'homme, c'est-à-dire la mise en forme de la nature précisément en ce que cette mise en forme le protège et gratifie. Dans ce cas, la protection de l'environnement, adopte une signification non seulement sanitaire, mais aussi

¹ Ce projet, prévu pour être mis en place dès 2016, vise à rassembler différents comptes personnels actuellement attribués au salarié (touchant la retraite, la formation, la pénibilité, les droits à l'assurance chômage, etc.) en un seul livret, lié, non à sa qualité d'employé, *mais à sa personne*. Cette modalité d'attachement des droits, si elle va dans le sens d'une confirmation de la qualité individuelle et inaliénable de travailleur, confirme dans le même temps la discontinuité de l'emploi comme norme sociale.

institutionnelle et sociale : il peut aussi bien s'agir de protéger l'accès à une nourriture saine mais aussi l'accès aux droits dans toutes ses dimensions : accès au salaire, aux soins, au logement, à l'énergie, à l'enseignement, aux loisirs, y compris en forêt, à la mer, etc.

Pour chaque terme de l'alternative, la protection de l'environnement part de principes différents : d'un côté, la limitation et le besoin, induisant une impasse sur les conditions sociales et juridiques causant un certain type d'exploitation des ressources (humaines). D'un autre côté, une approche fondée dans l'historicisation des problèmes environnementaux, posant chaque fois la question des conditions sociales de leur résolution.

3. Carte des positionnements par rapport au développement durable

Notre examen terminologique doit nous permettre de mieux comprendre les finalités poursuivies par les différents acteurs du bâtiment durable, et trier les aspects de cette thématique entrant dans le champ des prérogatives syndicales de celles restant à l'extérieur. Sur la base des considérations antérieures, nous proposons ainsi une carte synthétique des positionnements possibles se rapportant au développement durable : l'une posant la nature au centre, la deuxième le profit au centre, enfin le travail au centre. Nous raisonnons ici au niveau d'idéaux-types, qui n'existent pas nécessairement à l'état pur dans l'expérience empirique, mais permettront toutefois de nous orienter dans le parcours qui suivra.

3.1. La nature au centre (amnésie du travail)

Nous l'avons vu précédemment, selon une approche écologiste, l'environnement est associé à la nature, elle-même confondue avec le paysage, cela dans l'oubli du travail de production de ce paysage. Il s'agit donc d'une approche restrictive de l'environnement, limitée à une esthétique de la nature, sur laquelle est indexé sur un jugement de valeur hyper-positif. Selon cette approche, le « développement durable » signifie l'aménagement de la société selon un principe de préservation de la nature. À travers les différents aspects dans lesquels il se décline, ce principe déplace le regard des conditions sociales de travail et de leur impact environnemental (au sens large, sur les salariés eux-mêmes et au-delà) à la seule question de la préservation de la virginité naturelle.

Nous pouvons parler ici d'approche naturaliste de l'environnement.

Dans la version la plus radicale de cette position centrale de la nature, l'activité humaine est réputée purement destructrice. L'intensité de cette destruction devient fonction du développement industriel. C'est pourquoi cette approche va généralement dénier toute pertinence au développement industriel, perçu comme atteinte à la nature, dont on peut se demander si elle n'est pas enveloppée alors d'une dimension divine. L'activité humaine est le versant hyper-négatif de la positivité naturelle. Seule exception possible (mais pas nécessaire) à cette condamnation : ce qui concerne les énergies renouvelables (photovoltaïques, éolienne, etc.).

Toutefois, la mise en œuvre d'un « développement durable » suppose une activité humaine. Suivant les priorités énoncées dans le dossier de présentation du Grenelle Environnement en 2008¹, ce développement se construit d'abord sur le lien énergie-climat. Préserver la nature veut d'abord dire « sauver le climat », pour reprendre une expression devenue courante. Ainsi, on confondra l'idée d'un « dérèglement climatique » et celle d'un « changement

¹ Ministère de l'écologie, 2008.

climatique » : la première expression induit (inconsciemment ?) que le climat relève d'un équilibre providentiel (ce qui renvoie à une ordination du monde en un sens pré-galiléen, c'est-à-dire par providence divine). Or le climat a toujours changé (naturellement ou non). En ce sens, il y a changement et non dérèglement, ce qui n'interdit pas que l'émission de gaz à effets de serre puisse ajouter à ce changement, ni qu'on étende cette idée de changement au-delà de la hausse des températures (par ex. à la fréquence de phénomènes météorologiques extrêmes).

La préservation du climat se prolonge dans celle de la « biodiversité », elle aussi réputée à naturellement à l'équilibre. Or, pour prendre un exemple, c'est de cause naturelle que provient par exemple la destruction des grands dinosaures, interdisant à nouveau la connotation providentielle induite par l'idée d'équilibre.

Dans le même sens, la « pollution » constitue un thème central de cette approche du développement durable. Si ce thème peut recouper l'activité de travail sous l'angle sécuritaire et sanitaire, c'est en excluant toutefois une interrogation sur les conditions sociales produisant le risque : un travailleur dans une mine à charbon est-il par exemple fondé à se plaindre de la pollution ou de ses conditions sociales de travail ?

Enfin, cette préservation touche aux « victimes » (du dérèglement-changement climatique, de la précarité énergétique), sans poser la question des causes non seulement naturelles mais historiques qui produisent leur situation de vulnérabilité. Elle exclut de ce fait les conditions d'accès à l'activité rémunérée et la forme de cette rémunération (salaire à la qualification ? revenu d'indépendant ? autres ?). Car la précarité n'est en général pas qu'énergétique, elle est aussi économique, sociale, etc. On pourra rapprocher bien sûr la préservation des « victimes » du Grenelle de l'idée de « besoins essentiels » du rapport Brundtland.

3.2. La médiation économique : le profit au centre

Selon une approche économique, la protection de l'environnement définit une modalité de renouvellement des marchés.

Rappelons que la liaison entre développement durable et développement de marchés était clairement assumée, par exemple, dans le discours d'Al Gore, à l'occasion de la sortie du documentaire *Une Vérité qui dérange* en 2005¹. Al Gore déclarait ainsi que les mécanismes de l'économie de marché étaient les meilleurs outils pour lutter contre le changement climatique². Ce film se voulait particulièrement convaincant en recourant à des images de cataclysme climatique en cas de non-développement de marchés « verts ».

Dans la perspective économique, les nouveaux marchés renvoient, pour le dire dans le lexique de l'UE, au « potentiel de croissance », faisant du développement durable une fonction de la préservation des marges des entreprises. Toutefois, rien n'empêche que l'initiative

¹ Al Gore fut candidat à l'élection présidentielle pour la Parti Démocrate aux élections présidentielles américaines de 2000. Le film *Une Vérité qui dérange* (*An Inconvenient Truth*) lui valut le Prix Nobel de la Paix, conjointement avec le GIEC, en 2007.

² « *Les marchés distribuant plus d'argent en une heure que les gouvernements du monde entier ne le font en un an, nous devons trouver un moyen de recourir à l'énergie et à la vitalité du marché pour nous aider à réduire [les émissions de] CO₂.* » Source : *Al Gore appelle à mettre l'économie de marché au service du climat*, Le Monde avec AFP, 09.12.2007

http://www.lemonde.fr/planete/article/2007/12/09/al-gore-appelle-a-mettre-l-economie-de-marche-au-service-du-climat_987582_3244.html

environnementale prise en ce sens ne s'appuie sur des arguments plaçant la nature au centre (par exemple sur le mode du péril climatique comme dans le film d'Al Gore) pour être mise en œuvre.

Le thème de la protection de l'environnement justifie alors l'initiative institutionnelle de développement industriel. Le passage de la préservation de la nature au profit suppose que les grandes entreprises assument les évolutions techniques du développement de nouveaux marchés, dans le cadre des institutions de travail actuelles. C'est le positionnement des grandes entreprises concernées, appuyées par l'Union européenne en général (par exemple via le « paquet climat-énergie »), par le gouvernement français en particulier (Grenelle 1 et 2, loi de transition énergétique).

3.3. Le travail au centre

Troisième possibilité : la protection de l'environnement entendu comme environnement humain ou social (et non comme nature ou matière). L'environnement désigne ici tout ce que l'homme produit par son travail pour se libérer de la contrainte naturelle (ou lois de la matière). D'une part, cette libération a une visée sanitaire (la protection contre le froid, le chaud, la faim, la maladie, etc.). D'autre part, en tant qu'elle est attentive à la production de son environnement par l'homme, elle ouvre une perspective extensive de « dénaturalisation » d'un état de fait social oppressif (on peut penser par exemple à certaines conditions d'activité, d'emploi et de salaire).

Cette approche met donc la matière au service de l'homme dans toutes ses dimensions (de la production au loisir), ce qui implique de reconnaître que l'homme se construit à travers des institutions. Comme travailleur par exemple, il fait l'objet d'une définition juridique et salariale, participant elle-même d'un environnement social plus vaste (droit de l'employeur, des entreprises, etc.). Mettre le travail au centre de l'interrogation sur le développement durable, c'est ainsi ouvrir le concept de développement durable à des dimensions sociales occultées par la position de la nature ou du profit au centre.

Mettre le travail au centre de l'interrogation sur le développement durable, c'est enfin rendre possible une interrogation sur la maîtrise de l'investissement, visant à substituer la sécurité sanitaire et sociale des travailleurs et des consommateurs à la rentabilité à court terme comme à la préservation de la seule nature.

À noter que la position du travail au centre n'est pas exclusif d'une gratification esthétique, mais comme résultat du travail, non comme point de départ (qu'il ne faut pas modifier).

4. Conclusion

Sur la base d'une analyse des concepts, nous avons distingué environnement, paysage, nature, matière et écologie. Ce retour sur les concepts constitutifs du développement durable fait ainsi apparaître le discours courant, médiatique aussi bien qu'institutionnel, comme ambigu : en quel sens y s'agit-il de protéger l'environnement ? S'il s'agit de l'environnement naturel ou de l'environnement de l'homme ? Pour chaque terme de l'alternative, la protection de l'environnement part de principes différents : d'un côté, la limitation et le besoin, induisant une impasse sur les conditions sociales et juridiques causant un certain type d'exploitation des ressources (humaines). D'un autre côté, une approche fondée dans l'historicisation des problèmes environnementaux, posant chaque fois la question des conditions sociales de leur résolution. Sur cette base nous avons pu restituer trois positionnements face au

développement durable, plaçant la nature au centre, le profit au centre ou le travail au centre. Ces positionnements renvoient à des finalités distinctes. Ces trois approches dessinent des idéaux-types, entre lesquels toutes les positions intermédiaires et toutes les combinaisons sont possibles empiriquement. Du reste, les trois positionnements restitués ont des implications distinctes sur les politiques d'emploi, de salaire et d'activité dans le cadre du « bâtiment durable », comme nous allons le voir.

Ce parcours nous permet de formuler deux recommandations.

- **Recommandation 1 : élargir la notion d' « environnement » au travail dans ses aspects, non seulement sanitaires, mais aussi sociaux, juridiques, salariaux.**
- **Recommandation 2 : élargir la notion de « développement durable », non seulement à l'exploitation des ressources naturelles, mais aussi aux conditions d'activité, d'emploi et de salaire.**

II. Perspectives du bâtiment durable

Dans le fil des analyses antérieures, nous revenons ici au bâtiment durable. Dans la documentation produite par l'Union européenne aussi bien que par le gouvernement français, le bâtiment durable revêt un triple aspect, qui recoupe les trois approches mentionnées précédemment : nature au centre, profit au centre, travail au centre. Nous nous arrêtons sur chacun de ces aspects ci-après, pour en préciser les perspectives d'interrogation et faire le tri entre ce qui intéresse directement le syndicalisme et ce qui reste hors de ses préoccupations (ou les contredit). Cette analyse passe par la formulation, pour chaque aspect, d'une ou plusieurs hypothèses.

1. L'aspect sociétal

Un premier aspect du bâtiment durable peut être qualifié de « sociétal » : derrière ce terme aujourd'hui courant mais assez flou, nous proposons de désigner la réforme de la « société » selon le principe d'une non modification de la nature (qu'il s'agisse du climat, des ressources fossiles, de la biodiversité, etc.). Voulant décrire la perspective ouverte par le bâtiment durable, le discours des instances françaises insiste fréquemment sur cet aspect sociétal, qu'elles expriment volontiers en terme de « *vision* » :

L'efficacité énergétique des bâtiments doit s'inscrire dans une ambition plus vaste : celle de proposer **une vision de l'évolution de notre société** qui, au-delà du bâtiment, intègre l'objectif de maîtrise de l'énergie et, plus généralement, de maîtrise environnementale.

Philippe Pelletier, président du comité stratégique « Plan bâtiment durable » (cité dans Béthencourt et Chorin, 2013, p. 18). Nous surlignons.

Sans essayer d'en faire dire trop à cet extrait d'un document de présentation générale du bâtiment durable, notons que la « vision de la société » qui est donnée agrège plusieurs thèmes : la maîtrise de l'énergie et plus largement la « maîtrise environnementale », elle-même liée à l'« efficacité énergétique ».

Or, nous l'avons vu en introduction, le bâtiment se situe au cœur de l'enjeu de réduction de la dépense énergétique. Aussi arrêtons-nous sur l'expression d'« efficacité énergétique », à travers laquelle cet enjeu est formulé dans la citation.

En un sens progressivement défini au niveau institutionnel, l'« efficacité énergétique » désigne une dépense énergétique moindre pour un usage équivalent aux pratiques actuelles (dit aussi niveau de confort égal) (Béthencourt et Chorin, 2013). Le concept d'efficacité énergétique détermine ainsi une approche de la production et de la fourniture d'énergie par les entreprises orientée vers une amélioration des procédés de production et de distribution, rendus plus économes pour un service équivalent. Il s'agit avant tout d'une approche technique de la question environnementale.

Le concept d'efficacité énergétique se distingue d'un autre concept, celui de « sobriété énergétique ». Selon cette approche de l'énergie, il s'agit non plus de produire moins pour un usage équivalent, mais de produire moins *et* de changer les usages dans le sens d'une consommation moindre, réputée plus conforme aux besoins. Ce point de vue est défendu en France, par exemple, dans le manifeste de l'association NégaWatt (2012). Créée en 2001 par l'ingénieur en énergétique Olivier Sidler, cette association est connue pour son élaboration de plusieurs scénarios de transition énergétique, au cours du processus ouvert par le Grenelle

Environnement¹. Or cette approche est plus conforme à la perspective sociétale, visionnaire, dans le ton de la citation précédente.

L'une et l'autre expressions (et conceptions) semblent ainsi comme en concurrence selon les locuteurs et les occasions de débat, quand elles ne sont pas simplement confondues. Aussi la question se pose de savoir si l' « efficacité énergétique », définie comme objectif dans la citation, n'est pas susceptible de dévier ou d'être prise dans le sens de la « sobriété énergétique », c'est-à-dire d'une perspective plaçant la nature au centre. Autrement dit, la question se pose de savoir si en voulant limiter l'action de l'homme pour éviter d'attenter à la nature, la société recherchée ne se fonde pas sur l'amnésie du travail.

Hypothèse

Sous l'angle de la maîtrise de la dépense énergétique, la construction-rénovation des bâtiments occupe une place centrale. Or, cette maîtrise énergétique pose doublement question. En effet, cette maîtrise peut se fonder sur deux conceptions distinctes : sobriété ou efficacité énergétique. La première place la nature au centre de ses préoccupations. La seconde, laïque vis-à-vis de la nature, se définit plutôt comme amélioration de l'infrastructure technique répondant aux usages actuels. Toutefois, même en adoptant une perspective d'efficacité énergétique, l'idée générale d'un bâtiment durable ne fait-elle pas l'impasse sur les conditions d'emploi, de salaire et d'activité des travailleurs du bâtiment ? C'est ce que nous examinerons plus en détail dans la suite.

2. L'aspect économique

Le deuxième aspect du bâtiment durable est économique en ce qu'il touche à la création, à la préservation et au renouvellement de marchés. Sans avoir recouru à une étude systématique, il nous a semblé que cet aspect du développement durable était moins fréquemment évoqué par les instances françaises que par les instances communautaires. De ce point de vue, la vision environnementale, décrite précédemment, traduit une opportunité économique, laquelle justifie une vaste coordination institutionnelle comme le Plan bâtiment durable. De ce point de vue, le développement durable en général, le bâtiment durable en particulier, se présente de deux manières sur lesquelles nous nous arrêterons tour à tour : à la fois comme une contrainte visant à préserver les conditions de production de valeur économique, et comme le support de nouveaux marchés, particulièrement dans le secteur du bâtiment.

2.1. La préservation de la production de valeur économique

Du point de vue des entreprises, l'hypothèse de l'épuisement des ressources fossiles et la volonté communautaire/étatique de réduire la consommation d'énergie, instaure une situation comparable à celle ayant abouti, en France, en 1841, à la loi interdisant le travail des enfants de moins de 10 ans et limitant la durée du travail à 10 heures par jour au-delà de cet âge (Charlot et Figeat, 1985, pp. 61-71). Cette analogie peut faire ressortir la sommation à l'adaptation, en termes de production de biens et services, à laquelle les entreprises doivent faire face actuellement.

L'argument majeur de l'interdiction-limitation du travail des enfants fut, dans les mots de l'époque, la « préservation de la race ouvrière », c'est-à-dire la préservation du travail permettant la production de valeur économique par les entreprises. C'est le corps des

¹ <http://www.negawatt.org/la-demarche-negawatt-p33.html>

ouvrières et ouvriers, source directe de la production de valeur, qu'il était question de sauvegarder d'effroyables conditions de travail, en imposant de légiférer pour limiter leur exploitation précoce.

Au point de vue des entreprises, l'analogie peut être effectuée touchant à l'épuisement des ressources fossiles. Si la production de valeur économique repose directement (par exemple via l'extraction de pétrole) ou indirectement (comme source d'énergie) sur l'exploitation de ressources naturelles, il est indispensable pour l'ensemble des entreprises concernées de ne pas être mises en péril par un tarissement de ces ressources (éventuellement précédé par une hausse de leur prix). Dans cette optique, il devient nécessaire, dans l'ordre économique, de faire évoluer les conditions de production de valeur, soit en diminuant la quantité d'énergie utilisée par les entreprises, soit en diversifiant leurs ressources énergétiques, soit encore en suscitant l'usage de ressources encore peu exploitées. Ce qui nous amène au point suivant.

2.2. Nouveaux marchés et évolution de l'activité

Afin d'assurer la continuité de la production de valeur économique, le développement durable se présente comme une incitation au renouvellement et/ou à la création de marchés, notamment dans le bâtiment (construction neuve et rénovation). Pour ce qui concerne le bâtiment proprement dit, ces marchés sont soutenus par la réglementation (par exemple la réglementation thermique) et les dispositifs de financement (par exemple crédits d'impôts, prêts à taux zéro). Au point de vue de la filière de la construction, plusieurs autres marchés sont dynamisés : par exemple, la fabrication et la distribution de matériaux, la certification environnementale, la formation professionnelle. La constitution du bâtiment durable comme secteur suppose aussi qu'une évolution pragmatique de l'activité et des rapports entre acteurs (Amarillo, 2013).

Hypothèse

Dans le cadre du développement durable, les approches sociétale (la nature du centre) et économique (le profit au centre) partagent la restriction du concept d'environnement à la problématique énergie-climat. Ce faisant, le passage de la préservation de la nature au profit suppose que les entreprises assument les évolutions techniques induites par les objectifs énergétiques recherchés. A contrario, une conception extensive de l'environnement, incluant les conditions juridiques et légales de travail, est tenue à l'écart.¹ C'est dans le cadre des institutions de travail actuelles (pour le bâtiment : contractant général et sous-traitance) que doivent évoluer les produits (compétences, bâtiments). La base juridique du travail dans les entreprises (l'emploi ou le contrat commercial pour les indépendants) n'est considéré que comme support de la formation de la main d'œuvre et de son adaptation à l'évolution du marché du travail. Parce que c'est la demande qui régule l'activité, il n'est pas nécessaire que l'acquisition de nouvelles compétences débouche sur une augmentation de salaire. Dès lors la question se pose de savoir si cette non prise en compte des conditions d'emploi, de salaire et d'activité comme environnement immédiat des travailleurs n'a pas des effets sur la qualité des ouvrages.

¹ Cette exclusion concerne aussi les déterminants macro-économiques de l'activité des entreprises (taux de change, taux d'intérêt, niveau d'investissement, etc.).

3. L'aspect social

L'aspect social du bâtiment durable peut être conçu des différentes façons, parfois contradictoires entre elles. Les hypothèses de travail sont présentées tout du long.

3.1. De la sécurité sanitaire à la sécurité des « démunis »

Suivant la conception du rapport Brundtland, l'aspect social vise d'abord la sécurité sanitaire (alimentation, logement, chauffage, etc.) des citoyens et notamment des plus « démunis ». Cependant, la désignation des « besoins » des « démunis » n'est pas propre aux politiques de développement durable (le RSA par exemple se fonde aussi sur le concept de besoin). L'apport du développement durable ne porte donc pas sur l'idée de besoin comme telle, mais dans l'intégration de ce concept à la problématique posée par le lien énergie-climat.

Toutefois, parmi les besoins, le développement durable vise plus spécifiquement certains risques « environnementaux ». Les « démunis » sont ainsi qualifiés de « victimes du changement climatique » ou de « précaires énergétiques ». Ce faisant, la vulnérabilité énergétique des « victimes » est déconnectée de la question du salaire et de l'emploi. Les « démunis » peuvent finalement être naturalisés comme démunis, de même que le risque est naturalisé : démunis, on est exposé au risque sanitaire comme on l'est à une maladie.

3.2. La sécurité des travailleurs

Le deuxième aspect social du développement durable est lui aussi sanitaire, mais concerne cette fois la sécurité des travailleurs dans l'activité de travail (blessures, maladies, etc.). Pôle emploi donne ainsi, entre autres exemples de « métiers verdissant » (c'est-à-dire intégrant une dimension environnementale) des activités touchant à l'hygiène, la sécurité et la prévention des risques industriels. Toutefois, sur ce terrain, l'apport du développement durable par rapport aux protocoles d'hygiène et de sécurité déjà mis en œuvre dans les entreprises et notamment dans le bâtiment (Cru, 2015), est difficile à déceler, alors même que l'exposition aux risques physiques comme aux produits et situations toxiques est fréquente.

Les questions spécifiquement liées à la sécurité, à l'hygiène et aux conditions d'activité dans le bâtiment justifieraient une étude spécifique. Nous n'en indiquerons que les axes qui croisent la présente enquête, en nous fondant sur les témoignages recueillis.

S'agissant des pratiques actuelles, l'application des consignes de sécurité varie fortement d'une entreprise de construction à l'autre : elles semblent en moyenne plus respectées dans les grandes entreprises. Dans le même temps, la question se pose de la mesure dans laquelle ces consignes sont praticables. Nous donnerons deux exemples. Premièrement, la logique de repérage des risques, nécessaire à la mise en place de consignes de sécurité, opère par recensement des risques, sans qu'il soit possible de connaître a priori leur exhaustivité, ni toujours évaluer la pratique effective des risques des ouvriers des chantiers (ce qui fait que la sécurité sur chantier peut parfois leur apparaître comme une contrainte inutile). Deuxièmement, le recours aux « fiches produit », pour contrevenir à la toxicité éventuelle des matériaux, peut être un piètre paravent, puisqu'elles sont généralement incompréhensibles pour la plupart des ouvriers.

Enfin, indiquons, le lien entre sécurité et modalités d'emploi est généralement peu examiné dans les politiques de développement durable, alors même que des études sur ce sujet existent (par exemple Jounin, 2008 pour le lien entre sécurité et intérim).

3.3. Les conditions d'emploi et de salaire

Nous venons de l'indiquer, une dimension sociale du développement durable pourrait concerner la sécurité du travail, vue sous l'angle des modalités d'emploi. Mais force est de constater à la lecture d'une pluralité de rapports et documents que cet aspect manque d'un contenu assumé par les politiques de développement durable.

Le terme environnement manque alors d'être assumé dans une acception extensive et un grand vide se fait ainsi sentir au point de vue social. Or, il est au moins deux façons dont les modalités d'emploi et de salaire peut directement recouper la question d'un développement durable mais sans que cela soit relevé dans un programme comme celui du Plan bâtiment durable.

Le premier axe de recoupement est celui des conditions de travail au sens large (activité, emploi, salaire). En effet, l'occasion de renouvellement de marchés que représente le bâtiment durable fait silence sur la pression constante que la concurrence interentreprises exerce sur les salaires et sur l'emploi. Or la concurrence impose, indépendamment de la volonté des employeurs, la réduction des coûts de production pour rester compétitif sur le marché (quel qu'en soit l'échelle : locale, nationale, internationale, etc.). Cette réduction des coûts passe généralement par la contrainte sur la masse salariale, qui prend différentes formes : augmentation du rythme de travail, automatisation, gel des salaires, gel des embauches, variabilité des rémunérations selon le volume d'activité, licenciements, embauches sous contrat court (par exemple l'intérim ou travail détaché), sous-traitance. Cette pression sur la masse salariale encourage le travail non déclaré (Pupier, 1992).

Il s'exerce donc une contrainte contre l'emploi à l'intérieur même des conditions de production de valeur économique des entreprises. Dans le bâtiment, cette contrainte ne concerne pas que le marché privé : la loi MOP¹ définit le montant des devis comme principal critère de sélection des projets de construction publique. La pression contre l'emploi s'exerce aussi à travers le recours croissant au travail détaché, et la multiplication des fraudes et abus auquel il donne lieu (Grosset, 2015). Or, ces contraintes structurelles sur la masse salariale sont exogènes à une réflexion sur le développement durable, qui se limite à la protection de la nature (selon le lien énergie-climat). Au contraire, comme nous l'indique le représentant syndical déjà mentionné, la protection de la nature peut servir d'argument aux licenciements, selon une argumentation qui ne manque pas de sel : la réduction de la main-d'œuvre est motivée par la diminution de l'activité, avec en toile de fond l'idée de préservation de l'environnement par la limitation des dépenses énergétiques. Ainsi l'environnement naturel joue contre l'environnement légal et contractuel du travailleur.

Ici, l'hypothèse consiste donc dans l'idée que l'acception restreinte du terme environnement, en fonction d'objectifs sociétaux et capitalistes, substitue l'aide aux « victimes » (du changement climatique, de la précarité énergétique, selon les modalités étudiées plus haut) à la question de la sécurisation des ressources des travailleurs. Syndicalement, la question se pose ainsi de savoir comment peser sur le contenu des politiques de développement durable pour qu'elles intègrent favorablement la dimension sociale et salariale ?

Nous en venons ainsi à une recommandation supplémentaire :

¹ La loi n° 85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée, dite loi MOP.

- **Recommandation 3 : intégrer la situation des « démunis » dans la proposition d'un développement durable des ressources économiques des travailleurs, via le renforcement de leurs droits collectifs (conditions de formation, d'emploi, de qualification et de salaire).**

3.4. Les conditions de formation : le cas de la RGE

Nous l'avons évoqué à travers l'aspect économique, le développement de démarches d'efficacité énergétique suppose une évolution des pratiques de conception et de construction. Pour une part, cette évolution est encadrée par la formation, pour une autre part, elle touche aux rapports entre différents acteurs d'un projet de construction-rénovation (assistant à maîtrise d'ouvrage, architecte, bureaux d'étude thermique, exécution, etc.). S'agissant de ce dernier aspect, Amarillo (2013) donne une analyse détaillée de la prise en charge pragmatique, par les professionnels, des relations et échanges induits par l'amélioration énergétique des bâtiments. C'est pourquoi nous nous intéresserons en priorité ici au volet formation pour les entreprises d'exécution.

La formation relative au développement durable touche tous les niveaux de diplôme (ainsi par exemple de la floraison des Master développement durable à la fin des années 2000). Toutefois, pour les entreprises d'exécution, l'adaptation de la main d'œuvre aux exigences du bâtiment durable s'inscrit dans une politique sectorielle, par exemple via les formations FEE Bat (formation continue). Nous nous intéresserons ainsi à une formation dédiée aux artisans intervenant dans la rénovation, devenue obligatoire en 2015 : la qualification « Reconnu Garant de l'environnement » (RGE).

En proposant une formation orientée vers les techniques et produits du bâtiment durable, la qualification RGE relève directement de l'adaptation des activités de construction aux marchés de l'efficacité énergétique. Dans le même temps, cette qualification conditionne l'accès aux marchés de la performance énergétique, en donnant droit à un crédit fiscal pour le client final ; ce dispositif se nomme « éco-conditionnalité ».

Cependant, l'accès à la compétence, via la formation n'est pas réputé aisé, notamment du fait des conditions administratives et des frais engagés¹. De plus, comme l'indique une enquête récente de l'association UFC-Que Choisir ? (2014), il n'est pas sûr que les modalités de formation RGE soient toujours efficaces, surtout pour les artisans n'ayant pas déjà une pratique de la construction durable.

De plus, il convient de souligner que l'usage du terme « qualification » dans le dispositif RGE diffère de la qualification au sens de position dans une grille de salaire, définie dans une convention collective. La qualification RGE réfère au contraire à un module de formation autorisant l'affichage d'un label, qui par lui-même, ne garantit aucun salaire. Il s'agit donc d'une qualification-label sans hausse de salaire. Cette qualification conditionne en revanche l'accès au marché : un crédit d'impôt n'est accessible au maître d'ouvrage que dans le cas où il fait appel à une entreprise RGE (c'est l'éco-conditionnalité). La qualification RGE participe ainsi directement à la construction du marché de la performance énergétique.

Ce type de formation relève ainsi d'une logique marchande s'inscrivant dans un contexte institutionnel et conceptuel plus large (c'est-à-dire non propre au bâtiment) : la formation y

¹ Sur ce sujet, voir par exemple le site du collectif d'artisans « Reconnu Grenouille de l'environnement ? » : <http://www.rge-info.fr>.

est posée comme un investissement que le salarié vise à rentabiliser sur le marché du travail (Verdier 2001). Dans cette logique, le travailleur est défini un individu isolé et son salaire est lié à la demande (de ses compétences). Autrement dit, la compétence est le support de l'employabilité sur le marché du travail (c'est-à-dire de l'accès et du maintien dans l'emploi), le niveau de salaire dépendant directement de la demande de telle ou telle compétence sur ce marché. Or, cette logique marchande tend à se substituer à celle de qualification, qui postule au contraire l'accès par la formation à un niveau de qualification et de salaire négociés au niveau de la branche ou de l'entreprise, et qui ne peut qu'augmenter, principalement par l'expérience (ou l'ancienneté).

Du point de vue syndical, la question se pose ainsi de l'opportunité d'une modalité de formation orientée vers le marché. Cela, notamment dans une branche comme le bâtiment, construite sur une forte référence à la qualification (identifiant métier et niveau de salaire).

De manière alternative, il est possible de concevoir, par exemple, non seulement une prise en charge automatique mais une rémunération de la formation RGE pour les travailleurs indépendants, compte tenu de l'enjeu qualitatif induit, cela indépendamment de l'état du marché. Et par ailleurs, une montée en qualification et donc en salaire (et non seulement en compétence) pour les travailleurs salariés.

Nous en venons ainsi à deux recommandations supplémentaires :

- **Recommandation 4 : pour les travailleurs indépendants, faciliter l'accès aux formations liées à l'efficacité énergétique. De plus, prendre en charge le coût de la formation et rémunérer les indépendants en formation via une allocation financée par les entreprises du secteur (au prorata du chiffre d'affaire ou par réaffectation de fonds déjà alloués).**
- **Recommandation 5 : pour les salariés des entreprises, lier les formations relatives à l'efficacité énergétique à une montée en qualification et en salaire (et non seulement en compétence).**

III. Les catégories du développement durable : examen d'une publication du Commissariat général au développement durable

Afin de terminer cet examen des termes du développement durable appliqué au bâtiment, il nous a semblé nécessaire de nous arrêter sur les indicateurs institutionnels produits ces dernières années pour en mesurer leurs correspondants empiriques. Dans quelle mesure ces indicateurs fournissent-ils une information socialement utile au point de vue du travail ?

Dans le panel documentaire étudié, nous nous référons prioritairement ici à une publication récente du Commissariat général au développement durable (CGDD) : *Le marché de l'emploi de l'économie verte* (2014).

Cette publication présente de très nombreuses données statistiques relatives aux activités de travail en lien au développement durable en France. Elle propose ainsi plusieurs indicateurs d'activité à la fois qualitatifs (définitions d'objets) et quantitatifs (dénombrement de ce qui est défini). La catégorie générale qui rassemble ces indicateurs est celle d'« économie verte » :

L'économie verte est un modèle économique défini comme répondant aux principes du développement durable. Notamment, sur le plan environnemental, il s'agit de réduire la consommation des ressources et des matières premières, les émissions de gaz à effet de serre, de viser une sobriété énergétique (en favorisant l'utilisation des énergies renouvelables) et une meilleure gestion des déchets. (p. 13)

Sans que le sens du terme environnement soit précisé (il semble donné pour évident), cette citation entrelace plusieurs aspects déjà rencontrés. La contrainte énergie-climat est introduite d'emblée : il s'agit de préserver les ressources (« *réduire la consommation des ressources et des matières premières* ») pour préserver le climat (« *les émissions de gaz à effet de serre* »).

En revanche, contrairement à l'annonce faite par le Plan Bâtiment (cité plus haut), l'orientation donnée ici est celle de la « sobriété énergétique ». Celle-ci se conforme à une approche sociétale du développement durable, visant non seulement à réduire la production et la consommation d'énergie, mais aussi à modifier les usages dans le sens d'une moindre modification de l'homme sur la nature. Cette visée tend ainsi à exclure les conditions d'emploi et de salaire de son questionnement.

Le thème du recyclage, mentionné par le texte du CGDD (« *une meilleure gestion des déchets* »), pose quant à lui le développement durable à mi-chemin entre une perspective de sobriété et une perspective d'efficacité.

Ce « modèle économique » en revanche n'est aucunement défini économiquement (quelles techniques d'investissement ? Quel accès répartition des ressources produites ? Quelle maîtrise de la production ?). Il se définit prioritairement dans le rapport à la nature, ouvrant elle-même à une dimension capitaliste (voir plus haut « l'aspect économique »).

À partir du concept d'« économie verte », deux catégories statistiques sont proposées :

- une mesure de l'activité des entreprises (éco-activités et activités périphériques).
- un recensement des métiers (verts et verdissants).

Pour nous, il s'agit de préciser quels sont les objets statistiques ainsi construits et ce qu'ils nous apprennent sur l'évolution du travail dans le bâtiment. Nous nous consacrerons donc tour à tour à leur examen, avant d'en venir dans un troisième temps à l'analyse, séparée dans

le document étudié, des types d'emploi auxquels réfèrent ces catégories.

1. Statistiques d'activité : éco-activités et activités périphériques

Une première approche propose de mesurer « l'emploi dans les activités de l'économie verte » :

cette approche s'intéresse au volume global d'emploi généré par les activités qui produisent des biens et services environnementaux (appelées éco-activités) et par les activités dont les produits favorisent une meilleure qualité environnementale (appelées « activités périphériques »). (p. 10)

Cette approche définit ainsi un lien entre niveau de production et nombre d'emplois mobilisés. Un ratio permet d'estimer ce nombre d'emplois¹. Cette mesure porte donc sur les effectifs des entreprises se consacrant directement ou indirectement à la préservation de l'environnement (au sens imprécis) :

L'approche par les activités comptabilise l'ensemble des « salariés » des entreprises dans une activité de l'économie verte, quel que soit le type de métier exercé. (p. 10)

L'expression « l'ensemble des "salariés" de l'entreprise » désigne ici tous les salariés : ceux directement affectés aux activités « vertes » comme ceux qui ne le sont pas, mais font toutefois partie de l'entreprise (par ex. le directeur des ressources humaines d'une entreprise de construction). Il s'agit donc d'une approche centrée sur l'activité des entreprises, qui en déduit un nombre d'emploi.

Selon cette approche « près d'un million d'emplois (en équivalent temps plein) sont comptabilisés en 2011 » (p. 15). Ce million d'emplois se distribue lui-même dans deux sous-ensembles : les entreprises accomplissant des « éco-activités » et celles accomplissant des « activités périphériques » (pp. 13-14).

1.1. Les éco-activités

Les éco-activités désignent les « activités dont la finalité première est d'agir en faveur de l'environnement ». Parmi ces éco-activités, on trouve de nombreux thèmes sanitaires :

contrôle de la pollution de l'air, gestion des eaux usées, gestion des déchets et nettoyage des rues, gestion des déchets radioactifs, réhabilitation des sols et eaux pollués, minimisation des bruits

On trouve aussi des thèmes relatifs aux paysages et animaux (dans un lexique confondant nature et paysage, c'est-à-dire environnement naturel et production sociale de l'environnement, comme analysé précédemment) :

services de protection de la nature, du paysage et de la biodiversité

Puis s'ajoute à ces éco-activités la gestion des ressources, naturelles ou ayant déjà fait l'objet d'un usage (bref, production, distribution et recyclage des matériaux) :

gestion durable de l'eau, récupération des matières premières de recyclage, maîtrise de l'énergie, énergies renouvelables

Enfin, les éco-activités incluent différentes activités administratives, de service et de

¹ Ce ratio est donné en annexe du document étudié, voir CGDD, 2014.

recherche :

les services publics généraux (services du ministère en charge de l'Écologie, services de la fonction publique territoriale liée à l'environnement), la recherche-développement et l'ingénierie dédiées à l'environnement

Le lexique utilisé fait signe vers une conception de l'environnement plaçant la préservation de la nature au centre. C'est, plus ou moins clairement, la nature qui serait visée par le terme environnement, lequel désigne le centre de ces éco-activités (« la finalité première est d'agir en faveur de l'environnement »). L'environnement juridique et social du travail reste à l'extérieur des éco-activités.

1.2. Les activités périphériques

Quant aux « activités périphériques », elles « agissent en faveur de l'environnement sans que ce soit leur finalité première ». Nous allons y trouver plus directement le bâtiment. En effet, parmi ces activités périphériques, le CGDD décompte les activités suivantes :

production et distribution d'eau, gestion des espaces verts, certaines activités de transport (construction d'infrastructures ferroviaires, de tramway, pistes cyclables...) **et autres activités liées** à l'agriculture et pêche (aquaculture), **à la construction (isolation des ouvertures, travaux d'étanchéification...) et à la fabrication de produits industriels (chaudières murales à condensation, vitrages isolants...).**

(p. 14, nous surlignons)

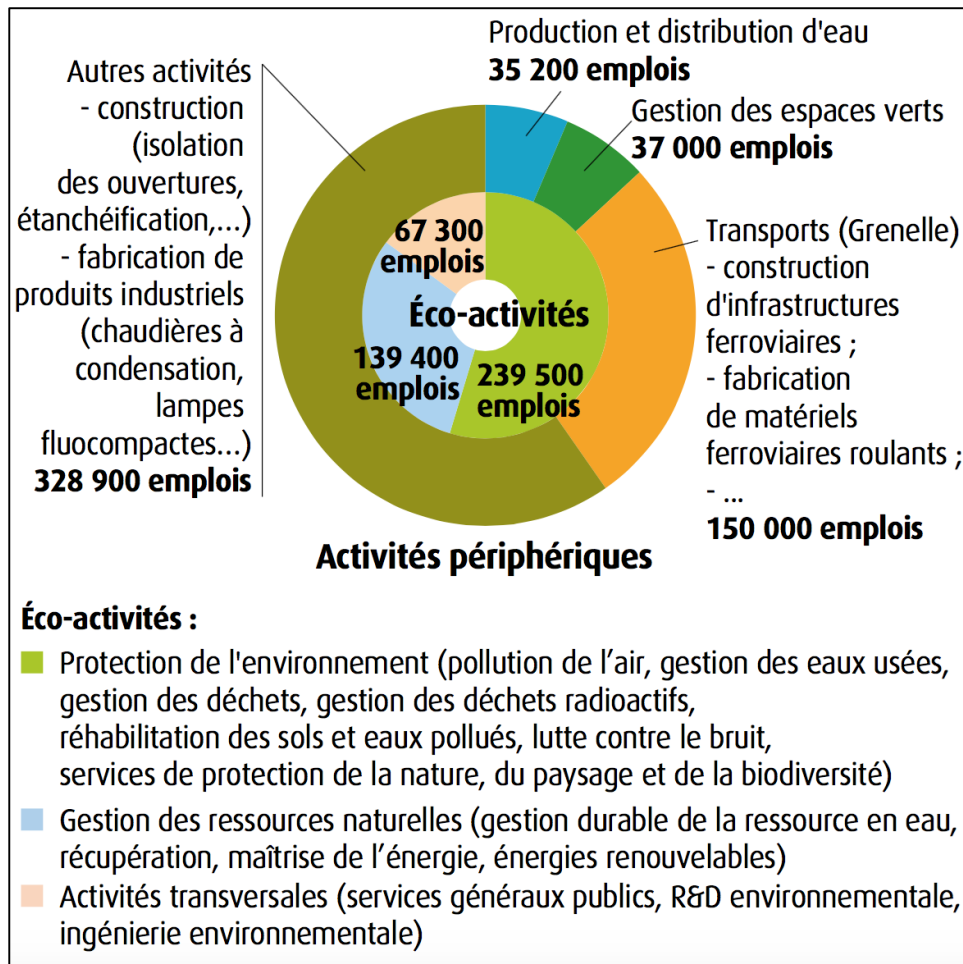
Les activités périphériques désignent donc des industries préexistant aux démarches de développement durable, mais dont l'évolution intègre la contrainte énergie-climat. À la différence des éco-activités, elles ne visent pas directement la protection de l'environnement dit naturel, mais par exemple la construction et la rénovation de logements. Toutefois, les termes dans lesquels est conçue l'évolution de ces activités confirment la nature comme étant leur valeur commune.

1.3. Mesure de l'emploi

La distinction entre éco-activités et activités périphériques permet de produire le graphique suivant :

Graphique 8 :

répartition des emplois dans les activités de l'économie verte par domaine en 2011



Note : l'emploi est estimé en équivalent temps plein (ETP).

Source, CGDD, 2014, p. 15

Ce graphique expose la distribution du million d'emplois de l'« économie verte ». Le commentaire qui l'accompagne indique que « les activités périphériques de l'économie verte emploient 551 100 ETP en 2011 » (p. 16). À cette date, l'économie verte aurait vu son nombre d'emplois augmenter de 6,3 % « en moyenne annuelle depuis 2010 » (*ibid.*). Cette hausse s'expliquerait « principalement par la hausse de l'emploi dans les activités de transport (+20,8 %) » (*ibid.*)¹. Quant aux emplois du bâtiment, ils sont regroupés parmi 328 000 emplois désignés sous le terme « autres activités ». Le graphique mentionne notamment les travaux d'isolation et d'étanchéification parmi les métiers du bâtiment concernés.

¹ Dans les transports, les activités périphériques touchent « essentiellement à l'entretien des voitures et des infrastructures ferroviaires » (p. 16).

1.4. Quel usage syndical de la mesure de l'emploi dans l'économie verte ?

Au point de vue sociétal comme au point de vue économique, le sens des approches proposées par le document du CGDD est clair. D'une part, la position de la nature comme valeur commune aux différents concepts d'activité proposés confirme le développement durable comme perspective visionnaire appelant à la création ou au renouvellement de marchés. D'autre part, lier emploi et économie verte permet de confirmer la médiation économique capitaliste dans l'allocation de ressources aux travailleurs, ce qui justifie la dépendance de ces ressources au marché du travail et à la logique du profit. En revanche, pas une fois dans les pages examinées l'encadrement social et juridique du travail n'est problématisé en termes environnementaux. Aussi, quel sens la mesure de l'emploi par l'activité peut-elle avoir au point de vue syndical et notamment dans le bâtiment ?

Cette question a deux aspects, l'un quantitatif, l'autre qualitatif. Au point de vue quantitatif, il est impossible de conclure, à partir des données présentées dans le document étudié, à une hausse de l'emploi dans le bâtiment grâce aux marchés du bâtiment durable.

En effet, les objets présentés dans le document étudié séparent, sur une base écologiste, différents segments d'activité, comme certaines activités de construction, du reste de leur secteur originel (par exemple, le bâtiment en général). Ce procédé interdit toute conclusion sur la création nette d'emploi, au regard de la situation générale du secteur originel.

Autrement dit, l'intégration de certaines activités du bâtiment aux « activités périphériques » peut ne relever que du déplacement dans une nouvelle catégorie statistique d'activités préexistantes. Même leur accroissement (en volume d'activité et en en emploi) ne dit rien du secteur dans son ensemble, c'est-à-dire d'une compensation des pertes d'emplois dans l'ensemble du secteur d'origine. Aucune conclusion macro-sociale n'est ainsi rendue possible.

Ensuite, au point de vue qualitatif, les conditions d'activité, d'emploi et de salaire sont exclues de la mesure produite.

C'est ainsi que les données présentées par le CGDD ne permettent *que* de prendre acte du choix de la nature comme valeur commune aux éco-activités et aux activités périphériques, cela indépendamment des conditions d'activité, d'emploi et de salaire.

Pourtant, par symétrie, la mesure de la qualité environnementale de la production pourrait intégrer la qualité de l'emploi, le niveau de qualification et le salaire. Autrement dit, la mesure statistique traditionnelle de l'emploi (par les institutions de branche ou par l'INSEE par exemple) pourrait être conçue, non seulement en terme quantitatifs (combien ?) mais qualitatifs : par exemple en valorisant le CDI davantage que l'intérim sur une échelle socio-environnementale. Les salaires et qualifications, voire le degré de maîtrise de l'activité par les salariés plutôt que selon des critères actionnaires, pourraient aussi être valorisés à mesure de leur élévation. Une évaluation de la qualité des ouvrages rapportés à chacun de ces critères (type d'emploi, niveau de qualification et de salaire, maîtrise de l'activité) serait ainsi rendue possible.

- **Recommandation 6 : acter la qualité de la relation contractuelle de travail (type d'emploi), le niveau de qualification et de salaire et la maîtrise de l'activité, comme indicateurs de la qualité de l'environnement de travail.**

2. La construction statistique des métiers verts et verdissants

Le deuxième découpage proposé par la publication du CGDD porte sur les métiers verts, « c'est-à-dire à finalité environnementale » et les métiers « verdissants », c'est-à-dire dont « les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux. » (p. 9).

Comme nous l'avons vu, le concept de *métier* réfère à l'activité du travailleur, c'est-à-dire à ce qu'il accomplit dans le cadre de son travail (en emploi ou comme indépendant). Le lien entre métier et activité de travail est confirmé dans la publication du CGDD : un métier vert désigne une activité « à finalité environnementale » et un métier verdissant, un métier dont « les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux ». Nous sommes bien dans la sphère de l'activité ici.

Or le métier se distingue de *l'emploi*, qui désigne à la fois le cadre juridique du travail et le support de la qualification, donc du salaire, en lien avec la convention collective applicable. L'emploi suppose la subordination à l'employeur. Un travailleur indépendant n'a pas d'emploi au sens où il n'a pas d'employeur, mais un client.

En choisissant de porter sur les métiers, le découpage proposé par le CGDD ne porte donc pas prioritairement sur l'emploi, la qualification ou le salaire.

À la différence du découpage antérieur (la mesure de l'emploi de l'économie verte), ce n'est pas l'activité *des entreprises* qui constitue la base de décompte, mais l'activité de chaque travailleur. Ainsi, on comptera un métier vert ou verdissant dans une entreprise dont la finalité première n'est pas environnementale, par exemple le responsable développement durable dans une entreprise de construction¹.

Le document du CGDD indique ainsi que ces métiers verts et verdissants « ont dans un premier temps été identifiés [...] dans le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi » (p. 10). Ainsi, on retrouve sur le site de Pôle emploi des définitions semblable à celles du CGDD. Les métiers verts « ont pour objet de travailler directement sur la préservation de l'environnement »². Parmi les métiers mentionnés à titre d'exemple, nous trouvons « le traitement des déchets ou des eaux usées, la gestion des réserves naturelles, la mesure des pollutions » (ce qui recoupe les éco-activités).

Les métiers du bâtiment apparaissent en revanche du côté des métiers verdissants, c'est-à-dire de ceux qui intègrent « de nouvelles compétences liées à l'environnement ». Pôle emploi ajoute : « la base du métier reste la même, mais elle s'enrichit de nouveaux savoir faire ». À titre d'exemple : « **le chauffagiste peut se former à la pose de pompes à chaleur, ou le chef de chantier à la gestion des déchets** » (nous surlignons)³. Par ailleurs, le CGDD précise que les « professions verdissantes sont [...] beaucoup plus diverses [que les métiers verts] » puisqu'ils concernent « **notamment le bâtiment (conception-contrôle, construction/rénovation, équipement-maintenance)**, les transports (conduite, logistique), l'agriculture-sylviculture,

¹ À l'inverse, les effectifs de l'économie verte décomptent *tous* les professionnels des entreprises menant des activités vertes (par exemple le RRH d'une entreprise de construction et rénovation d'espaces verts).

² <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-metiers-de-l-environnement-@/suarticle.jspz?id=22564>

³ <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-metiers-traditionnels-qui-integrent-de-nouvelles-competences-@/suarticle.jspz?id=22889>

l'industrie, l'entretien des espaces verts, mais aussi le tourisme, l'animation, le commerce, la recherche, etc. » (p. 23). Le bâtiment est ici entendu au sens large (architectes, bureaux d'étude, exécution, etc.).

En postulant l'adaptation de pratiques préexistantes aux exigences du développement durable, les métiers verdissants sont donc définis en termes de « compétences ». Or, dans le contexte institutionnel actuel, cette notion de compétence fait signe vers l'accès au marché du travail via un filtrage des compétences requises pour répondre à la demande. Ces compétences peuvent elle-même être acquises sur le marché de la formation.

Ce faisant, la compétence se distingue de la qualification professionnelle, au sens où celle-ci réfère à un niveau de salaire déterminé, non par la demande sur le marché du travail, mais par une convention collective (issue d'une négociation entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs, éventuellement arbitrés par l'Etat).

La désignation de métiers verdissants semble donc traduire la construction d'un marché des compétences, dont la valeur est déterminée par la demande sur le marché du travail, plutôt que la mise à jour d'échelle de qualifications, négociées et fixées à une échelle plus collective.

2.1. Décompte

Le découpage des métiers verts et verdissants vise à « quantifier le nombre de personnes qui occupent un poste à finalité environnementale (métier vert) ou dont le contenu évolue pour intégrer les enjeux environnementaux (métier verdissant) » (p. 10).

Selon ce décompte des métiers, les « professionnels de l'économie verte représentent environ 4 millions de personnes en 2010 » (p. 9), soit quatre fois plus que selon le décompte par l'activité des entreprises. Cette multiplication par quatre du nombre d'emplois recensés peut être attribuée au fait que l'extension du décompte à toutes les entreprises (et non seulement aux entreprises ayant une finalité directement ou indirectement environnementale) élargit considérablement le champ du recensement.

Parallèlement à ce décompte des emplois pourvus, le nombre d'offres d'emplois de Pôle emploi sur les métiers verts et verdissant s'élève au tiers des offres (35% des offres d'emploi en 2013, cf. p.33).

Parmi les emplois verts et verdissants, une très faible part (140 000) correspondent à des métiers « verts » (p. 9) et « entre 3,7 et 4,1 millions » à des professions « verdissantes » (p. 19). Parmi ces dernières, plus d'un professionnel sur deux (58 %) exerce un métier lié au bâtiment ou aux transports (p. 21). À gros traits, nous pouvons donc considérer qu'environ un professionnel des métiers verdissants sur trois travaille dans le secteur du bâtiment au sens large. En parallèle, les demandeurs d'emploi se positionnent pour plus d'un tiers d'entre eux (37%) sur ces professions en 2013 (p. 33).

2.2. Quel usage syndical du recensement des métiers verts et verdissants ?

Le recensement des métiers verts et verdissants nous renseigne sur l'activité des travailleurs, non sur le type d'emploi occupé (type de contrat ou de structure pour les indépendants). De ce point de vue, l'usage du terme de *métier* (vert ou verdissant) se tient.

En revanche, comme dans le cas précédent, il est impossible de désigner des *emplois* verts (ou verdissants) selon ce décompte. En effet, la qualité de l'emploi reste extérieure à la définition des métiers verts et verdissants. Comme nous allons le voir bientôt, dans la publication étudiée, les conditions d'emploi font l'objet d'un développement à part.

De ce point de vue, le découpage proposé ici ne semble pas apporter de renseignements supplémentaires à la mesure traditionnelle de l'emploi (par les organismes de branche, l'INSEE, etc.) et telle que nous l'étudierons plus avant ci-dessous. Il nous informe plutôt sur un mode de pensée, qui extrait des professions de leur secteur originel pour les regrouper à travers le filtre d'une identité confuse entre environnement et nature.

Aussi, une recommandation qui prolonge la précédente.

- **Recommandation 7 : en l'absence de prise en compte des conditions d'emploi et de salaire parmi les indicateurs environnementaux, préférer les indicateurs de mesure traditionnels pour évaluer l'environnement social du travail (conditions d'emploi, de salaire et d'activité).**

3. Les emplois et offres d'emploi du bâtiment dans l'économie verte

La publication du CGDD indique que « le bâtiment est la catégorie comptabilisant le plus grand nombre de métiers de l'économie verte (38 % des professions verdissantes sont rattachées au domaine du bâtiment) » (p. 25). Toutefois, les conditions d'emploi sont détachées de la question environnementale et font l'objet d'un développement à part.

En nous centrant sur le bâtiment, nous en examinons ici le décompte (l'ensemble des citations réfère aux pages 25 et 33 du document étudié).

Le document propose trois « sous-catégories » d'activité, qui recouvrent les différentes phases de la construction présentées en introduction (hors programmation). Pour chaque catégorie, il choisit un exemple type :

- la conception-contrôle, avec pour exemple l'architecte ;
- la construction-rénovation, avec pour exemple le couvreur ;
- l'équipement-maintenance, avec pour exemple l'électricien ;

Pour le CGDD, « tous ces métiers sont verdissants, à l'exception de ceux liés aux travaux d'étanchéité et d'isolation, qualifiés de "verts" » (p.30). Ce faisant, le document ne s'intéresse pas à l'ensemble des effectifs des catégories repérées, mais s'arrête en détail sur la profession représentative choisie. Vient pour chacune le décompte des effectifs puis celui des offres d'emploi correspondantes, proposées par Pôle emploi. Revenons-y tour à tour.

3.1. Conception et contrôle

Le décompte des effectifs commence par ceux de la conception-contrôle. Dans cette activité, il se centre sur les architectes, « dont le rôle [...] est déterminant, notamment pour le respect des règles de l'éco-construction ». Le recensement propose de distinguer différentes situations d'emploi ou d'exercice professionnel : « La profession représente 53 000 emplois en 2010, dont 60 % en profession libérale »¹. S'agissant des salariés : « Lorsqu'ils sont salariés, les architectes occupent le plus souvent un emploi sans limite de durée, et 12 % d'entre eux sont en emploi à durée déterminée de type CDD. Le temps partiel, peu fréquent, concerne 8 % des architectes, contre 17 % dans l'ensemble des professions. »

¹ Dans cette citation, le CGDD utilise le mot « emploi » pour désigner des architectes installés en profession libérale, c'est-à-dire de manière distincte de la définition de l'emploi que nous utilisons (rapport à un employeur).

Puis viennent des informations sur le genre, l'âge et le diplôme :

La majorité des architectes sont des hommes, mais la part des femmes varie fortement selon le statut d'exercice : les femmes représentent 40 % des architectes salariés, contre seulement 21 % des architectes en profession libérale. Les architectes sont relativement âgés puisque 35 % ont plus de 50 ans (contre 25 % dans l'ensemble des professions) [...]. Près de neuf architectes sur dix disposent d'un diplôme supérieur.

S'agissant des offres d'emploi dans l'économie verte, moins de 10% d'entre elles concernent les fonctions de conception et de contrôle. S'y trouvent toutefois la part la plus importante de CDI parmi des différentes professions et groupes étudiés (70%), ainsi que le niveau de diplôme et l'expérience requise les plus élevés « compte tenu des postes d'ingénierie et de conception en bâtiment concernés ».

Quant au profil des candidats : « Près de 60 % des demandeurs d'emploi à la recherche de ces métiers disposent d'un niveau de formation supérieur ou égal à Bac + 3. Il est notable que les femmes sont plus nombreuses à chercher ces métiers plus qualifiés et pour lesquels certaines qualités attribuées aux hommes ne sont pas spécialement requises (notamment la force physique). »

3.2. Construction et rénovation

Après les architectes, suivent les professions de construction-rénovation. Le CGDD rappelle que le métier de couvreur est particulièrement concerné par « les évolutions réglementaires de l'isolation thermique ». « La profession représente 43 000 emplois en 2010 ». Puis, les données les concernant suivent le même ordre de présentation que pour les architectes : cadre juridique d'exercice, genre, âge et diplôme.

Ainsi :

Les deux tiers d'entre eux sont salariés, le plus souvent en emploi sans limite de durée (86 %, soit un pourcentage quasi-identique à celui de l'ensemble des salariés). Le métier de couvreur est exercé quasi exclusivement à temps plein et par des hommes. La profession est plutôt jeune (29 % ont moins de 30 ans), notamment chez les couvreurs salariés (39 % ont moins de 30 ans). Les couvreurs détiennent en majorité un CAP ou un BEP (59 %) ; un quart n'a pas de diplôme supérieur au brevet des collèges.

S'agissant des offres d'emploi déposées à Pôle emploi dans le bâtiment dans son ensemble (de la conception à la maintenance), les métiers de la construction-rénovation en représentent plus de la moitié (60 %). Dans ce groupe, les gros volumes sont occupés par la maçonnerie (« plus d'un quart »), la menuiserie (17%) et la couverture (12,5%). Les demandeurs d'emploi de la construction-rénovation, quant à ceux, « se positionnent à 44 % sur la maçonnerie et à 14,5 % sur le montage d'agencements ».

En termes de type de contrats, les offres recensées se distribuent à peu près en trois tiers : un petit tiers de CDD, un autre de CDI, enfin un gros tiers (35%) d'offres en intérim (contre 13,5 % pour l'ensemble des métiers, au-delà de la seule économie verte). Ces taux varient selon les métiers.

Suit un développement sur l'intérim. Il représente « plus de la moitié des offres d' "ouvriers qualifiés" (54%, soit « cinq fois plus que pour l'ensemble des métiers »). Dans cet ensemble, plus d'une offre d'emploi en intérim sur deux est « liée aux travaux d'étanchéité et d'isolation ».

Le temps plein est proposé pour la quasi-totalité des contrats.

S'agissant du niveau de diplôme et du genre des demandeurs d'emploi : « plus de la moitié des demandeurs d'emploi de cette catégorie, quasi-exclusivement des hommes, ont un niveau de formation de type BEP/CAP » (53% contre 38% pour l'ensemble des métiers). Plus d'un quart « n'a pas ou peu de diplôme (CEP/BEPC/niveau 3^e) » : 29% contre 19% pour l'ensemble. Quant aux « demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers de direction, ils détiennent principalement des diplômes de niveau Bac ou supérieur au Bac ».

3.3. Equipement et maintenance

Pour l'équipement-maintenance, le document s'arrête sur les électriciens : « Ce métier représente 124 000 emplois en 2010. » Puis vient le détail : « les deux tiers des électriciens sont salariés », le plus souvent en CDI (86%). Les intérimaires sont toutefois présents (6%). « Le temps partiel est peu fréquent ». Pour le genre, l'âge, le diplôme : « la quasi-totalité des électriciens sont des hommes », « la répartition par âge est assez proche de celle de l'ensemble des métiers, même si les artisans sont en général plus âgés que les salariés », enfin, « plus de la moitié des électriciens sont diplômés d'un CAP ou d'un BEP » et un quart détient un baccalauréat technologique ou professionnel.

S'agissant des offres d'emploi déposées à Pôle emploi pour les métiers de l'équipement et de la maintenance, elles représentent près d'un tiers des offres relatives au bâtiment (31%). Dans ce groupe, « les postes d'ouvriers qualifiés représentent plus d'une offre sur deux » (54%). En termes d'activité, « plus des trois quarts des offres portent sur les métiers liés à l'installation d'équipements sanitaires et thermiques (40 %) et l'électricité-bâtiment (37%). En face, 36% des candidats aux professions verdissantes dans le bâtiment se positionnent sur l'équipement-maintenance. La moitié vise les métiers de l'électricité-bâtiment et 38% l'installation d'équipements sanitaires et thermiques.

S'agissant des types de contrat relatifs aux emplois proposés, ils sont « quasiment tous à temps plein » et les offres en intérim très nombreuses (39 %).

S'agissant du profil des candidats, ce sont tous des hommes. « Les moins de 30 ans sont relativement plus nombreux » (45% contre 30% pour l'ensemble des métiers), « contrairement aux 50 ans ou plus » (13% contre 22% pour l'ensemble des métiers). Les candidats sont aussi en moyenne plus diplômés que la moyenne : « six sur dix détiennent un BEP/CAP », « un quart ont un Bac » (contre 20% pour l'ensemble des métiers).

3.4. Quel usage syndical de recensement des emplois et offres d'emploi du bâtiment durable ?

Comme annoncé précédemment, le recensement des emplois et offres d'emplois dans le bâtiment durable par le CGDD adopte des concepts qui relèvent d'une approche sans rapport direct avec le concept naturaliste d'environnement : effectifs, cadre juridique d'exercice, genre, âge et diplôme. Les informations touchant aux emplois et offres d'emploi sélectionnés par le document redisent ce que des statistiques d'emploi classiques diraient aussi bien.

Il apparaît ainsi que, selon les concepts proposés par le CGDD, seule l'activité est susceptible de s'inscrire, ou non, dans la protection de l'environnement, ce que traduit le choix de certains métiers sur lesquels se cible le document (architecte, couvreur, électricien). Le décompte des effectifs au croisement de l'économie verte et du bâtiment opère ainsi par sélection, extrayant certains effectifs dans l'ensemble du secteur du bâtiment, ce qui donne une lisibilité très limitée de la dynamique du secteur (en quasi absence, de surcroît, de données inter-

temporelles).

Ces observations nous confirment donc dans les pistes précédentes : faire référer le bilan social du bâtiment à une analyse des déterminants institutionnels et économiques de la crise ; et ouvrir le concept de développement durable aux conditions d'emploi, de salaire et d'activité, notamment dans les pays développés.

Troisième partie

Le bâtiment durable en pratique

L'enquête qualitative nous informe sur les évolutions du travail invisibles dans les statistiques. Le rapport détaillé de quatre entretiens (sur treize effectués) permet d'entrer dans ces évolutions, avérées, avortées ou possibles. Nous nous intéressons ainsi au cas d'un groupe majeur d'exécution de travaux, en nous adressant à des professionnels situés à différents niveaux (conduite de travaux, pôle interne sur le développement durable, syndicats). En complément, nous revenons sur un entretien avec un professionnel situé dans la mise en réseau et la formation d'entreprises de taille plus réduite (PME, artisans).

Sources :

La diversité des acteurs impliqués, dans les entreprises ou les institutions, par le bâtiment durable, nous a porté à effectuer des entretiens avec des acteurs diversifiés du secteur entre de septembre 2014 à avril 2015. Au sein de l'ensemble des treize entretiens menés, les quatre entretiens exploités ici permettent de cerner la problématique des salariés d'exécution : principalement emplois créés, évolutions des métiers, formation. La liste complète des entretiens figure en annexe.

I. Fabien : une expérience de conducteur de travaux

1. Profil du conducteur de travaux rencontré

Ce professionnel, que nous appellerons Fabien, diplômé d'une école d'ingénieur généraliste, a travaillé, ces dix dernières années, dans plusieurs entreprises du BTP. Il passe cinq ans dans différentes entreprises d'exécution (entreprise générale de taille importante ou major du BTP), soit « *la vision aval de l'acte de construire* » ; puis trois ans dans une TPE de maîtrise d'ouvrage, « *en amont du projet* », dans les énergies renouvelables (construction de fermes ou hangars photovoltaïques ou éoliennes). Plus récemment, il intègre une autre TPE, cette fois au niveau maîtrise d'œuvre.

Son expérience touche ainsi à la fois aux différents moments de la construction, dans un contexte d'émergence du bâtiment durable.

2. Genèse du bâtiment durable

Avec Fabien, il convient d'abord de rappeler que les réglementations thermiques (RT) datent des années 1970¹. « *Avant, on isolait selon la volonté du maître d'ouvrage, par exemple dans le cas de la construction d'une zone froide. Puis, la loi a commencé à dire, "tous les ensembles immobiliers, même les résidences, etc., il faut qu'il y ait tant d'isolant".* » Ce précédent intervient en amont de l'expérience de ce conducteur de travaux, lequel est, lui, directement confronté à la mise en place de la RT 2000 et des suivantes.

Les RT successives sont conçues en termes d'obligations de résultats : « *tel résultat d'isolation (telle valeur chiffrée), quels que soient les moyens employés* ». S'agissant des moyens, cela « *touche l'enveloppe du bâtiment, donc aussi bien les isolants que l'obligation de disposer de doubles vitrages, l'étanchéité des toitures, des parkings, etc.* »

Cependant, nous allons voir que ces obligations de résultat font largement l'objet de signes de qualité (désignant des normes, labels, certifications, etc.), qui reviennent fréquemment au cours de l'exposé de Fabien. Celui-ci en propose une genèse, qui nous permettra d'en présenter ensuite à grands traits les identités et différences

¹ Les réglementations thermiques précédentes datent de 1974, 1988, 2000 et 2005. Source : *Quelle énergie ?*

<http://www.quelleenergie.fr/magazine/batiments-durables/reglementation-thermique-2015-normes-contraindantes-economie-energie-34332/>

2.1. De la réglementation aux signes de qualité

Fabien illustre l'imbrication des règles aux signes de qualité à travers un exposé progressif. Au départ, les réglementations thermiques sont en lien avec des conditions pratiques et économiques :

Par exemple, prends un immeuble qui a zéro isolant, zéro. C'est du béton ou du parpaing et de l'enduit, d'accord ? Au fur et à mesure on a commencé à faire des réglementations thermiques. Donc là, on a commencé à mettre des isolants. Bien. Aujourd'hui on se dit, les constructions neuves elles sont bien isolées, mais ce serait bien qu'on isole tous les vieux immeubles. Surtout les grands ensembles immobiliers des années 60-70, car c'est plus facile à isoler que mille pavillons.

À ce stade intervient la puissance publique, pour encourager les travaux :

Du coup, l'Etat dit « je vais financer, par crédit d'impôt ou par d'autres mesures, l'isolation des grands ensembles immobiliers. Je leur fais des crédits d'impôt et tout ça ». [On se donne] des objectifs de politique publique, qui sont d'isoler pour moins consommer de gaz, moins consommer d'énergie fossile. Très bien. Donc l'Etat incite [...] et du coup, tu as des boîtes qui se spécialisent dans l'isolation des façades par l'extérieur, parce que c'est plus facile d'isoler un mur qui fait treize étages de haut et cinquante mètres de large, on fait ça tout d'une fois avec un bon échafaudage, et ça va durer un mois, plutôt que de faire chaque appartement de l'intérieur [...]. Donc il faut isoler de l'extérieur.

L'incitation de l'Etat pousse donc à la spécialisation des professionnels :

C'est un métier qu'on faisait pas avant. Avant on n'isolait pas, et puis quand on isolait on isolait lors de la fabrication. Maintenant il y a des boîtes qui se spécialisent dans l'isolation par l'extérieur. Alors c'est pas un métier révolutionnaire, ce sont des couvreurs et des façadiers. Avant, ils te montaient des façades d'immeuble, aujourd'hui ils te le montent en rénovation. Donc ils ont adapté leurs métiers. Ils font toujours des façades par ailleurs, mais comme il y a de plus en plus de façades qui doivent être rénovées, du coup tu as des boîtes qui se sont montées, qui ont été créées effectivement pour isoler de l'extérieur.

Selon Fabien, la création d'emplois nets dans les métiers de façade et de couverture est probable. Au demeurant, cette évolution ne concerne que la réglementation thermique, « *c'est la réglementation thermique qui a fait ça* ».

Les signes de qualité (référant à des normes, labels, etc.) interviennent en parallèle.

Après, t'as eu [un discours] qui a fait « oui, rénover des ensembles immobiliers c'est bien, mais il s'agit de pas le faire n'importe comment, il s'agit de le faire selon la norme NF ceci et la norme NF cela. Donc, [les normes] commencent à se mêler de ça. Vu que les clients, ce sont des syndicats et autres, qui n'y connaissent rien, l'Etat va conditionner ses aides, grâce au lobbying des boîtes de normes, à l'obtention d'une accréditation ou d'un label. Voilà, c'est comme ça que, les boîtes, quel que soit le produit ou le métier qu'elles font, vont se normaliser. Pour que le client puisse bénéficier des crédits d'impôts ou autres incitations financières étatiques.

Selon ce récit, les signes de qualité interviennent par le biais d'organismes tiers (entreprises, associations), qui confirment la validité des procédures et produits auxquels réfèrent ces signes.

2.2. Conclusion

Sur la base de ce témoignage, nous pouvons déjà avancer que l'évolution des emplois, dans le secteur du bâtiment durable, correspond à une évolution de la demande, souvent liée à une réglementation. Celle-ci implique une évolution qualitative du produit, une formation et une pratique adaptée (savoir-faire, compétences). Nous verrons que cette évolution du produit, adossée à une évolution pratique peut engager aussi des modifications au niveau de l'organisation du travail. Pour l'instant, remarquons qu'elle occasionne, en aval, la mise en place de signes de qualité, délivrés par des organismes tiers. Arrêtons-nous à présent plus en détail sur chaque moment de cet ensemble pour mieux en comprendre les tenants et aboutissants pour le travail.

3. Cas de réglementations et leur portée environnementale

3.1. Produits et règles de l'art

Les réglementations thermiques s'inscrivent elles-mêmes dans une réglementation technique plus générale des produits. Fabien en propose ainsi une genèse sommaire :

Pendant longtemps en France on avait les documentations techniques unifiées (DTU), qui t'expliquaient comment poser l'étanchéité, etc. La plupart des DTU ont été repris en NF, et la plupart des entreprises qui font du bâtiment, etc., s'y conforment. Donc ça c'est des normes de procédés voire de matériaux. C'est ce qu'on appelle les règles de l'art.

Ce type de réglementation, qu'on peut appeler « norme » en gardant à l'esprit qu'il s'agit ici de norme obligatoire, touche les différentes réalisations sur chantier, « *que ce soit des murs en béton, de la maçonnerie, de l'isolant, des fenêtres, la pose d'étanchéité sur un toit, etc.* » Mais elle touche aussi, comme l'indiquait Fabien, les procédés, par exemple à travers le tri des déchets.

3.2. Le tri des déchets

Fabien rappelle que « *sur les chantiers, on trie les déchets. Il y a un suivi des déchets qui est fait.* » Il s'agit de nouveau d'une réglementation, en ce sens obligatoire et qui s'inscrit dans le contexte, préalable, de l'incinération des déchets en France. De l'expérience de Fabien, ce tri a plusieurs objectifs, que l'on peut suivre étape par étape :

Au début c'était un petit peu minimaliste. Il fallait trier ce qui était un petit peu toxique de ce qui l'était moins. Donc, il s'agissait d'abord [...] de ne pas incinérer, en triant à la source ce qui pouvait être incinéré sans risques, de ce qui pouvait dégager ce qui était nocif. Et puis au fur et à mesure, on triait, on va dire, les « déchets dangereux » et les « non enfouissables en l'état », type plomb, hydrocarbures, les choses comme ça, avec obligation de les récolter. Obligation qui a été partiellement suivie par les chantiers. Au fur et à mesure des années, cette réglementation s'est durcie, et donc on a commencé à séparer le bois des cartons et à ressortir ce qui était recyclable. Ça a été poursuivi, ça a été de plus en plus drastique.

L'un des objectifs de ce type de réglementation consiste, selon Fabien, à « *réduire le coût [du tri] pour la commune*¹. » La normalisation du tri s'inscrit ainsi dans une filière du traitement

¹ Fabien remarque au passage l'extension du tri des déchets au-delà des seuls processus industriels :

des déchets. Celle-ci désigne « *tout ce qui produit des déchets en masse, donc aussi bien les chantiers que les usines*¹. Il y a une partie du matériau qui peut être traitée ou qui doit être traitée. C'est les services municipaux qui s'en chargent, à moins de l'acheminer éventuellement vers des centres qui s'en occupent. » Et sur les chantiers, qui trie les déchets ? — « *Les ouvriers. On avait différentes bennes. Bois, carton, déchets inertes, c'est-à-dire tout ce qui est terre, gravats, qui sont renvoyés dans des centres.* » Dans ce dernier cas, s'ouvre une logique de réemploi des matériaux : « *ça va être réutilisé, par souci aussi économique* » :

À chaque fois par exemple que je devais utiliser des gravats, des terres, etc. on n'allait pas péter une carrière de roche à côté. Souvent on réemployait des matériaux qui avaient déjà été excavés d'autres chantiers. [...] Tant que dans le cahier des charges, on me demandait pas de mettre, par exemple de la grave naturelle, ça me gênait pas, ça gênait personne de mettre de la grave traitée².

3.3. Conclusion

Les premières réglementations thermiques aussi bien que celles sur le tri des déchets permettent d'envisager la question environnementale, avant même que la thématique du bâtiment durable ne s'affirme. Ces réglementations lient à chaque fois puissance publique et entreprises, dans une relation de complémentarité. Celle-ci est orientée vers des objectifs de qualité (ex. règles de l'art), de filière (ex. réemploi des matériaux) et/ou d'économie (ex. soutenir l'activité des entreprises, alléger le travail des communes). Voyons à présent ce que des signes de qualité plus récents apportent à ces processus, à travers les normes ISO d'une part, la certification du bâti d'autre part.

4. Normes ISO et construction-rénovation

4.1. Mettre les processus de travail en fiches

Venons-en aux normes, qui visent, non la qualité d'un produit mais la qualité d'un processus de fabrication, soit encore, « *une amélioration de ses procédés par la capitalisation d'expériences.* » C'est aussi l'aspect des normes qui suscite, spontanément, le plus d'exaspération de la part des professionnels. Partant de l'exemple de la norme ISO 9000, « *Management de la qualité* », il indique que :

On met en œuvre toute une série de procédures et de fiches qualités. Il y a plein de fiches à remplir par les mecs sur le terrain, par les contremaîtres ou les ouvriers. C'est ça qui saoule tout le monde. Je vais te prendre un exemple. Le mec, c'est un maçon, il monte le parpaing. Sa fiche va demander de vérifier la planéité du mur. Avant le mec, il faisait ça au fil à plomb ou avec une règle, et il le fait toujours. Mais en plus, il doit l'écrire sur un papier et dire « ok, le mur numéro 03-05, j'ai bien vérifié ». Donc il coche la case : « il est droit ». Ensuite, est-ce qu'il est au bon endroit, « oui, je vérifie qu'il est au bon endroit », et il doit écrire « il est au bon endroit selon le plan 26252 ». Donc,

« *Maintenant même à Paris, tous les particuliers sont concernés par le tri des déchets* ». Nous retrouverons la question de cette mise à contribution des particuliers à travers le cas de la rénovation des logements.

¹ Ce travail de tri dépend de la taille des chantiers. Sur de petits chantiers, « une villa, ou un pavillon, ils triaient pas les mecs, ils brûlaient, ou alors ils dégageaient tout à la déchetterie ».

² « Grave » désigne un type de pierre fine.

ça, déjà, ça l'ennuie, ça fait des trucs en plus à écrire. Ensuite, il doit préciser les matériaux employés. Donc, il dit « j'ai mis du parpaing 50x20 » (c'est les dimensions), et « j'ai mis du mortier Sica quelque chose ». Donc, il écrit tout ce qu'il fait. [...] Puis le contremaître passe et doit contresigner la fiche. Et ensuite tu as le conducteur de travaux, qui fait « ok, c'est validé » et l'envoie au client, qui fait « je reçois le mur en parpaing, je l'ai réceptionné, il est ok ». [...] Donc maintenant, quand tu rends ton mur en parpaing, t'as déjà une ou deux fiches avec. Tu imagines, quand t'as un chantier et que tu as 50 murs, rien que pour les murs, t'as tout ça quoi. Alors qu'avant il y en avait zéro. Tu avais juste un architecte qui passait à la fin, regardait sur un plan et cochait « ce mur il est bon, celui-là est bon, il est bon, il est bon », voilà.

C'est donc l'accumulation de tâches extérieures au métier principal des ouvriers et mêmes des encadrants, à travers la mise en fiche du chantier, qui caractérise la mise en pratique de cette norme : « *Chaque sous-étape du chantier, t'as une petite fiche qui la sanctionne. Tu fiches tout ce que tu fais, et ça fait beaucoup de paperasse par des mecs dont c'est pas le métier. Leur métier c'est de monter des murs, et de vérifier qu'ils sont droits, mais ils sont pas censés écrire tout ça.* »

Or, quel est le résultat de cette mise en fiches du chantier ?

Les mecs qui ont mis en place ces normes, ils disent, « avec toutes ces fiches, ça permet la traçabilité de ce qu'on a fait, aussi bien de nos fournitures de matériaux que des procédures de réalisation, de qui l'a fait, à quel moment, etc. » Donc, oui, tu sais plein de choses, tu as énormément d'informations. [...] Tu as une multiplication si tu veux des écrits et des traces, sur les chantiers.

4.2. Le cas de la norme « environnement »

Cette introduction permet à Fabien d'en venir à la norme ISO 14000, portant sur l'« environnement ». À nouveau, elle fonctionne par mise en fiche : ainsi, si « *je suis un peintre, quelle peinture je vais utiliser ? Est-ce que j'ai bien vérifié qu'elle était normée par rapport à la toxicité des constituants ?* » Donc, il coche, il trace tout, il marque son pot de peinture, il photocopie la fiche produit et ça sera renseigné dans le dossier d'ouvrage exécuté »¹.

Mais cette norme porte aussi sur les déchets, croisant en cela la réglementation sur le tri des déchets, mais en y ajoutant la dimension de la traçabilité :

Elle t'explique comment un ouvrier doit vérifier que les déchets sont bien triés, dans les bonnes bennes, et que les bennes sont bien envoyées dans les bons centres. Donc à chaque fois que tu as une benne qui est enlevée par un camion benne, [...] tu dois récupérer le tampon de la déchetterie. C'est le conducteur de travaux qui fait ça. Donc t'as encore plein de nouvelles informations, etc.

La traçabilité des produits se poursuit dans le détail des pratiques :

Est-ce que j'ai pensé à minimiser les déchets sur place ? Qu'est-ce que j'ai fait sur le chantier pour réduire les déchets le plus possible ? J'ai essayé d'acheter des pots de peinture de 5 litres au lieu de 20 litres par exemple. Tout ça les mecs, ils le renseignent.

Au passage, Fabien fait remarquer le détournement, par les acteurs de terrain, de la mise en œuvre, sauf cas de gros chantier :

¹ Classeur qui réunit toutes les fiches produit et procédé de fabrication.

Souvent toutes ces fiches, elles sont renseignées en un jour : au bout de trois mois les mecs font « bon allez les gars, atelier d'écriture, on remplit toutes les fiches ». En réalité, c'est ça qui se passe. Les mecs font pas ça au jour le jour, sauf si c'est un gros chantier et que du coup t'as un gratte-papier qui s'en occupe, et qui passe son temps à vérifier « c'est quoi ton pot de peinture ? C'est quoi tes déchets ? Montre moi les plans ».

Élément nouveau dans le récit de Fabien, les « contrôleurs qualité » à disposition sur les chantiers de grande taille, par exemple dans le cas de la construction d'une digue :

Je leur avais fait leurs fiches et eux ils les renseignaient, pendant que les mecs coulaient le béton. [...] Donc j'étais sûr que le contrôle était fait en temps réel. Parce que mon chantier, c'était un chantier avec des bétons précis, etc. On faisait des digues pour un port, donc effectivement on voulait pas que ça merde. Et si effectivement on voit un défaut plus tard, on sait quelle était l'équipe qui en était responsable et on essaie de le circonscrire le plus possible.

Ce n'est ainsi que dans le cadre de chantiers importants que Fabien reconnaît le sens de ce fichage : « Ça peut avoir son utilité sur des ouvrages un peu sensibles. Mais pour les pots de peinture, ça l'est beaucoup moins ». Au demeurant, il n'est pas sûr que les normes aient constitué un apport manifeste par rapport aux pratiques antérieures :

Quand tu commences à faire une digue, de toutes façons, la norme NF elle va rien te garantir. Par contre, t'as besoin d'avoir des gens qui contrôlent que l'ouvrage il est fait sérieusement. Mais de toutes façons, ça c'était fait. On n'a pas attendu les normes pour faire ça.

L'existence préalable de ce type de contrôle s'exprime, en creux, à travers les modalités de vérification des normes, à travers « un audit tous les trois ans, voire un petit rafraîchissement tous les ans ». L'audit est effectué par un « auditeur externe de l'Afnor, ou de Qualibat ou autre ». L'audit est rémunéré à l'organisation qui contrôle. Il existe donc un marché du contrôle qualité : « ils ont créé un besoin ».

La question qui se pose à ce stade concerne donc moins la pratique du contrôle par les entreprises, que celle des modalités de construction d'un marché par l'intervention des organismes producteurs de normes et de certifications. L'examen de différents signes de qualité des chantiers servira à construire cette interrogation.

4.3. Certifier les chantiers

En plus de la norme ISO 14000, différentes certifications (ou labels) portant sur les processus de travail sur les chantiers sont mis en œuvre : « Tu as commencé à avoir des labels, « chantiers bleus », « chantiers verts », etc., et dedans il y avait différents critères : tri des déchets, mais il y avait aussi nuisances pour les riverains, donc limitations du bruit, etc. » Fabien en vient ainsi à l'évolution des pratiques induite par cette normalisation des processus, par exemple à travers la limitation à trois heures par jour dans l'utilisation de brise-roche hydraulique (BRH), « des marteaux-piqueurs à l'échelle d'une pelleuse », « qui font beaucoup de bruit ».

Selon Fabien, ce type de norme vient d' « une volonté publique, de la ville, ou parfois, ça peut venir par exemple d'une entreprise comme Bouygues, Vinci, etc., qui décide d'améliorer ses "bonnes pratiques", pour améliorer son images in fine. » De même pour les nuisances visuelles : « on met quand même des barrières de chantier. On essaie de limiter aussi la

production de poussière. [...] Tu as souvent des gens qui sont chargés d'arroser. »

Mais dans l'ensemble de ces exemples, selon Fabien, il s'agit de « *“bonnes pratiques”, qui sont quand même de plus en plus adoptées* », non obligatoires, plutôt que de réglementation : « *J'ai pas encore vu un inspecteur du travail débarquer pour dire « il y a trop de poussière. »* »

4.4. Conclusion

À la différence de la réglementation, les normes évoquées (principalement ISO) n'ont pas de caractère obligatoire. Elles se présentent ainsi sous un jour volontaire, à l'initiative des entreprises de construction. Elles peuvent toutefois venir croiser la réglementation, en reprendre des critères, doublant celles-ci d'un cachet signalétique. Bien que notre objet ne concerne pas une réflexion de fond sur cette logique de certification, il convient toutefois, à ce stade, d'apprécier sa généralisation, à la fois comme facteur d'évolution du processus de travail et gage de « bonne pratique », notamment en termes environnementaux.

5. Eco-conception et construction : de quoi parle-t-on ?

Après cette mise en contexte par les réglementations et normes, venons-en à présent aux évolutions spécifiques du bâti. Nous avons mis cette citation en exergue du chapitre : « *Aujourd'hui, tu vois plus de conception neuve sans cette, on va dire, éco-conception qui est très vaste.* » Il s'agit ici de mieux comprendre le sens et les implications de cette éco-conception du point de vue du travail, dans la construction neuve, puis dans la rénovation.

5.1. Construction neuve

S'agissant de l'éco-conception dans la construction, Fabien mentionne le précédent de l'amiante. « *L'amiante, c'était génial, ça isolait vachement. Jusqu'à ce qu'on se rende compte de sa nocivité* ». Autre exemple, la peinture au plomb : « *on a arrêté* ». Dans les deux cas, l'arrêt est motivé par des motifs sanitaires, qui peuvent être rattachés à la thématique environnementale.

Ainsi, Fabien remarque une différence qualitative entre ces deux cas avec l' « éco-conception », qui touche, pour sa part, plus directement à la question des économies d'énergie. Il en imagine un exemple :

Typiquement, je vais te prendre un bâtiment très étendu, qui dispose de beaucoup de surface avec l'extérieur, par exemple un bâtiment en forme d'étoile. Pour une surface habitable à l'intérieur, par exemple 2 000 m², il a une surface qui est en contact avec l'extérieur qui est beaucoup plus importante qu'un bâtiment qui est cubique. Or, quand il y a une surface d'échange avec l'extérieur, il y a beaucoup de déperdition thermique. Donc les architectes, sans changer les matériaux de construction, vont concevoir leurs bâtiments avec des formes plus ramassées.

Le sens du mot « éco-conception » est donc rapporté à l'efficacité énergétique : « *Donc, sans toucher au matériau même du bâtiment, [les architectes] vont le concevoir d'une manière un petit peu différente.* » Un autre exemple touche à la réflexion sur les surfaces vitrées :

Par exemple des tours en verre, à la Défense ou le quartier Beaugrenelle à Paris. Le verre, c'est pas très isolant, et surtout c'est perméable à l'énergie solaire. L'hiver c'est pas mal, ça permet de limiter un peu le chauffage. Mais l'été, ça demande des besoins en climatisation qui sont énormes. Donc, on ne regarde pas que les problèmes d'isolation thermique, on regarde aussi d'autres choses, comme la perméabilité au

rayonnement solaire.

Vient ensuite l'usage des ressources énergétiques disponibles :

Tu as l'intégration d'énergie, par exemple géothermique¹, l'énergie solaire, sans même parler des panneaux solaires. Tu as des bâtiments, s'ils ont une bonne surface vitrée ou s'ils ont des puits de lumière, ils vont nécessiter moins d'éclairage pendant la journée.

Cette éco-conception s'inscrit ainsi dans une exploitation « *multi-technologique* », celle de bâtiments « *intelligents* »² (surtout dans le cas de bâtiments tertiaires) :

Les systèmes de climatisation, de ventilation, etc., sont pilotés par des circuits électroniques. Donc des circuits qui mesurent en permanence l'hydrométrie, la température de l'air, la saturation de l'air en tel ou tel composé, carbone, poussière, etc. Tout ce que rejettent les voitures aussi. Tout ça c'est mesuré en permanence, et du coup c'est corrigé par ces systèmes intelligents de gestion.

Enfin, l'éco-conception du bâti appelle une maintenance appropriée, s'agissant des systèmes « intelligents », ou plus généralement, l'exploitation de tout type d'ouvrage, à travers l'entretien des réseaux d'eau, de chauffage, etc. L'éco-conception s'inscrit donc dans une filière de la production et de la consommation d'énergie.

5.2. Rénovation

Selon Fabien la rénovation est « *le vrai problème* ». « *Parce que la rénovation c'est très compliqué. [...] En gros, ça va induire énormément de surcoûts.* » Cette question va être illustrée à travers l'exemple de l'amiante :

Si ton bâtiment était isolé à l'amiante et que tu commences à dégager l'isolant, à le remplacer par autre chose, très bien. Mais finalement, [...] la nouvelle réglementation non seulement dit qu'il faut mettre des isolants, mais en plus qu'il faut éviter toutes les fuites. Donc typiquement une liaison plancher et façade, car souvent, il y a ce qu'on appelle des ponts thermiques, c'est-à-dire une mauvaise isolation. [...] Donc finalement, si en voulant rénover, parce que t'as un problème de santé publique, tu payes non pas 500 000 euros, mais tu dois payer un million parce qu'en plus [on te dit] « ah, vous faites des travaux, donc vous devez respecter la réglementation thermique qui s'applique aux constructions neuves », tu te dis, « finalement, je vais pas l'enlever l'amiante, ça me coûte trop cher. »

Ce compte-rendu d'expérience est toutefois nuancé par des évolutions en cours, caractérisées par une baisse des exigences de performance thermique pour la rénovation : « *Aujourd'hui, la réglementation, elle est volontairement pas très contraignante pour la rénovation, parce qu'il se pose le problème du fait que si on est trop contraignant, on dissuade la rénovation.* » Fabien fait mention enfin aux subventions : « *Donc après ça suppose un système d'aides etc.* »

5.3. Conclusion

Se plaçant au point de vue de l'exécution, Fabien fait état d'évolutions en cours dans la conception, évolutions qui affectent l'acte de construire. C'est, à proprement parler,

¹ Chaleur qui vient du sol. Cette technique suppose généralement de faire passer des canalisations enterrées dans le sol. La chaleur du sol chauffe le liquide, qui passe ensuite dans les radiateurs ou autres circuits. Donc il y a production de chaleur sans brûler de gaz, de fuel.

² Au demeurant, Fabien préfère dire « électroniques ».

l'environnement de l'activité de conducteur de travaux qui est restituée ainsi, et intégrée dans un processus dans lequel différents types d'intérêts (sanitaire et/ou commercial principalement) s'entrecroisent. Une question est soulevée toutefois par Fabien, touchant les systèmes intelligents : « *Ça reste à voir si toute cette électronique n'engendre pas plus de déchets [qu'elles n'en préserve]* ». Quant à la rénovation, elle est entravée par son coût, entraînant une diminution des exigences en matière thermique. Nous verrons à présent, en lien avec ce qui précède, ce qu'il en est des signes de qualité appliqués au bâti.

6. Performances labellisées et leur sens environnemental

L'éco-conception, telle qu'elle affecte la conception des produits, entretient un rapport étroit aux certifications portées sur le bâti lui-même : HQE, BREEAM, LEED, BBC, BEPOS, etc. Examinons-en les implications¹.

6.1. Le cas de la Haute qualité environnementale (HQE)

En matière de signe de qualité appliqué au bâti, la Haute Qualité Environnementale (HQE) désigne une certification (ou label) française, dont la logique va s'étendre ensuite à des labels étrangers (principalement BREEAM et LEED, que nous rencontrerons plus tard). Fabien rappelle que ce label fonctionne sur la base de 14 cibles, mais pour ajouter aussitôt qu'« *il fallait en avoir trois à un niveau satisfaisant* ». De plus les cibles sont hétérogènes : « *ça pouvait être nuisance au voisinage, isolation du bâtiment, intégration dans l'environnement des voisins, etc.* » Ainsi, sur la base de son expérience, Fabien partage certaines critiques faites au HQE depuis le milieu des années 2000 :

Tu peux avoir un bâtiment HQE, qui n'a rien fait pour l'isolation, ce qui est quand même un comble, mais qui a tout fait pour bien intégrer le bâtiment visuellement avec son voisinage, s'assurer que l'air qui circule est bien traité, filtré, recyclé, etc. Donc ça c'est une deuxième cible. Et tu peux avoir une autre cible qui est la luminosité à l'intérieur [...]. Et ben ce bâtiment, il peut être une vraie passoire thermique et bénéficier de ce label HQE.²

6.2. Bâtiment Basse Consommation (BBC) et Bâtiment à Energie Positive (BEPOS)

Sur la base des discussions qui ont entouré le HQE, Fabien indique qu'aujourd'hui on parle plutôt de Bâtiment Basse Consommation (BBC), dont les critères correspondent à la RT 2012 ; ou Bâtiment à Energie Positive (BEPOS). Dans ce dernier cas : « *Ce sont des bâtiments qui produisent plus d'énergie qu'ils n'en consomment pendant leur exploitation.* » Fabien donne ainsi des exemples de techniques, limitant la consommation d'énergie fossile ou électrique et conditionnant l'accès à ce type de certification : « *Maintenant, il y a des bâtiments qui limitent [la] consommation, par exemple en mettant des puits canadiens. Ce sont des puits de lumière, qui permettent de limiter la consommation d'électricité pour la lumière. Tu as des bâtiments qui sont très bien isolés, donc qui limitent la consommation d'énergie pour le chauffage, ou la*

¹ Nous n'aborderons pas la certification des professionnels ici, que n'a pas directement connu Fabien au moment de l'entretien. Mais nous y reviendrons dans un deuxième temps.

² Sur ce sujet, voir aussi « L'Ordre des architectes quitte l'association HQE : Quelques explications (avril 2005) », sur le site de l'ordre des architectes :

<http://www.architectes.org/developpement-durable/debats/l2019ordre-des-architectes-quitte-l2019association-hqe>

clim' l'été. » S'adjoint la production d'énergie à travers les panneaux photovoltaïques ou thermiques¹, ou de petites éoliennes.

Au final, le résultat peut être d'atteindre le BEPOS :

Tu as certains des bâtiments qui consomment tellement peu, tellement ils ont été bien isolés, en même temps que sur leur toit et leur façade, ils sont tapissés de panneaux solaires, qu'au bilan, pendant qu'ils fonctionnent, ils produisent plus d'énergie qu'ils n'en consomment.

Fabien insiste ainsi sur la standardisation de ces performances, du fait de leur cohérence avec la RT 2012 :

Maintenant c'est la norme. Pas l'énergie positive mais au minimum la basse consommation. Bon, la basse consommation, c'est un label, mais maintenant en gros rien qu'en respectant la réglementation thermique 2012, on a déjà des objectifs très tendus dans la construction neuve en termes d'isolation.

Ce faisant, Fabien l'a indiqué spontanément, nous nous situons ici, à nouveau, dans la construction neuve, où ces standards sont appliqués, tandis que la rénovation est plus problématique. De plus, Fabien rappelle que si ces évolutions techniques permettent une meilleure efficacité énergétique, « *pendant la construction c'est autre chose évidemment* », exemple : « *le béton, pour fabriquer du béton, ça demande énormément d'énergie.* » De même, pour fabriquer des panneaux solaires.

6.3. Conclusion

La certification du bâti fonctionne selon deux logiques distinctes :

- ou bien à partir d'une logique de cible, comme le HQE. Mais dans ce cas, se pose la question de la cohérence d'ensemble du choix de cible, pour un bâti déterminé, et l'objectif environnemental général désigné par la certification ;
- ou bien à partir d'une logique de performance thermique, comme le BBC ou le BEPOS. Mais dans ce cas, et de manière analogue aux systèmes intelligents, il est possiblement plus consommateur d'énergie de fabriquer un bâtiment BBC ou BEPOS que celui-ci n'en fera économiser par la suite. Cette contradiction semble ainsi constituer un motif récurrent d'interrogation sur le bâtiment durable.

Pouvons-nous à présent tirer un premier bilan de ce parcours dans les évolutions récentes du bâtiment, notamment au point de vue de ses implications pour le travail ? Nous répondrons en faisant le point sur le type d'emplois induits par le bâtiment durable.

7. Bâtiment durable et création d'emploi

Revenons à présent, avec Fabien, sur le type d'emplois suscités par le bâtiment durable.

7.1. L'exécution

Pour effectuer ce décompte, Fabien repart de l'exécution : « *Tu as ouvert des emplois pour la pose de circuits électroniques dans le bâtiment. [...] L'objet de ces emplois, c'est de construire des systèmes de climatisation un petit peu plus intelligents.* » Il s'agit donc plutôt de postes ouvriers et techniciens pour la pose de circuits électroniques. On retrouve des compétences

¹ Photovoltaïque : produit de l'électricité. Thermiques : produit de la chaleur.

symétriques en maintenance : *« Et ces gens là, à mon avis, ils ont les compétences pour entretenir aussi ces réseaux. Donc si on a créé ces emplois là en construction, ils apparaissent en exploitation ».*

7.2. La conception

Puis Fabien retourne en amont, vers la conception :

Ces trucs électroniques, ils ont pas été conçus par les ouvriers qui les posent, ils ont été conçus par des bureaux d'étude thermique, qui étaient très réduits il y a quelques années, et qui, pour dire vite, s'occupaient plus de chambres froides, de gros circuits industriels. Aujourd'hui, ces bureaux ont grossi en nombre pour faire face à la demande justement, de bâtiments BBC, plus passifs, plus économes. Donc tu as eu aussi certainement des emplois créés dans les bureaux d'étude de conception, aussi bien dans la clim', que dans la conception d'une meilleure isolation thermique du bâtiment, ou même acoustique.

Ici, il s'agit plutôt de postes d'ingénieur, liés à la conception des circuits ensuite mis en place, plutôt dans un cadre de construction neuve efficace en terme énergétique. En revanche, s'agissant des métiers de base de la construction, rien ne change : *« Sur la construction elle-même, il n'y a pas de nouveaux emplois directement liés à ces activités. Ce sont les mêmes ouvriers, chefs de chantiers, conducteurs de travaux, qui s'adaptent aux réglementations. »*

7.3. La rénovation

Il existe toutefois des cas particuliers, Fabien ayant évoqué, nous l'avons vu, les couvreurs, lors de rénovations. Dans ce cas, pour un bâtiment donné, rénover veut dire :

Ça veut dire coller de l'isolant par l'extérieur, donc de la laine de roche par exemple ou du polystyrène, et remettre ensuite un enduit, remettre une façade, remettre une peau, pour redonner le même aspect si possible au bâtiment. Donc, ça, avant, ça n'existait pas comme métier. C'était quelques couvreurs, qui, dans la construction d'une façade par exemple, mettaient leurs panneaux sandwichs ou leur isolant et c'est tout. Aujourd'hui, ça va exploser cette demande d'isolation par l'extérieur, tu vas avoir beaucoup d'entreprises qui vont se créer. Et ça, c'est pas le maçon qui va le faire.

Fabien projette ainsi la création de multiples entreprises et/ou emplois dans la rénovation des façades. Ce processus n'impliquant pas, selon lui, que du transfert d'emplois, mais aussi création d'emplois.

7.4. L'emploi dans les organismes de certification et de contrôle

Enfin, quatrième espace en développement, la certification et le contrôle. Dans ce cadre, selon Fabien, les créations d'emplois sont probables. En effet, de ce point de vue, les organismes créditeurs bénéficient des certifications encadrant le marché : *« du coup là, oui, t'as des créations nettes d'emploi, dans tout ce qui est accréditation, contrôle, label et compagnie, tous ces métiers ils existaient pas nécessairement il y quinze ans. »*

7.5. Conclusion

Conception de systèmes et produits, installation et maintenance, contrôle et certification : on le voit, l'emploi induit par le bâtiment durable traduit la constitution d'une filière, encadrée par des réglementations et certifications propres, au sein du bâtiment traditionnel. Nous pouvons à présent proposer d'en ordonner les différents éléments de manière plus systématique.

8. Conclusion. Etat des lieux sur la normalisation du bâtiment durable et interrogation sur ses implications pour le syndicalisme salarié

Concernant le degré de développement et de structuration des réglementations et certifications dans le domaine de la construction durable, nous proposons de parler de filière. Celle-ci implique aussi bien la puissance publique que des instances privées (associations et entreprises produisant et/ou contrôlant les normes mises en œuvres, entreprises qui les appliquent). Cette filière vient ainsi définir le secteur du bâtiment durable dans ses procédures et signes de qualité.

Nous en restituons les articulations sur la base du propos de Fabien, tout en anticipant sur la suite. Au passage, nous en adoptons un point de vue théorique et plus systématique. Ce faisant, nous nous séparons des illisibilités occasionnelles du lexique institutionnel, en ce qu'il distingue parfois des réalités identiques, ou à l'inverse rassemble des réalités hétérogènes. Nous ferons toujours mention d'exemples empiriques néanmoins, pour illustrer notre propos.

8.1. Réglementations et certifications : définitions auxquelles nous aboutissons

La réglementation désigne une norme obligatoire, que celle-ci touche au processus de travail ou à son produit. Nous avons vu ainsi que différentes réglementations comportent une dimension environnementale.

S'ajoutent aux réglementations des normes et certifications de trois types¹ :

- Sur les procédés ;
- sur les produits ;
- sur la main-d'œuvre.

Dans tous les cas, la certification inclut une dimension de mise en visibilité ou d'exhibition de certaines qualités. Ce faisant, la réglementation elle-même peut faire l'objet d'une exhibition, par le biais d'une certification qui en reprend les termes. C'est par exemple le cas de la mention BBC, très proche de la RT 2012. Au demeurant, si certaines normes que nous avons rencontrées sont facultatives (ex. ISO), il est possible que leur mise en œuvre dans l'entreprise conditionne indirectement (comme signe de qualité) ou directement (comme exigence du maître d'ouvrage) l'accès à un marché.

S'agissant de la main-d'œuvre enfin, le label va désigner un titre, en général appelé « qualification » (mais sans lien nécessaire avec les grilles de classification figurant dans les conventions collectives). Cette qualification réfère à une formation suivie par le salarié, en général d'une journée à quelques jours, concernant une technique de production précise.

8.2. Les certifications sous le jour syndical

Il importe à ce stade de préciser dans quelle mesure les réglementations, et surtout leur traduction en certification, croisent le champ syndical. Pour cela, nous proposons d'en distinguer les différents aspects. Nous pouvons les réunir en deux ensembles, l'un qualitatif, l'autre économique :

En termes qualitatifs :

¹ Nous reprenons, en la modifiant, la tripartition des « signes de qualité » proposée par le site du Plan Bâtiment : <http://www.planbatimentdurable.fr/les-signes-de-qualite-r170.html>

- La certification atteste de la qualité d'un produit ou d'une activité. C'est plutôt la préoccupation du maître d'ouvrage et de la demande qu'il émet au maître d'œuvre.
- La certification peut constituer un gage de « bonne pratique », en lien avec les agences de notation. De ce point de vue, il semble nécessaire de produire une appréciation syndicale des certifications, pour cause de concurrence avec les prérogatives syndicales, dans l'évaluation de la politique de l'entreprise concernée.
- Enfin, la question se pose d'évaluer, au point de vue syndical, dans quelle mesure la formation postulée par les certifications sur la main-d'œuvre participe du renforcement de ses droits (au salaire, à la qualification).

En termes économiques :

- La certification constitue un service rémunéré pour l'organisation qui l'émet.
- Un lien s'établit entre la construction des certifications environnementales et les industries qu'elles désignent et prennent en compte dans leurs grilles de lecture (ex. la production de matériaux).
- La détention de certifications peut conditionner l'accès au marché (ex. de l'éco-conditionnalité, nous le verrons). La question se pose alors, inversement, de l'exclusion d'acteurs ne pouvant accéder à la certification (ex. la RGE, nous le verrons).

II. Paul : l'expérience d'un Responsable développement durable

Nous avons effectué un premier parcours dans le bâtiment durable, suivant l'expérience d'un conducteur de travaux. En remontant à présent au niveau de la gestion des projets, nous rencontrons Paul, un membre du service « développement durable » dans une filiale rénovation du même groupe que Fabien. Par son intermédiaire, nous pouvons poursuivre la restitution des évolutions connues par le secteur à l'occasion de la mise en œuvre de politiques de développement durable.

1. Profil de Paul, responsable développement durable

Paul a exercé comme assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) environnemental dans un bureau d'étude pendant quatre ans, puis il a intégré la même major que Fabien, et plus exactement une filiale dédiée à la rénovation pour le marché privé¹. En suivant le fil de son activité, nous retracerons les évolutions que la thématique environnementale apporte dans le travail. Mais présentons-là pour l'instant, à grands traits.

Paul exerce dans un « *service transverse* », qui accompagne, comme nous allons le voir, plusieurs autres services de l'entreprise. Au demeurant, il nous indique qu'un suivi environnemental est effectif dans toutes les unités du groupe. « *Il y a pas d'exception, tout le monde a son pôle construction durable. [...] Globalement, on a tous ces compétences là aujourd'hui dans le groupe* ».

Le métier de Paul a principalement deux aspects :

D'une part, l'information et l'animation de réseau, afin d'assurer un plan de réponse commerciale à la demande des clients :

Dans mon service, je m'occupe de faire en sorte que la construction durable se diffuse bien dans tous les services de l'entreprise. Donc il y a une grande partie de notre métier aujourd'hui, qui est l'assistance, que ce soit à nos équipes chantier, ou à nos équipes commerciales, ou encore à notre direction technique.

D'autre part, le métier vise à l'accompagnement de projets : « *tous les différents projets d'innovation ou de R&D qu'on peut avoir sur le sujet de la construction durable.* » Nous y reviendrons tour à tour, après une présentation des types de chantiers assurés par l'entreprise, et un retour sur la genèse institutionnelle des certifications environnementales, à travers l'expérience de Paul.

¹ Donc hors construction privée neuve, hors logement pour les investisseurs privés, et hors marché public (habitat social, une partie du tertiaire, etc.).

2. Types de chantiers assurés par l'entreprise

Nous l'avons dit, il s'agit de chantiers de rénovation, avec, d'une part, le marché hôtelier et notamment l'hôtellerie de luxe, et d'autre part, les bâtiments tertiaires. Mais ces deux segments ne sont pas en demande de certification environnementale de manière uniforme.

S'agissant de l'hôtellerie de luxe, « *c'est pas vraiment un marché moteur sur le sujet environnemental. Quand on a rénové [tel ou tel Palace], on a pas réussi à mener des démarches environnementales avec eux.* »

Une exception toutefois : « *un petit marché de niche* », « *la rénovation d'hôtels particuliers à Paris* ».

On a des bâtiments, tels que les ambassades ou des hôtels particuliers et privés de gens très, très riches, qui ont la chance de se payer ça à Paris. [...] Ces gens très riches, qui vont aller se faire un hôtel particulier dans Paris, ne vont pas se dire « je veux être certifié ». Ça, ils s'en fichent. Par contre, ils vont [...] dire « je veux respirer un air sain, je veux des matériaux sains autour de moi ». [...] On ira travailler différemment, sur d'autres sujets [que les certifications] avec eux. On ira leur proposer d'autres choses, on ira leur proposer des systèmes de traitement de l'air, ou des choses un peu différentes.

Mais le marché principal reste la rénovation du tertiaire, où « *les démarches environnementales sont standards* ». Cela concerne des bureaux « *plutôt haut de gamme, plutôt des sièges sociaux* ». Pour ce type de marché, les devis vont de « *10 à 300 millions d'euros* » :

Des tours à la Défense, c'est du 300 millions. Les bureaux standards qu'on a, les sièges c'est entre 20 et 40 millions [...]. C'est des grosses surfaces. Ça peut aller jusqu'à 50 000 m². C'est des gros ensembles en général. Et les types de bâtiment, c'est aussi bien autour de l'haussmannien que des tours à la Défense, que des bâtiments type années 70 complètement rénovés, dans lesquels en général, il ne reste que les poteaux d'origine, les planchers et tout le reste est complètement neuf. Ça c'est les types de rénovation qu'on fait donc c'est de la rénovation très lourde.

Conclusion

Selon Paul, c'est donc principalement au croisement entre réglementation environnementale et construction tertiaire que se généralisent les démarches environnementales. Nous verrons quelle évolution de l'activité est suscitée par ce développement, d'une part, d'abord des signes de qualité, puis à travers les métiers et emplois induits.

3. Genèse de la démarche environnementale dans l'entreprise

Ici, nous suivrons le discours de Paul, à la suite de celui de Fabien, pour restituer les différents moments de mise en œuvre des démarches environnementales.

Paul part du Grenelle Environnement de 2007, qui a abouti à « *imposer des démarches environnementales à la majorité de nos clients* ». Paul décrit cette évolution du point de vue de son entreprise et sur un registre commercial :

La partie commerciale était le point d'entrée de la construction durable dans les boîtes comme la nôtre, quand nous nous sommes retrouvés face à des clients qui étaient de plus en plus demandeurs de certifications environnementales, à commencer par le HQE.

Puis la demande a porté sur des certifications internationales : le BREEAM¹, référentiel de certification britannique, et le LEED², états-unien. Ils « fonctionnent un petit peu de la même manière que le HQE en France ».

Paul atteste, à la suite de Fabien, que ce type de certification s'impose pour obtenir des marchés :

Aujourd'hui, les clients qu'on a sur notre marché sont des clients, ou bien qui sont d'origine étrangère ou bien des clients qui, quand ils vont construire ou rénover leurs bureaux, vont le faire faire très certainement à des investisseurs ou à des locataires étrangers. Donc ce qui est en train de se passer, c'est que beaucoup de maîtres d'ouvrage ou d'investisseurs vont chercher, pas seulement la certification française HQE, mais une double ou une triple certification, en ajoutant à la HQE aussi une certification BREEAM et LEED.

Selon Paul, les demandes de ces certifications ne font que s'accroître, année après année, depuis 2010. La fréquence de cette demande fait évoluer le statut de ces labels : « Ça devient des standards ». Ainsi, « le BBC est complètement récurrent aujourd'hui. » De ce fait, « des experts en construction durable ont petit à petit été intégrés dans toutes les unités du groupe ».

Au demeurant, la standardisation des labels s'intègre dans une dynamique, tantôt de différenciation, tantôt d'alignement, entre les entreprises : « Maintenant que la partie liée aux certifications environnementales est devenue comme un standard, on a plus de moyen de se différencier vraiment par rapport à ça. » Cette situation aboutit, selon Paul, à créer « des métiers qui vont un peu plus loin et sont un peu plus transverses », lesquels ont pour objet « d'étudier des pistes qui sont pas des standards comme la certif' HQE-BREEM-LEED ».

Le développement des métiers du développement durable s'effectue ainsi en interne :

Donc, on est de nombreuses unités aujourd'hui à avoir, en plus de la partie opérationnelle, des services comme le nôtre, des métiers comme le mien, en tant que responsable construction durable aujourd'hui, à aller un petit peu plus loin que ce qui est simplement demandé par les maîtres d'ouvrage.

Les métiers évoqués par Paul viennent toujours répondre à une demande, ainsi :

On n'est pas les seuls, chez [nous], chez un constructeur, à vouloir aller plus loin. Nos clients aussi. On a beaucoup de clients pour qui on travaille, qui sont un peu des précurseurs, des visionnaires [...]. Donc ce sont des gens qui vont aller faire des expérimentations sur des sujets encore méconnus. [Ils vont] aller chercher, pour le bâtiment qu'ils vont vendre ou louer, des leviers de différenciation pour leurs potentiels acquéreurs ou locataires.

C'est le cas notamment « de foncières avec qui on travaille, qui sont les plus motrices [en termes d'innovation] » :

¹ Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

² Leadership in Energy and Environmental Design.

Parce qu'évidemment, ils sont sur un parc qu'ils vont rénover, mais qu'ils vont conserver. Ils ont une vision plutôt à long terme. Et pour tout ce qui est investissement un petit peu innovant, c'est le meilleur marché qui soit.

À noter que les innovations recherchées ne touchent pas que le bâti, mais aussi le financement de son exploitation :

Par exemple, un des premiers leviers de différenciation qui marchait c'était de dire que [les investisseurs] garantissaient la facture énergétique. Vous avez vu apparaître à ce moment là les contrats de performance énergétique.

Dans ce cadre, les investisseurs proposent à leurs preneurs ou locataires d'avoir un bâtiment qui consomme une certaine quantité d'énergie et pas plus.

Conclusion

Selon Paul, les certifications jouent tantôt dans le sens d'une différenciation des entreprises, tantôt dans le sens d'une standardisation de leurs services. Au demeurant, il est clair, à travers ce témoignage, que les certifications construisent le marché, en obligeant les entreprises à répondre aux exigences qu'elles définissent. Paul remarquera ainsi au passage que les organisations de certifications jouent un rôle médiateur auprès des lobbys de la production matériaux et autres solutions techniques. Voyons à présent comment cette trame des signes de qualité se répercute en terme d'activité dans l'entreprise.

4. La progressive intégration de l'expertise environnementale

Selon Paul, « *la construction durable est présente un petit peu partout dans l'entreprise.* » Cette intégration s'est faite par étape, en suscitant plusieurs types de métiers, qui peuvent être répartis entre ; premièrement, le pôle étude, deuxièmement, l'information et l'animation de réseau, troisièmement, le contrôle des chantiers.

4.1. Appel d'offre et pôle étude

Dans l'entreprise, l'intégration de la dimension environnementale a d'abord fait évoluer la réponse aux appels d'offre. Ici l'expertise environnementale s'ajoute aux types d'expertises antérieures :

Comme il y a des personnes qui vont analyser les dossiers sur le plan très technique, le gros œuvre, les corps d'état techniques, les corps d'état architecturaux, très vite il a fallu rajouter à ça les personnes qui étaient capables d'analyser ça sous le plan environnemental et thermique.

La traduction de cette analyse des dossiers sous l'angle des certifications environnementales est ensuite traitée « *sous la forme d'une analyse de risques* », c'est-à-dire de la cohérence entre la demande du client et le montant du devis :

Un projet standard qui arrive chez nous, il arrive au moment de l'appel d'offre. Donc la conception est terminée, il arrive simplement pour la phase d'exécution. [...] Le regard qu'on va apporter, l'analyse qu'on va faire du dossier va pas du tout être la même [que celle de la conception]. Nous notre objectif, comme entreprise générale c'est de s'engager. [...] Donc évidemment on a une énorme part d'analyse de risques, sur les dossiers qu'on étudie, et les risques c'est bien être sûr que le chiffre sur lequel on s'engage pour notre client est en cohérence avec son dossier technique, avec sa commande en fait.

L'évaluation des demandes des clients, y compris en termes environnementaux, croise ainsi enjeux d'activité et de financement : « *analyser [les] demandes, vérifier si ce sont des risques ou pas, vérifier en termes de prix aussi qu'elles soient bien chiffrées dans le rendu de l'appel d'offre* ». Paul précise que ce type d'expertise s'est développé dans toutes les entreprises du groupe, à travers la création du service opérationnel correspondant, le pôle étude. Sa mission est « *de regrouper tous les experts qui sont nécessaires aujourd'hui à la réponse à un appel d'offres* », sur les « *aspects règlementaires, les aspects acoustiques, les aspects d'accessibilité, de sécurité incendie, et également le thermique et de certification environnementale* ». Finalement, l'analyse aboutit à pousser plus loin la demande, à travers une « *optimisation environnementale* » ou « *économique* ».

4.2. Le métier de responsable développement durable

S'agissant de l'information et de l'animation de réseau, cela concerne les postes de responsable développement durable, tel que celui de Paul.

Selon lui, l'apparition de ce type de métier s'est opérée, à partir de 2005, avec les premiers labels environnementaux, symétriquement à l'apparition d'assistants à maître d'ouvrage (AMO) spécialisés :

Les premiers référentiels HQE dataient de 2002 et les premières vraies réalisations c'était 2005. Donc à ce moment là, les maîtres d'ouvrage qui s'engageaient dans cette démarche allaient rechercher des conseils. Comme ils allaient chercher à s'entourer d'un assistant à maître d'ouvrage généraliste, ils ont commencé à s'entourer d'AMO spécialisés en construction durable. Ce nouveau métier, AMO en construction durable, s'est développé en France. Des bureaux d'étude sont nés, c'était un gros boom. [...] Ensuite, les entreprises [de construction] ont souhaité internaliser les compétences de construction durable. Donc quand ils ont commencé à recruter, le meilleur pôle d'experts pour eux, c'était dans des bureaux d'étude spécialisés en certification environnementale. Donc ils ont souvent recruté dans [ces bureaux]. Mes homologues pour beaucoup ont été AMO avant.

L'internalisation de cette compétence s'inscrit dans une récente centralisation de l'expertise environnementale au niveau de l'entreprise. Le service de Paul a ainsi été créé en 2010, afin de « *diffuser la construction durable dans les différentes cellules de [l'entreprise]* ». Le métier de responsable développement durable comporte ainsi deux volets principaux : l'un d'information, l'autre d'animation de réseau.

Ainsi, pour partie, ce type de poste vise l'accompagnement des équipes commerciales, par exemple à travers l'élaboration d'une documentation appropriée. Ainsi « *on a développé une plaquette commerciale qui présente toute la démarche construction durable de [l'entreprise]. Et même plus loin, cette plaquette elle est utilisée aujourd'hui par [...] les différentes unités opérationnelles [du marché privé de notre groupe].* » C'est une documentation qui « *présente la boîte à outils mise à disposition de nos clients pour répondre à toutes les questions qu'il peuvent avoir sur le sujet du green [...]* »¹.

Pour l'autre partie, et de manière complémentaire, le poste de Paul consiste à effectuer des retours d'expérience avec les équipes et mettre à jour les offres :

¹ À noter que ce type de plaquette concerne principalement le marché tertiaire, hors hôtellerie.

Une partie de mon métier, c'est faire le point régulièrement avec les équipes commerciales : est-ce que les outils sont toujours au point ? Est-ce qu'il y en a qui manqueraient ? Est-ce qu'il y en a certains qu'il faut développer ? Vers où aller ? En fonction de ce qu'eux peuvent entendre de la part des clients. Donc, c'est un travail en lien constant avec eux, d'écoute du marché.

Ce faisant, sa fonction se décline en animation de réseau :

Je mets en place l'animation d'un réseau de tous les responsables construction durable de nos clients, pour pouvoir régulièrement les entendre, les écouter, savoir sur ce quoi ils travaillent, imaginer des développements partenariaux potentiels.

4.3. Les référents environnement

Troisième type de métier suscité par la construction durable, les référents environnement (déjà mentionnés par Fabien) :

Quand on est en phase d'exécution, on a [des] référents environnement sur chaque chantier qui sont nommés, chargés de suivre les exigences environnementales en phase chantier.

Ces référents sont en lien, à la fois le responsable développement durable et l'AMO. D'un côté :

Moi, j'anime le réseau des référents environnement, pour leur apporter des réponses concrètes dans leur quotidien, leur mettre à disposition des outils, pour répondre aux exigences de certification environnementale de nos clients.

De l'autre côté, sur le chantier, le référent environnemental est « *l'interlocuteur privilégié de l'AMO du client, qui lui a en général une mission de suivi environnemental mensuelle, tout au long du chantier* ». Cela, afin de lui « apporter toutes les réponses à la constitution de ces dossiers de demande de certification ».

4.4. Conclusion

Aux dires de Paul, l'évolution des pratiques, du fait des démarches environnementales a suscité, dans son entreprise, trois types de métiers. Une expertise technique, (pôle étude) qui analyse les dossiers de clients et répond aux appels d'offre. Un contrôle spécifique des chantiers (référents environnements). Enfin, son propre service, transverse, qui vise à soutenir les deux premiers, mais aussi à fournir aux commerciaux les moyens de vendre l'expertise développée en interne.

5. La phase d'exécution

Comment est prise en charge l'exécution sur le plan environnemental ? Suppose-t-elle des créations d'emploi ? Nous tenterons de répondre en suivant, avec Paul, le fil de la conduite des travaux puis de l'exécution directe, par les ouvriers

5.1. Sous-traiter le suivi environnemental

Une nouvelle mission a été « *imputée sur les conducteurs de travaux qui existaient déjà* ». « *Donc, en gros, il y a un conducteur de travaux [...] qui récupérerait en fait une casquette supplémentaire.* » Toutefois, la charge de travail induite a progressivement amené à accompagner les conducteurs de travaux, notamment dans leurs rapports aux sous-traitants :

On s'est vite rendu compte que c'était compliqué. [Les conducteurs de travaux] ce n'est absolument pas des experts en construction durable. Et ça a commencé à devenir un problème [...], parce qu'encore, à la limite, le HQE, ça pouvait être géré par la personne qui avait cette double casquette. À partir du moment où on a commencé à avoir du BREEAM et du LEED, là, la quantité de justificatifs à apporter commençait à devenir plutôt importante. Et pour bien faire ce travail, c'est nécessaire de travailler de concert avec les différents sous-traitants. C'est eux finalement qui peuvent nous apporter les différentes réponses dont on a besoin, parce que c'est des choses en plus qui leur sont demandées par rapport à ce qu'ils ont l'habitude de faire. Donc ça veut dire qu'il faut les relancer, qu'il faut les suivre, qu'il faut aller chercher avec eux des matériaux, des solutions techniques, qui répondent aux exigences.

Endosser cette charge de travail supplémentaire est donc passé par la création d'une mission dédiée à ce type de suivi : « *Ce qu'on a fait depuis 2012, c'est le développement d'une mission spécifique d'accompagnement au chantier à travers une mission d'expertise environnementale* ». Cet accompagnement passe par la mise en place de contrats-cadres en relation avec un bureau d'étude propre à l'entreprise :

On a fait le choix chez [nous] de mettre en place un contrat cadre, avec une des filières de [l'entreprise] qui est un bureau d'étude environnementale. [...] Et donc on a fait le choix de mettre en place des contrats avec eux pour qu'eux puissent venir nous aider, sur nos différents chantiers, à accompagner nos conducteurs, qui, eux tout seuls, n'y arrivaient pas, premièrement par manque de temps, et deuxièmement parce qu'ils avaient pas de formation ou pas de compétence particulière sur le sujet du BREEAM et du LEED.

La compétence en matière de suivi environnemental est donc sous-traitée, ce qui suppose des créations d'emplois dans ce type d'entreprise : « *Alors ça c'est de la création d'emploi, pas chez nous, mais en sous-traitance* ».

5.2. Sensibilisation et contrôle

Le suivi de la démarche environnementale passe aussi, en interne, par une « *sensibilisation* » des ouvriers :

Sur la formation et la sensibilisation des équipes, c'est quelque chose forcément qu'on a développée. Il y a tout un service de "préventeurs" [agents de prévention] sur nos chantiers, qui font de la prévention santé sécurité, mais qui font aussi de la prévention environnement.

Les sous-traitants sont aussi concernés : « *[Les préventeurs] font des piqûres de rappel constamment à nos différents sous-traitants* ». Toutefois, le contrôle de l'exécution est difficile au niveau de la sous-traitance :

On a pas forcément la main mise sur la manière dont travaillent tous ces sous-traitants, et ils se prêtent pas forcément au jeu qu'on leur impose, de traiter leur chantier aujourd'hui de manière plus environnementale, de faire plus attention à leurs différentes procédures. Ça c'est très, très, compliqué à gérer pour nous aujourd'hui. Notre partie gros œuvre on arrive à peu près à l'encadrer, dans le périmètre qu'on gère, alors le reste... C'est du sport.

Répondre aux questions de suivi passe par les cellules-achats, qui sélectionnent et accompagnent les différents sous-traitants, en intégrant « *des critères de choix qui sont liés*

aux différentes compétences en construction durable ». Cette réponse passe aussi par « des cadres de réponse, qui nous permettent au moment où on passe les marchés avec les sous-traitants, d'avoir un support pour qu'ils puissent nous répondre sur des exigences environnementales particulières ».

5.3. Conclusion

De manière complémentaire avec ce qu'indiquait Fabien, Paul confirme que la certification du bâti suppose de nombreux justificatifs à produire. En revanche, cette démarche ne se caractérise pratiquement par aucune embauche spécifique dans l'entreprise, hormis les référents environnements. C'est à l'extérieur que des emplois sont suscités, notamment pour le suivi des travaux. Les entreprises d'exécution sous-traitantes en revanche, ne semblent pas non plus constituer un terrain privilégié pour les embauches. S'agissant de la formation des ouvriers, il serait plus juste de parler de sensibilisation.

6. L'innovation

S'agissant du rapport entre le donneur d'ordre et les sous-traitants, Paul en vient à préciser, en lien avec la demande d'innovation technique, les évolutions en termes d'activité, d'emploi et d'organisation, suscitées par les démarches environnementales.

Le groupe entier est vraiment en train de se structurer pareil en termes d'organisation avec des créations de métiers sur l'innovation. Et sur l'innovation qui permet à un groupe comme le nôtre de créer des liens, avec toutes les boîtes à idées extérieures au groupe.

De ce point de vue le positionnement de l'entreprise de Paul n'est pas « *forcément de faire un développement* », mais « *d'avoir la connaissance de ce qui se fait pour pouvoir le proposer à nos clients quand ils ont en besoin* », en lien avec des entreprises susceptibles d'apporter des solutions techniques au croisement entre environnement et construction. Il s'agit d'une mise en réseau du groupe.

Les développements techniques potentiels sont très nombreux. Paul donne l'exemple de nouveaux matériaux (laines minérales, laines de lin, laines de chanvre), d' « *ascenseurs économes en énergie, ou qui font de la récupération d'énergie* », ou encore de « *panneaux photovoltaïques transparents, qui remplaceront un jour les fenêtres* ».

Un autre exemple de ces solutions techniques touche à l'électronique intégrée au second œuvre : « *On travaille avec des sous-traitants qui développent aujourd'hui des systèmes technologiques très développés, [par exemple] sur tout ce qui est électronisation de flux.* » Ce développement technique est lié à la montée en qualité des constructions et à la mise en place de systèmes de gestion technique du bâtiment (GTB). Paul précise que « *ça devient standard aujourd'hui sur tous les bâtiments de bureaux* ». Ainsi : « *Toute la gestion des bâtiments aujourd'hui est rapportée à un poste central, qui permet de gérer les lumières, les stores, la température, la ventilation, la clim'...* » Ici, Paul prolonge le propos de Fabien : « *la grande tendance dans le bâtiment aujourd'hui c'est le bâtiment connecté, [...] le bâtiment intelligent [...] capable de gérer sa lumière, ses stores, en fonction de l'arrivée des occupants, etc.* ».

Conclusion

D'après le témoignage de Paul, le bâtiment durable est générateur d'activité pour de nombreuses entreprises se positionnant sur l'évolution technique. Ces entreprises doivent

pouvoir être de toute taille et il est probable que de petites entreprises se montent de toute pièce dans ce secteur — le volume d’emplois générés restant à préciser.

7. Conclusion : quelle traduction du bâtiment durable en termes d’activité et d’emploi ?

Pour Paul, la création d’emplois suscités par le bâtiment durable est « évidente » :

C’est évident que ce qui se passe aujourd’hui à l’échelle de notre pays, à l’échelle de l’Europe, le fait que ces exigences environnementales deviennent des standards réglementaires, [...] ça a imposé aux groupes comme le nôtre de s’organiser en conséquence.

Manifestement, de nouveaux emplois ont bien été créés, correspondant à des activités nouvelles : « *que ce soit moi aujourd’hui sur des métiers transverses ou que ce soit des personnes qui bossent à la direction technique, en expertise technique et dans le Pôle étude, c’est des choses qui n’existaient pas avant* ».

D’après le témoignage de Paul lui-même, ces emplois, au sein de son entreprise, concernent l’expertise technique (réponse aux appels d’offre), son propre service, et les référents environnements sur les chantiers.

Pourtant, à faire le compte, la traduction de cette évolution en terme d’emplois n’est pas si manifeste :

En dehors de mon poste, il n’y a pas eu d’embauche particulière sur des personnes en commerce ou ailleurs, spécifiquement liées à des compétences en construction durable.

Paul semble ici escamoter les postes du pôle étude. Au demeurant, les créations de postes semblent réduites.

Toutefois, en cohérence avec le témoignage de Fabien, il est probable que davantage d’emplois (dans une proportion à déterminer) aient été créés dans des entreprises extérieures, principalement des bureaux d’étude et possiblement de petites entreprises innovantes.

III. Lionel et Jean: l'expérience syndicale

1. Profils

C'est de deux syndicalistes dont il est question à présent. Ils ont tous deux une longue expérience du groupe (plus de vingt ans d'activité professionnelle et syndicale). Le premier, que nous appellerons Lionel (L) dispose d'un mandat au niveau du groupe, le second, que nous appellerons Jean (J), au niveau du seul bâtiment¹. Après une mise au point sur les effets de la crise sur l'emploi dans le BTP, nous aborderons avec eux deux grands registres de questions liées au bâtiment durable : le premier concerne les évolutions des métiers, le second la construction concertée de filières industrielles.

2. L'emploi dans le contexte de crise (du bâtiment)

Premier point restitué en compagnie de Lionel et de Jean est la situation de l'emploi dans le secteur du bâtiment et plus particulièrement dans l'entreprise, depuis 2008.

L. « On perd des emplois de manière constante. Trente mille par année, au sens le plus large, pas [seulement notre] groupe, mais [à l'échelle de la] filière du bâtiment. [...] Ça a commencé en 2009 et c'est pire maintenant. [...] Maintenant c'est pire. »

Cette appréciation corrobore notre enquête statistique. Cependant, les effets de la crise économiques sont stratifiés :

Dans le temps, qu'est-ce qu'il y avait ? D'abord, les boîtes avaient des intérimaires, beaucoup d'intérimaires, nous mêmes, on avait beaucoup d'intérimaires. Et puis il y avait plein de petites boîtes, il y avait à bouffer pour tout le monde, tout le monde se gavait. Et puis là, les intérimaires ont commencé par être nettoyés. Il n'y en a plus, ça c'est des emplois perdus. Parce que les intérimaires, ils tournaient. Alors, je sais pas où est-ce qu'ils sont partis. Une partie à Pôle emploi, une partie s'est adaptée mais je sais pas où, dans quelle niche. Parce que là [...] c'est des gars qui sont sur le terrain, on va pas les mettre informaticiens ou développeurs de sites internet. L'adaptation est compliquée. Les intérimaires ont commencé à souffrir. Là on a vécu un temps, qui est en train de se terminer, où c'est les TPE et PME qui ont été laminées. Y compris dans la route. Alors là vous les voyez plus, il y a plus que des petites boîtes polonaises — j'ai rien contre les Polonais — mais des petites boîtes étrangères, anglaises aussi, qui viennent un peu comme ça. Et maintenant on attaque l'os, dans des grandes boîtes

¹ Tous deux ont différentes fonctions au sein d'institutions syndicales, paritaires, nationales et/ou communautaires.

comme la nôtre, où on voit la courbe des ouvriers qui [diminue]. Alors c'est 3% par an, c'est pas non plus moins 20%, mais nous, on l'observe attentivement.

Cette stratification reproduit les résultats statistiques présentés précédemment : d'abord les intérimaires, puis les moyennes et petites entreprises, puis les grandes entreprises.

C'est dans ce contexte que les évolutions sur le bâtiment durable, présentées ci-après, doivent être considérées. Venons-en maintenant à l'évolution des métiers.

3. L'évolution écologique des pratiques de travail dans le bâtiment

Suite aux entretiens menés avec Fabien et Paul, nous retraçons ici l'évolution des pratiques de travail. Le propos de Lionel et Jean porte principalement sur le travail d'exécution direct, sur le chantier.

3.1. Emplois et pratiques de construction

Selon Lionel et Jean, le bâtiment n'a pas suscité de création d'emplois du fait des évolutions du bâti. On ne fait qu'employer les ouvriers et encadrants déjà en poste, « *on a fait qu'adapter les anciens compagnons, chez nous c'est le terme, vers ce métier, vers ces techniques* ». Donnant l'exemple de la rénovation d'un siège social, Jean précise :

J. Toute l'isolation a été refaite, tout l'aménagement intérieur, éclairage, climatisation. Donc ça, typiquement, c'est une activité de réhabilitation qui va dans le sens d'un développement durable. Ça n'a pas créé d'emplois, ça n'a pas créé de nouvelles embauches.

Cette absence de création d'emplois est toutefois doublée d'une évolution des pratiques de construction dans le sens d'une économie de l'énergie utilisée :

J. Ce qui a pu changer, c'est par exemple l'utilisation de l'électricité. Maintenant, on la coupe à huit heures, pour la remettre le lendemain matin à huit heures. Parce qu'il y a trop d'électricité qui part. L'eau pareil on la coupe à huit heures, de façon à ce qu'il y ait pas de fuite et qu'on [ne soit pas au courant]. Vous savez avant, franchement, il y avait des trucs qui fuyaient, on se posait pas la question.

Sur le tri des déchets, Lionel et Jean redisent ce que disait Fabien.

J. Après le sujet, c'est « tiens on met pas tout dans la même poubelle ». Avant, tout ça n'existait pas, tous les débris étaient balancés au bout et puis c'est tout. Maintenant on dit « attention, il y a de l'acier, attention, il y a du plastique, attention, il y a du béton ». Mais franchement on va pas s'embêter plus.

Jean cite aussi le cas d'engins moins consommateurs en énergie, ou l'emploi d'équipements plus résistants qu'auparavant. Bref, la construction a adopté des pratiques d'économie et de réemploi des matériaux, que Lionel résume en disant « *ce qu'on a changé, c'est les méthodes de travail* » :

L. Vous voyez, c'est de l'adaptation. Si on était dans le métier de la boulangerie, finalement on aurait fait la même chose, probablement avec moins d'impact, mais on a fait qu'adapter notre technique de travail, technique de cantonnement, technique de développement.

Cette adaptation s'est soldée par une montée en compétence des ouvriers, mais sans création d'emplois :

L. Donc, vous voyez quand on dit, « dans le BTP, on va créer 500.000 emplois », ça nous fait rire, nous, en disant, « mais attendez, on ne fait qu'adapter la compétence de nos compagnons ». Ça c'est vrai, on monte en compétence, isolation, photovoltaïque (qui a fait un flop¹) [...] mais autrement nos compagnons, on a fait que les adapter à des modes de fonctionnement plus écologiques.

Ce constat permet à Lionel de remarquer au passage que les emplois verdissants, tels que définis au point de vue institutionnel, de font que prendre « *simplement tous les métiers actuels et on leur met une petite brique de compétence* ». Il semble de ce fait ne s'agir que d'un artefact statistique.

3.2. Des formations *a minima*

Sur les chantiers, l'adaptation des pratiques passe par des éléments de formation rapide (quelques jours), que ce soit sur la sécurité ou le développement durable :

L. Ce n'est qu'une coloration si vous voulez. On va pas lui faire faire un cycle de 200 heures [à l'ouvrier]. Il va y avoir des sessions disant, « les gars, pour les déchets dans la réhabilitation, il faut réfléchir, on fout pas toutes les caillasses dans un même endroit, parce qu'on va réutiliser les déchets de béton. [...] Les compagnons c'est juste une mise à niveau, on va pas leur donner une certification.

Ce type de formation s'inscrit dans une montée en qualité des chantiers, en terme de techniques employées (ex. la soudure de fibre optique) et de sécurité en lien avec les réglementations : (J) « *On va être obligé de respecter la loi si vous voulez. Si on me demande un [outil x] pour souder un câble... Bon, on va lui faire faire le stage au mec, parce qu'on a pas le choix, parce que c'est obligatoire par la loi, mais à part ça, ça change rien.* »

3.3. L' « immobilier »

Ce constat sur l'absence de création d'emplois et l'adaptation amène toutefois les deux syndicalistes à distinguer entre pratiques de construction et « *immobilier* », c'est-à-dire entre le point de vue de l'exécutant (ses techniques, ses méthodes de travail) et le point de vue du maître d'ouvrage (la commande et son résultat, le bâti lui-même). Ainsi, Lionel fait remarquer que « *l'immobilier, c'est un peu différent, parce qu'on conçoit maintenant des programmes très orientés, là plus orientés Grenelle* ». Puis Martin :

L. Vous savez, nous on est sur un créneau un peu cher, on va dire. [...] On tape dans une gamme de logements de bonne qualité. Et là, maintenant, il y a des gens demandeurs [...], de régulation, d'autonomie, d'économie d'énergie, etc. Et là, on a vu apparaître quelques fonctions de spécialistes, [...] spécialistes de gestion des eaux usées.

Lionel mentionne encore d'autres spécialités, notamment (L) « *tout ce qui est câblage réseau éclairage [...] là aussi les techniques et les technologies évoluent* ». Le propos recoupe donc celui de Paul, notamment sur l'expertise (pôle étude, suivi de chantier) : « *là, on a vu l'apparition de nouveaux métiers sur ce périmètre là* ». Quantitativement, ces créations de poste restent très limitées en nombre : (L) « *S'il y en a eu dix en France, au niveau de notre groupe, ça doit être le grand maximum* ».

¹ Référence à la bulle du photovoltaïque entre 2006 et 2012.

3.4. Des arguments écologiques, contre l'emploi

Au bilan, (L) « *le vert n'a rien révolutionné* » au point de vue de l'exécution. Au contraire, le développement durable peut avoir des conséquences contradictoires à l'emploi, d'une part, à travers des éléments de discours, d'autre part, à travers des évolutions dans l'organisation du travail.

Selon Lionel, le bilan en termes d'emplois de la construction durable s'inverse sur la base d'arguments touchant au développement durable lui-même :

Et je vais même vous dire, [...] profitant d'une raison soi-disant « développement durable », on a même réduit l'emploi. Quand je dis « on », c'est la démarche collective. Dans beaucoup de nos secteurs, *facility management*, gestion des réseaux, réhabilitation etc., on dit, « oui et puis pour être développement durable, il faut en plus construire à moindre coût », [...] « à moindre effectif ».

Le raisonnement induit semble être que restreindre la consommation d'énergie, donc de main d'œuvre, est écologique. Ici l'écologie servirait de paravent à la contrainte contre l'emploi qui pèse dans l'entreprise elle-même, de manière conjoncturelle, du fait de la crise, et de manière structurelle, du fait de la concurrence. La diminution des effectifs que cela peut provoquer est alors restituée en termes démographiques, par Lionel :

On voit par exemple une diminution constante de la répartition entre compagnons, qui, pour nous, sont des acteurs de terrain et encadrants bureau d'étude, [...] qui conçoivent les programmes.

Le bilan en terme d'emploi s'avère donc possiblement négatif : (L) « *Donc, il y a peut-être un peu plus de cols blancs et encore quelques emplois de créés. Par contre nous, on voit une baisse croissante en production pure des compagnons.* »

3.5. Conclusion

Le témoignage de Lionel et Jean nous invite à considérer les évolutions du travail, à l'occasion du développement de démarches environnementales, sous plusieurs jours distincts. Du point de vue de l'activité de travail elle-même, celle-ci a intégré des méthodes écologiques (économie d'énergie, réemploi de matériaux, etc.) dont nous a déjà fait état Fabien. Il y a adaptation de la main d'œuvre et formation *a minima*. Dans ce cadre, les arguments écologiques, plaçant la nature au centre, peuvent même servir de paravent à des logiques de restriction de la masse salariale. Sur le plan du bâti en revanche, les deux syndicalistes reconnaissent des évolutions techniques, confirmant à nouveau le témoignage de Fabien, mais aussi de Paul. Quelques postes de spécialistes dans l'entreprise (pôle étude, suivi de chantier) ont alors pu être créés.

4. Qu'est-ce qu'un emploi durable ?

L'usage de la thématique du « développement durable » contre l'emploi amène Lionel et Jean à interroger le sens de cette expression.

D'expérience, Lionel remarque que c'est la nature qui est placée au centre des préoccupations environnementales : « *On dit "oh non, emploi vert c'est les grenouilles pas les êtres humains". C'est-à-dire que, de tout ce périmètre, on a un peu exclu le salarié, employé, être humain.* »

Lionel met toutefois sa propre entreprise, où les méthodes de travail atteignent « *un degré de qualité extrême* », hors du champ de ce type de désintérêt pour les travailleurs. Toutefois : (L) « *on voit sur certains chantiers, les arbres sont calfeutrés etc. Et puis on voit les gars qui sont en short, avec presque des sandales à bosser. On protège presque plus les arbres que les hommes.* »

Puis le salarié est explicitement placé au centre de l'environnement : (L) « *Il faut protéger l'ensemble de l'environnement, y compris le salarié qui est au milieu* ». Il importe de souligner que les deux syndicalistes parlent bien de l'homme au travail (et non seulement hors travail) : (L) « *le salarié qui produit, il doit être intégré dans l'écosystème* ».

Cette position du salarié au centre se décline ensuite sur plusieurs volets.

4.1. Le cas de la pénibilité

Que pourrait vouloir dire « développement durable » dans le cadre de l'emploi en construction ? Pour Lionel :

Une approche développement durable, c'est un emploi durable, c'est-à-dire que [...] c'est un emploi où on arrive à bosser jusqu'à l'âge qu'on nous a fixé. C'est-à-dire qu'on n'est pas cassé à 50 ans ou à 45 ans.

C'est donc la pénibilité du travail qui est d'abord retenue comme critère de « durée ». Lionel rappelle au passage que la pénibilité peut concerner aussi les emplois de bureau. Sur ce chapitre, Jean ajoute le cas du harcèlement et/ou *burn-out* : « *Regardez le harcèlement aujourd'hui, il y en a beaucoup plus qu'avant, beaucoup plus qu'avant, c'est sournois. Le burn-out est là. Et personne gère ça, ça c'est du vert.* »

Les deux syndicalistes interrogent ainsi le sens des mots développement durable. Faisant allusion au blocage d'un chantier de TP bloqué du fait qu'il entravait une migration de grenouilles (blocage sur lequel nous reviendrons), Lionel indique que la création d'emplois verts ne peut consister à « *s'occupe[r] plus des grenouilles que des salariés* ». Ce qui l'amène à ajouter :

Il nous faudrait un ergonomiste, peut-être, qui observe les chantiers, les postures qui sont plus bonnes, parce que les outils ont évolué. [...] Dans le temps, il fallait porter des sacs, donc c'était les reins qui... Maintenant, les gars ils se cassent les genoux à force de monter et descendre les engins, qui ont des grosses roues.

Cette approche de l'emploi durable, par la réduction de la pénibilité, serait par ailleurs génératrice d'emplois selon Lionel :

Parce que la pénibilité, notamment par ses solutions techniques, ses formations, ses adaptations de moyens de production, la pénibilité ça aurait pu servir [d'argument] pour dire « profitons-en pour intégrer une dimension développement durable, verte, quitte à créer des emplois d'ergonome, etc. » Là, il y a de la création d'emplois. Parce que c'est des compétences qu'on n'a pas forcément encore ici.

4.2. Le cas de la sécurité

Autre matière à réflexion, au sujet du salarié au centre d'un écosystème : la sécurité. Jean indique ainsi les risques liés aux produits :

On a beaucoup de colles que nous employons aujourd'hui, dont on ne connaît pas le problème final et que nos ouvriers emploient à la main. Alors imaginez un garçon qui prend la colle, à la main, alors il fait ça [geste de s'éponger le visage à la main], il la pose sur le tuyau, il colle et dix minutes après il va fumer un mégot. Vous vous rendez-compte ? Non seulement ça rentre dans sa bouche, mais en plus il inhale. Qui fait quoi ? Et il y a des quantités de colles !

Au passage, son propos recoupe celui de Fabien sur les limites des normes de sécurité, lorsqu'elles reposent sur des ouvriers dont ce n'est pas la compétence principale :

Alors vous avez effectivement la fiche technique. Alors imaginez un ouvrier qui va lire la fiche technique : « alors "USK-AB-32", est-ce que c'est toxique ? J'en sais rien moi ! Et on me demande de regarder une fiche technique. C'est bien fait, on a bien fait le boulot, la fiche technique elle est là, seulement aidez-moi à aller voir un ouvrier qui sait pas, le pauvre ce que c'est qu'un "USK-AB-32" ! Il fait confiance à l'entreprise et il dit "bon, j'y vais". Et nous avons, je pense, beaucoup de colles ou d'enduits qui sont produits, [qu'on utilise à la main], et on va fumer la clope après, vous avez des maladies qui interviennent, c'est évident.

Selon Lionel, le développement de la sécurisation des conditions d'activité viendrait ainsi compléter le dispositif de sécurité classique de l'entreprise :

On a des responsables sécurité, mais c'est du classique. Allons plus loin dans le traitement de la pénibilité et on pourra peut-être embarquer y compris, le danger des colles, le test de nouveaux produits, les scaphandres on voit les casques de protection, enfin il y a des tas de choses qui commencent à se mettre en place de manière factuelle, sur les chantiers. [...] Moi, je rêve de normes qui obligerait de dire « on va aller tester », un peu comme faisait *Que Choisir* ? ou l'Afnor. Ça créerait des emplois, ça créerait une sous-filière dans le BTP. « Ecoutez, on va tester la colle. Pour l'instant, elle est en test dans tel ou tel chantier. Donc il y a des choses intelligentes à faire autour de ça. [...] On voit rien venir. »

4.3. Le cas du reclassement

La réflexion sur l'emploi durable se poursuit enfin sur le terrain du reclassement : (L) « *notre problématique par rapport à l'évolution de ces approches métiers dans le bâtiment serait de dire mais, il y a peut-être des voies de reconversion et de reclassement et on les utilise pas* ». Lionel rapporte ce constat à la taille du groupe :

On se dit, dans un groupe comme le nôtre, « mais merde, avec toute cette diversité, normalement, on foutrait jamais un mec dehors. Un mec qui est trop fatigué pour travailler en extérieur, il a acquis une compétence qu'on pourrait utiliser en termes de gestion de maintenance, avec des travaux à l'intérieur, plus léger, etc. C'est quand même un gars qui connaît la construction », vous voyez ? On pourrait penser qu'un groupe aurait des capacités de mobilité interne et de reclassement importantes. Et bien non, force est de constater qu'on n'est pas très bon. Très difficile. On fait quelques centaines de mobilités et de reclassements dans le groupe par an, ce qui est minable.

Par contre, on débauche pour réembaucher. On dit « t'es trop vieux on te débauche, par contre je vais embaucher un gars de quarante ans ».

4.4. Conclusion

Interroger, avec Lionel et Jean, le sens des mots « développement durable », « emploi durable », « bâtiment durable », etc., amène à considérer différents aspects du travail (type d'emploi, type de métier), telle qu'il se déroule actuellement, comme participant de l'environnement du salarié. Pénibilité, sécurité et reclassement constituent, de ce point de vue, des occasions de réflexion sur un développement durable plaçant le salarié au centre, et dotant le « développement durable d'une dimension sociale — induisant au passage, possiblement, des créations d'emploi.

Après avoir porté l'interrogation sur les « métiers verts » dans les différents sens que peut avoir cette expression, le propos de Lionel et Jean va changer de niveau et porter sur la démarche environnementale, en tant que support de construction d'une filière industrielle. Cette réflexion va articuler plusieurs aspects : des expériences novatrices inabouties, suivie d'une réflexion sur la mise en œuvre des politiques industrielles et la place des syndicats dans ce type de processus.

5. Où sont les emplois verts potentiels ?

Ce n'est pas seulement dans ses termes que Lionel et Jean interrogent le développement durable, mais aussi sous l'angle de la mise en place de filières de production. Nous allons voir qu'ils relèvent plusieurs expériences inabouties, pourtant potentiellement porteuses d'emplois.

Une première approche de la question passe par la création potentielle de gros volumes d'emplois à vocation environnementale, dans trois domaines : la gestion des eaux, le photovoltaïque et l'éolien.

5.1. La gestion des eaux

Lionel indique que : « *Il y a deux aspects qui auraient pu créer des emplois, les fameux millions d'emplois dont tout le monde se gausse bêtement. Il y avait trois secteurs, dont un qui compte double. Le premier, qui a été complètement oublié, c'est la gestion de l'eau.* »

Lionel précise le type d'infrastructure induite par ce secteur, à travers l'exemple de la mise en place d'une autosuffisance en eau pour les bâtiments : « *L'eau usée, l'eau de consommation, elle passe dans des étangs, et là il y a des spécialistes* ». Cependant, il semble que nous en revenions ici motif récurrent des « *quelques centaines de spécialistes* » suscités par des évolutions techniques et normatives sectorielles. Au demeurant, Lionel remarque que des formations adaptées à ce type de spécialité existent déjà : « *Il y a des filières vous le savez très bien, maintenant il y a des BTS gestion de l'eau, etc.* ».

5.2. Le photovoltaïque

Le second domaine, c'est le photovoltaïque. L'expérience récente de la bulle du photovoltaïque est évoquée : « *On a tout axé sur le photovoltaïque, avec une incitation fiscale qu'on a retiré très vite, qui a tué le secteur.* » Ce développement éphémère n'a pas ailleurs concerné que de « *très petites entreprises [industrielles]* » (TPEI).

Cette période a suscité des emplois (L) « *pendant un moment* » (par exemple, celui de Fabien, lorsqu'il travaillait dans la maîtrise d'ouvrage). Mais, au point de vue de l'exécution, il ne s'est agi, selon Lionel et Jean, que de « *décalage d'emplois* » :

L. C'était des gens qui faisaient de l'isolation traditionnelle, et puis ils se sont dits « ben moi avec un petit stage »...

J. Je suis capable.

L. Je suis capable. J'ai dix bonhommes, je suis capable de monter de la voltaïque, voire des petites éoliennes individuelles. Ils se sont branchés là-dedans mais c'était du transfert d'emplois.

Cette reconstitution d'une logique de transfert d'emplois reprend celle décrite par Fabien, s'agissant de la couverture.

Enfin, Lionel propose une lecture politique de l'épisode de la bulle du photovoltaïque :

[Ces entreprises] y sont allées, poussées par des fédérations qui n'avaient qu'une envie, c'est de les nettoyer. Je vous le dis comme je le pense. Ça a permis de nettoyer tout le marché et d'écrêter des milliers de petites entreprises, qui venaient bouffer un petit peu autour des autres.

Nous reviendrons sur cette dimension de monopolisation des marchés, déjà croisée à travers les signes de qualité. En parallèle, toutefois (et c'est peut-être une contradiction dans le discours rapporté ici), le groupe de Lionel et Jean n'a eu que très peu de chantiers importants concernant des fermes photovoltaïques.

5.3. L'éolien

Troisième secteur, concerne une autre facette de la production d'énergie pour les bâtiments : l'éolien, (L) « *là, nous ne nous sommes pas du tout [présents]* ». Lionel propose une lecture à nouveau politique des réticences industrielles à entrer dans ce secteur :

On entend parfois des questionnements, mais ça semble tellement complexe les éoliennes en mer, les éoliennes à terre. Là encore, notre groupe a toujours peur de la régulation et quand il sent qu'il y a un secteur, comme les parkings, comme les autoroutes [...], peuvent être régulés, ils disent « c'est pas bon pour le *business* ». C'est comme ça, c'est une vision, j'allais dire de la gouvernance du groupe, pas forcément la nôtre. Donc vous voyez, l'éolien le groupe n'y va pas vraiment, en disant « un moment ça va être tellement régulé, les prix vont être imposés, on va avoir des contraintes environnementales ».

Selon Lionel, la filière éolienne a donc pâti d'une absence de valorisation cohérente avec les pratiques du groupe.

5.4. Conclusion

Selon Lionel et Jean, trois secteurs auraient pu servir de support à un développement de filières, donc de création emploi : gestion des eaux, photovoltaïque et éolien. Il n'en a rien été. Cette absence de développement industriel prolongeant les préoccupations environnementales, pourtant apparemment largement partagées, amène à interroger les contradictions sociales, économiques, institutionnelles qui jouent contre son développement.

6. Paradoxes industriels

L'absence de développement de plusieurs secteurs potentiellement générateurs d'emplois s'ajoute à des expériences problématiques, au point de vue d'un développement durable assumé par les institutions et acteurs économiques et sociaux. Nous le verrons à travers deux exemples : l'échec d'un processus d'innovation, et le blocage des chantiers par des associations écologistes.

6.1. Des innovations inabouties

Un petit exemple, touchant à la création d'un nouvel outil de construction, une huile de décoffrage « écologique », permettra de considérer les enjeux de filière induits. C'est Jean qui en fait état, décrivant la démarche de production de ce produit.

On a travaillé longtemps sur les huiles de décoffrage. C'est du vert pour moi, parce qu'en fait on est parti pour dire, « on ne rejette pas de cochonnerie dans la terre et pas d'absorption ou d'inhalation des collaborateurs qui travaillent avec ces produits chimiques ». On a travaillé pendant une année, une année et demie là-dessus. On a fait des essais dans différents endroits pour voir si la réaction était la même, etc. On a trouvé le produit, qui était du produit de maïs.

Mais, malgré des économies dans les quantités utilisées, cette huile présentait néanmoins des défauts rédhibitoires, et n'a pas fait l'objet d'un usage généralisé.

Le produit coûtait plus cher, seulement on en utilisait moins, donc le ratio faisait que le produit était à peu près au même prix. Seulement on n'a pas su mettre les bonnes buses de réglage pour diffuser le produit, et imaginez un chantier où le gars est en train de diffuser, d'un seul coup, ça engraisse [la buse de projection]. Du coup, ils ont fait quoi les ouvriers ? Ils sont sur le chantier, ils en ont ras le bol, ils y vont [ils en utilisent davantage, ndla]. Mais là, le chef de chantier [intervient et] dit « Hola, dis donc deux tonnes au lieu d'une tonne, cinquante balles, excuse-moi, on va revenir à l'ancien produit ». On est revenu à l'ancien produit.

Cet exemple est donné pour illustrer une démarche inaboutie dans la production d'un outil de construction, qui induisait des emplois en amont :

- J. Là, il y avait pourtant des emplois puisqu'on pouvait créer. Au lieu de prendre des produits chimiques, on prenait des produits paysans, qu'on transformait.
- L. Il y avait toute une chaîne de production qui était intéressante. [...] Il y avait même une adaptation pour certains céréaliers qui sont en difficulté aujourd'hui.
- J. Tout à fait. Il y avait une sortie pour eux.
- L. Il y avait des choses intéressantes, dans une vision de filière globale de production. On est revenu à de la production chimique.
- SZ. C'est l'échec d'un processus d'innovation en fait.
- L. Voilà. Qui était créateur d'emplois ou d'adaptation. Adaptation ou maintien de l'emploi, maintien dans une filière. Ça permettait, un petit peu comme quand on a pensé à l'huile de colza pour l'alimentation des véhicules, pour certaines filières fermières. Une idée comme celle-là c'est des millions de litres. Parce que c'est mis sur des revêtements pour faciliter le décoffrage et avoir du béton de meilleure qualité. Donc je ne vous raconte pas l'utilisation, on n'est pas sur une utilisation de niche là, c'est des millions de tonnes. Et là il y avait une démarche intéressante et qui a été

dévoquée parce qu'on est pas allé au bout techniquement de la mise en place, et on est revenu en arrière.

L'arrêt du développement est donc réputé dû à une démarche qui n'a pas été poussée à son terme. De plus le développement de cette production aurait pu, selon les deux syndicalistes, bénéficier de subventions communautaires : (J) « *Tout part des budgets de la commission européenne* ».

6.2. Le cas des blocages de chantier

Un autre cas de démarche entravée concerne les blocages de chantier pour des causes réputées écologiques. L'exemple donné ici concerne un chantier de travaux publics. Il s'agit de la construction d'une ligne de chemins de fer TGV. Or, au cours des travaux, le chantier est soudainement mis en suspens, sur l'action de la région et d'associations. En effet, les travaux occasionnent un dommage dans la migration d'une espèce de grenouilles : (J) « *on a bloqué le chantier pendant cinq mois, pour savoir comment allaient traverser les grenouilles.* »

Lionel fait remarquer les enjeux économiques, pour la collectivité, de ce type d'arrêt des travaux, « *une suspension pendant cinq mois de travaux, ça coûte mais des millions au contribuable. Ça coûte des emplois.* » Cette expérience occasionne une réflexion sur les conditions de mise en œuvre d'une démarche de développement durable : (L) « *Et nous on dit toujours, « si vous aviez un non à dire dès le départ, fallait le faire dès le départ* »

6.3. Conclusion

Ces expériences avortées (innovation) ou entravées (grands travaux) amènent Lionel et Jean à porter le regard vers l'environnement institutionnel, qui conditionne le développement de démarches écologiques, sensées au point de vue social.

7. Susciter des filières si l'on veut créer de l'emploi

La restitution de création potentielle d'emplois et d'expériences d'innovation non abouties portent Lionel à interroger les modalités de mise en œuvre de filières, soit le « *mode de régulation* » issu du Grenelle Environnement.

7.1. Interroger les échecs

À partir des différentes démarches inabouties et échecs rencontrés dans la mise en œuvre de démarches de « développement durable », Lionel et Jean proposent des pistes de réflexion.

S'agissant de l'épisode des blocages de chantiers, Lionel propose de mieux coordonner les acteurs d'un projet de travaux. Il met ainsi à distance la position de la « nature au centre » : « *On se porte pas sur le fond lui-même, de savoir s'il faut arrêter parce qu'on a une reproduction de grenouilles, ou autre, ça nous incombe pas.* » Pour Lionel, le problème est autre, il porte sur l'anticipation :

Ça peut être anticipé : une approche durable devrait être faite au moment de la conception, en disant nous allons tracer une ligne de TGV. C'est des choix politiques, qui passent d'abord par des sénateurs, des présidents de région, voire des présidents nationaux. [...] Et puis on finit par faire un projet, sans consulter les associations locales, ni les syndicats, ni les entreprises elles-mêmes, et on a dit « voilà, c'est fixé ».

Or, reprendre la réflexion en amont suppose de repositionner la question de l'emploi, habituellement posée en termes d'adaptation, au sein d'une approche plus globale de la

construction, et de sa portée politique et industrielle : (L) « *Avant de penser à l'emploi et à la formation, il faudrait commencer à dire, comment sont prises les décisions intégrant un vrai développement durable ?* » Il ne s'agit donc pas de sous-estimer la question de l'emploi et de la formation, mais d'en préciser les conditions d'émergence. Ce qui suppose, selon Lionel, d'inverser les termes de la question institutionnelle :

On prend à l'envers en disant, « il va falloir créer des formations, parce qu'il y a des emplois qui vont changer, etc. » Et vous faites l'analyse aujourd'hui, de dire, finalement on sait même pas si [le développement durable] va créer des emplois.

Cette interrogation se prolonge dans le cas du photovoltaïque, qui fait ici référence en terme de contresens institutionnel :

On crée une niche fiscale, qui crée une opportunité pour les TPE qui s'embranchent dedans, ce qui crée alors un appel d'offre pour les clients, pour un moment dire « ah oui mais fiscalement ça nous coûte très cher ». On bloque et toute la chaîne tombe.

Les conséquences de ce type de démarche peuvent se prolonger dans le bâtiment : « *On a peur que dans le bâtiment, le développement durable soit pareil. Qu'à un moment on dise, "c'est bien vos efforts, mais on arrête tout parce qu'il y a la crise".* »

Pour Lionel, l'interrogation doit porter sur les perspectives de filière, donc la création d'emplois induits : « *Créer des emplois, c'est pas des emplois finaux [c'est-à-dire en aval, ndla], c'est créer des modes de régulation et de décision, qui développeront peut-être une filière, qui créera de l'emploi* ». Lionel cite en exemple une expérience belge :

On pourrait imposer comme en Belgique une double alimentation d'eau, [d'une part] l'eau de pluie pour les eaux usées, les toilettes et [d'autre part] l'eau courante. Je peux vous dire que ça, ça créerait des emplois de manière indirecte, parce qu'il y a une adaptation de plusieurs millions de logements.

L'exemple donné par Lionel semble ici passer par la réglementation. Mais, de manière plus générale, la réflexion de Lionel entend engager une façon de susciter l'activité distincte des expériences en échec mentionnées précédemment. Il résume la question en une alternative : Régulation ou incitation ?

7.2. Réguler ou inciter ?

L'illustration de l'alternative, régulation ou incitation, va reprendre un certain nombre d'exemples cités précédemment, dans les différents entretiens. Commençons par la régulation qui s'appuie sur le cas du HQE et de ses limites, évoquées dans l'entretien avec Fabien :

Vous avez deux façons d'orienter une filière et de la gérer. [...] Soit vous régulez, soit vous incitez. [...] Réguler c'est dire, « écoutez, il vous faut un label, [comme le] HQE. Il vous faut tant de cibles sur 14. Oui mais, le [produit final] est totalement déséquilibré, disproportionné, sans lien. Mais on s'en fout, vous avez le label. Ça, ça s'appelle de la régulation. Ça pousse le décisionnel, l'acteur de terrain, voire le consommateur, à dire « ça me coûte combien ? » et puis de s'adapter. On est dans l'adaptation constante.

Dans les termes de Lionel, la régulation consiste à imposer de manière formelle, c'est-à-dire sans réflexion sur leur sens, des normes et labels, sous peine de sanction économique directe (ex. amende) ou indirecte (non-accès au marché).

L'incitation consiste en revanche à soutenir une réflexion globale sur l'activité de travaux. S'appuyant sur l'exemple de l'arrêt de chantier TP, Lionel indique ainsi :

L'incitation ce serait [que] l'Etat, plutôt que de donner une incitation fiscale, dise, « nous, on peut peut-être vous aider dans la prise en charge de ce délai [touchant à telle ou telle question environnementale] vous permettant de tenir le mois de réflexion ». Ça c'est une incitation.

Vient un autre exemple :

Une autre incitation pourrait être de dire, « on ne vous demande pas de respecter [telle ou telle norme], mais si vous avez une idée novatrice en matière de développement durable, on peut la cofinancer ».

Lionel compare ainsi les politiques de développement « *dans les pays nordiques* » à la France. Dans les premiers « *ça a été fait, c'était de l'incitation* ». En revanche, « *nous, la France, c'est de la régulation. Est-ce que vous avez le HQE ? C'est purement régulateur* ». Le relief formaliste et économique de ce type de démarche est restitué comme suit :

En décisionnaire et même en exécutant, [on finit par avoir des] chefs de chantiers qui disent « fait gaffe, c'est des coups à perdre le label ce truc ». Mais, il en a rien à foutre de savoir [de quoi il s'agit avec ce label]. C'est juste un mode opératoire, qui donne le label.

Le formalisme de la régulation, selon Lionel, tient à la perte de contenu des normes et labels, lorsqu'ils ne sont plus rapportés qu'à des motifs qui leurs sont extérieurs, économiques principalement. Ici, il établit un lien avec le financement des syndicats dans l'entreprise :

Vous avez la même chose dans les discussions syndicales. « Il nous faut le label "égalité homme-femme", parce que sinon on [perd] 1% de contribution sur la masse salariale. Donc pour l'avoir qu'est-ce qu'il faudrait faire ? » Au lieu de dire, "qu'est-ce qu'on fait pour l'égalité homme-femme ?", on dit, "qu'est-ce qu'il faudrait faire pour avoir le label ?"

Cette introduction de l'instance syndicale dans l'interrogation sur les normes et labels va permettre, enfin, de revenir sur l'acteur syndical, dans le développement de filières durables.

7.3. Conclusion

De la part des deux syndicalistes, interroger les échecs passés dans les processus d'innovation et de travaux amène finalement à mettre en question la méthode de la « *régulation* » dans la mise en œuvre de démarches environnementales. Cette méthode, privilégiée en France, amène à déresponsabiliser les acteurs quant à la portée sociale et environnementale de leur activité, pour la réduire à une question économique et financière ; Au contraire, une démarche « *incitative* » viserait à favoriser l'implications des acteurs, en mobilisant leur intérêt tant social qu'économique dans le développement de projets réputés « durables ». Ce cadre de réflexion suppose de mobiliser le syndicalisme salarié : quel y est son rôle ?

8. Les syndicats de salariés dans la construction de filières durables

Quel positionnement le syndicalisme salarié peut-il adopter face aux évolutions du travail induites par le développement durable, ses significations contradictoires, ses supports institutionnels (normes et labels), etc. ?

8.1. Le syndicat parmi les différents acteurs institutionnels

Lionel et Jean abordent ce registre de questionnement, en partant de l'alternative régulation/incitation et de la tendance à réduire l'initiative à la réalisation formelle de la norme. (L) « Il y a pas d'avancée, mais on respecte la loi. La loi normative. C'est de la régulation, et non pas de l'incitation. » Le syndicalisme intervient à ce stade : « L'incitation ce serait de dire, "je prends une fédération de bâtiment, je prends une fédération, pourquoi pas syndicale ?" »

Normes et labels sont ici considérés comme des supports institutionnels, qui contribuent à construire la filière, et cela suppose donc une co-implication des différents acteurs publics et privés dans leur élaboration. Or quel sens Lionel donne-t-il au syndicalisme ici ?

- L. On aurait notre mot à dire. Les syndicats, vous savez, cogèrent les offices de recherche.
- J. OPPBTP par exemple¹.
- L. OPPBTP ou autre. On a été co-gestionnaire de ces offices recherche technique, de formation technique. Ce serait peut-être à ces partenaires de dire, « écoutez, on doit faire une norme sur les nouvelles colles par exemple. Qu'est-ce qu'on peut faire ? Qu'est-ce qu'on peut dire ? » Plutôt que de dire « tel lobby, tel lobby, tel lobby ont fait qu'on a une norme ministérielle qui tombe », et tout le monde doit l'exécuter, fédération patronale, fédération syndicale, organisme de formation.

Pour Lionel, cet exemple revient, de nouveau, à distinguer régulation et incitation.

Au fil du propos, ce qui est visé par les deux syndicalistes, c'est donc le caractère non concerté des normes élaborées. Au contraire, il s'agirait d'impliquer « *les différents corps sociaux* » : syndicats de salariés, fédérations patronales pour les grandes entreprises aussi bien que les moyennes et petites, associations (« *qu'on retrouve sur les chantiers en opposition* ») ? Il est ensuite fait mention d'une instance, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), pour établir cette discussion.

Il est censé discuter avec le monde associatif, le monde syndical, le monde politique, les sachants. Parce que là dedans, il y a des agriculteurs, il y a des gars des PME, il y a tout. Ils sont censés justement faire émerger une norme en disant « on va définir une norme, par exemple, d'isolation » [...]. C'est là que ça pourrait être débattu. Ça prend un peu de temps, ça prend quelques mois, il pourrait en sortir quelque chose. Mais la norme qui tombe de l'Union Européenne, plus du cabinet du ministre, on en a vu [des quantités], ça fait des dégâts, et c'est inapplicable sur le terrain.

Au passage, la non concertation est corrélée à la fréquente absence d'expérience de terrain des acteurs, ministériels ou lobbyistes, impliqués dans la production des normes. (L) « *Alors je veux bien qu'on prenne la voie normative, mais à ce moment là, donnons-nous les moyens, y compris politiques, d'envoyer des gens compétents* ».

8.2. Formation syndicale et champ d'intervention

S'agissant des moyens du syndicalisme salarié d'intervenir dans le débat, Lionel et Jean font état des pratiques déjà à l'œuvre dans leur groupe : (L) « *On est prêts nous, syndicats. On n'a jamais refusé les mandats externes ou autres. Et dire, "vous voulez créer un groupe de travail français sur la norme développement durable ? Nous on peut envoyer quelqu'un"* ». Ce type

¹ Organisme Professionnel de Prévention du BTP (OPPBT) : organisme de formation sur la sécurité.

de collaboration est mis en relation avec les formations syndicales en place actuellement dans le groupe :

L. On a un organisme de formation interne, qu'on a monté depuis des années. Ce n'est pas fédéral ou confédéral, c'est le syndicat national du groupe, qui a ses propres sessions de formation. On est modeste mais on forme quand même 150 à 200 personnes par an. Nos élus quoi.

Or, des initiatives de formation, liées aux démarches environnementales ou à des sujets associés (comme la RSE¹), telle que les conçoivent Lionel et Jean, sont déjà à l'œuvre :

L. Nous avons créé une journée, où nous faisons RSE et développement durable. C'est-à-dire une formation syndicale orientée en disant « quel angle de vue un syndicat pourrait avoir dans cette optique ? » [...] On a mis ce module, on n'en fait pas des centaines par an, mais on a mis ce module et on fait venir des spécialistes du développement durable.

La question du champ d'intervention est donc interrogée ici :

Je reste persuadé que les syndicats peuvent dans l'avenir avoir un rôle à jouer dans tous ces sujets, et non pas se contenter de dire, par dogmatisme ou par facilité, « nous on s'en fout c'est pas notre périmètre ». Les conditions de travail, les conditions de production et surtout le maintien de l'emploi et qualité de l'emploi sont au cœur de nos préoccupations.

Ce positionnement du champ syndical déborde donc largement l'entreprise, puisque les sujets évoqués touchent à des « *choix de société sur le développement* ». Les thématiques environnementales typiques (économies d'énergie, pollution, etc.) sont ainsi inscrites dans le cadre d'une réflexion sur les filières industrielles, et inversement, les filières dans une thématique écologique globale — dont nous avons vu que l'approche syndicale, plaçant le salarié au centre, peut départir avec une approche inverse, plaçant la nature au centre. Surtout, l'apport du propos de Lionel ici, consiste à mettre en avant l'expertise des acteurs de terrain, et des instances qui les fédèrent. S'agissant du syndicalisme salarié plus précisément, Lionel conclut sur l'idée que : « *Les syndicats qui ne s'y mettront pas disparaîtront. [...] Je vous le dis. Ça prendra peut-être 10 ans ou 15 ans, mais ils disparaîtront.* »

8.3. Conclusion

Dans la réflexion de Lionel et Jean, le syndicalisme salarié devient une pièce essentielle dans le développement de projets, voire filières « durables ». Assumant le point de vue présenté précédemment dans l'entretien (placer le salarié au centre, prendre en compte la pénibilité, la sécurité, le reclassement, etc.) ainsi que la connaissance des pratiques de terrain, le syndicalisme salarié peut contribuer à améliorer la cohérence tant technique que sociale de filières, au sein des différentes instances sollicitées (fédérations patronales, Etat, etc.). En ce sens, pour Lionel et Jean, autant la consultation des syndicats de salariés est indispensable pour développer des filières durables, autant le syndicalisme ne peut que se pencher sur ces enjeux pour consolider son rôle et son action.

¹ Selon les entreprises et institution : Responsabilité sociale et environnementale, Responsabilité sociétale et environnementale, etc.

9. Conclusion

À l'échelle du bâtiment comme secteur, la lecture que Lionel et Jean proposent de l'intensité des pertes d'emploi dans le contexte de crise économique corrobore notre constat statistique antérieur : les pertes d'emploi ont d'abord touché les intérimaires, puis les petites et moyennes entreprises, enfin les grandes entreprises. C'est dans ce contexte que les évolutions sur le bâtiment durable, présentées ci-après, doivent être considérées.

Le témoignage des syndicalistes nous amène à considérer les évolutions du travail, à l'occasion du développement de démarches environnementales, sous plusieurs jours distincts. Du point de vue de l'activité de travail elle-même, celle-ci a intégré des méthodes écologiques (économie d'énergie, réemploi de matériaux, etc.) dont nous avait déjà fait état Fabien (conducteur de travaux). Il y a adaptation de la main d'œuvre et formation *a minima*. Dans ce cadre, les arguments écologiques, plaçant la nature au centre, peuvent même servir de paravent à des logiques de restriction de la masse salariale. Sur le plan du bâti en revanche, les deux syndicalistes reconnaissent des évolutions techniques, confirmant à nouveau le témoignage de Fabien, mais aussi de Paul (responsable développement durable). Quelques postes de spécialistes dans l'entreprise (pôle étude, suivi de chantier) ont alors pu être créés.

Toutefois, interroger, avec Lionel et Jean, le sens des mots « développement durable », « emploi durable », « bâtiment durable », etc., amène à considérer différents aspects du travail (type d'emploi, type de métier), tel qu'il se déroule actuellement, comme participant de l'environnement du salarié. Pénibilité, sécurité et reclassement constituent, de ce point de vue, des occasions de réflexion sur un développement durable plaçant le salarié au centre, et dotant le « développement durable d'une dimension sociale, induisant au passage, possiblement, des créations d'emploi.

Ce faisant, le propos de Lionel et Jean va changer de niveau et porter sur les démarches environnementales entendues comme support de construction d'une filière industrielle. Cette réflexion articule plusieurs aspects : d'une part, des expériences novatrices inabouties, d'autre part, une réflexion sur la mise en œuvre des politiques industrielles et la place des syndicats dans ce type de processus.

Ainsi, selon Lionel et Jean, trois secteurs auraient pu servir de support à un développement de filières, donc de création d'emplois : la gestion des eaux, le photovoltaïque et l'éolien. Il n'en a rien été. Cette absence de développement industriel prolongeant les préoccupations environnementales, pourtant apparemment largement partagées, amène à interroger les contradictions sociales, économiques, institutionnelles qui jouent contre son développement.

Ces expériences avortées (innovation) ou entravées (grands travaux) amènent Lionel et Jean à porter le regard vers l'environnement institutionnel, qui conditionne le développement de démarches écologiques, au point de vue social. De la part des deux syndicalistes, interroger les échecs passés dans les processus d'innovation et de travaux amène finalement à mettre en question la méthode de la « *régulation* » dans la mise en œuvre de démarches environnementales. Cette méthode, privilégiée en France, amène à déresponsabiliser les acteurs quant à la portée sociale et environnementale de leur activité, pour la réduire à une question économique et financière ; Au contraire, une démarche « *incitative* » viserait à favoriser l'implications des acteurs, en mobilisant leur intérêt tant social qu'économique dans

le développement de projets réputés « durables ». Ce cadre de réflexion suppose de mobiliser le syndicalisme salarié : quel y est son rôle ?

Dans la réflexion de Lionel et Jean, le syndicalisme salarié devient une pièce essentielle dans le développement de projets, voire filières « durables ». Assumant le point de vue présenté précédemment dans l'entretien (placer le salarié au centre, prendre en compte la pénibilité, la sécurité, le reclassement, etc.) ainsi que la connaissance des pratiques de terrain, le syndicalisme salarié peut contribuer à améliorer la cohérence tant technique que sociale de filières, au sein des différentes instances sollicitées (fédérations patronales, Etat, etc.). En ce sens, pour Lionel et Jean, autant la consultation des syndicats de salariés est indispensable pour développer des filières durables, autant le syndicalisme ne peut que se pencher sur ces enjeux pour consolider son rôle et son action.

IV. Vincent : former et informer les entreprises

Un quatrième entretien avec Vincent permet d'entrer plus directement dans le domaine de la formation professionnelle. Cet entretien recoupe et complète la première analyse de la RGE proposée plus haut, et plus largement, l'institutionnalisation du marché de la performance énergétique

1. Profil

Vincent participe à l'animation d'un Pôle éco-construction territorial, visant à faire accéder les entreprises de bâtiment vers les marchés de la performance énergétique. Constitué progressivement à la fin des années 2000 à l'initiative des collectivités, ce pôle s'adresse aussi bien à l'exécution (entreprises générales de bâtiment ou entreprises spécialisées) qu'à la maîtrise d'œuvre (architectes, BE, BET, etc.). Il propose notamment des formations, de l'accompagnement technique et économique ou à la création de groupements d'entreprises, des rencontres entre professionnels (business-meeting). Enfin, l'activité du pôle s'inscrit dans des partenariats avec les organisations professionnelles, les chambres de commerce, les collectivités locales et son audience peut s'étendre très au-delà de sa localité d'origine.

Au sein de ce pôle, Vincent occupe donc une position directement en lien avec la formation professionnelle et l'information sur les marchés. C'est donc en partant de la reconstitution des marchés porteurs et des labels qui les encadrent, notamment la norme BEPOS et le label Effinergie+, que nous irons vers les impératifs de formations induits.

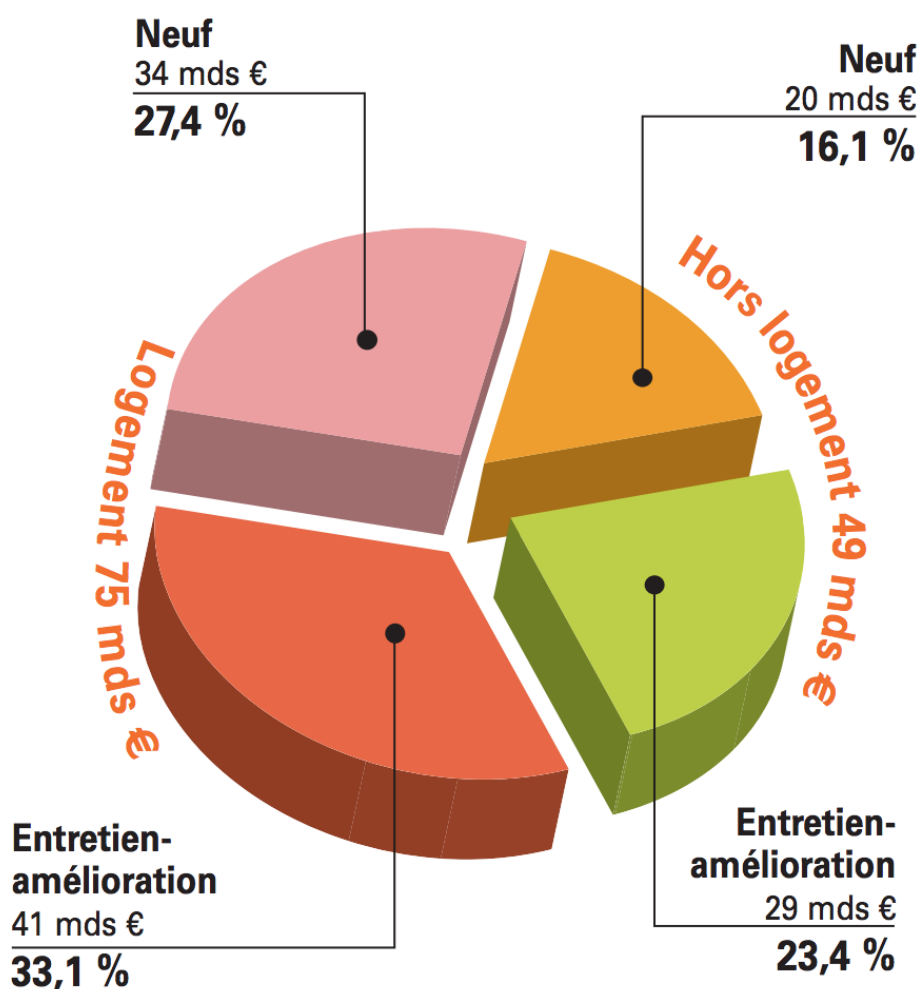
2. Les marchés de la rénovation

Vincent est en rapport quotidien avec une pluralité d'entreprises positionnées (ou voulant se positionner) sur les marchés de l'amélioration énergétiques. Il indique ainsi que : « *Le principal marché aujourd'hui c'est celui de la rénovation. En gros c'est pour 80% des artisans qui interviennent là-dessus, sauf sur les très gros chantiers de rénovation.* »

Effectivement, les données publiées par la FFB (2015) confirment que plus de la moitié (56,5%) du chiffre d'affaires réalisé dans le bâtiment relève de la rénovation (logement et tertiaire) en 2014. C'est ce que montre le graphique suivant.

Graphique 9 :

La production dans le bâtiment



Neuf : 54 milliards d'euros

Entretien-amélioration : 70 milliards d'euros

Total : 124 milliards d'euros

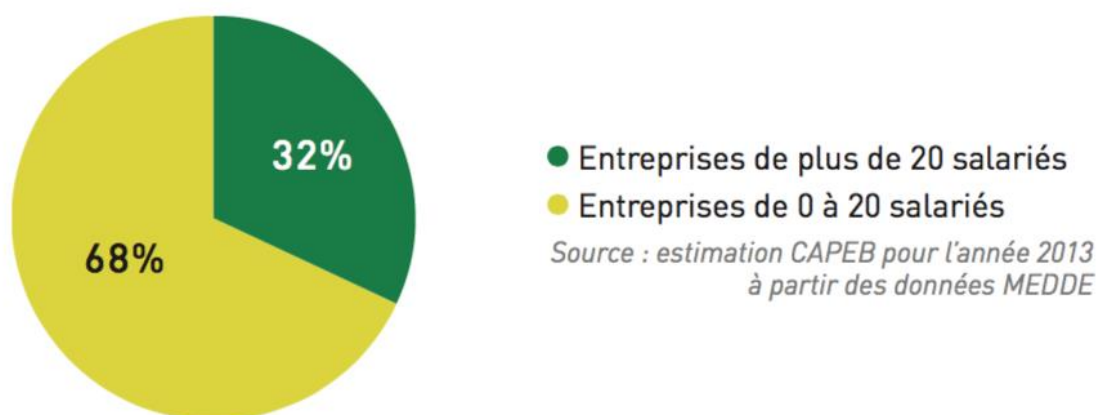
Champ : marché intérieur

Source : FFB, 2015

Cette proportion de la rénovation dans les parts de marché augmente encore considérablement lorsqu'on se limite aux entreprises de moins de 20 salariés : comme le montre le prochain graphique, plus de deux tiers des travaux de rénovation sont le fait des artisans.

Graphique 10 :

La répartition de l'activité entretien-amélioration



Source : Capeb, 2015, p. 40

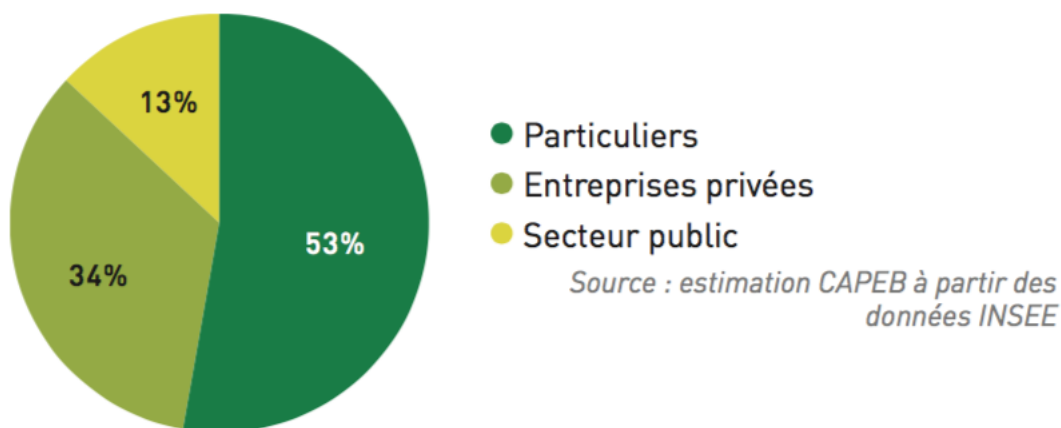
Au sein de la rénovation, Vincent distingue toutefois trois segments distincts, dotés d'une dynamique propre : les bâtiments publics, les copropriétés et la propriété individuelle. Il les décrit ainsi :

La rénovation des bâtiments publics et notamment des collectivités locales, c'est pas ce qui va le plus vite, parce que ça coûte très cher vu la taille des bâtiments. Les copropriétés, c'est très lent, parce qu'il faut que la copropriété prenne une décision en la matière, ce qui n'est pas toujours évident. Ce qui avance bien, c'est tout le marché diffus de la rénovation privée.

Effectivement, sur le chiffre d'affaire des artisans, la moitié de l'activité relève de la commande privée de particuliers :

Graphique 11 :

Répartition du chiffre d'affaires des entreprises de moins de 20 salariés par type de client



Source : Capeb, 2015, p. 40

Selon ce graphique, plus de la moitié de l'activité des entreprises de moins de 20 salariés est réalisée auprès de particuliers.

Ce faisant, Vincent fait état d'une double logique de cadrage des performances, selon les marchés, neuf et rénovation. Il l'explique ainsi :

Si je schématisais, sur le neuf, le cadrage de la performance thermique est fait par la réglementation thermique. Et de l'autre côté, dans la rénovation, comme on ne donne pas encore d'obligation de travaux, sauf sur certains marchés (*comme les bâtiment publics, ndla*), on a joué sur la compétence. C'est-à-dire que dans le neuf on a joué sur le bâtiment et dans la rénovation on a joué sur les personnes.

D'un côté, Vincent commente cette partition en faisant toutefois remarquer que le marché du neuf « *est en panade* ». Ceci qui confirme la rénovation comme enjeu, à la fois « *en termes de performances thermiques, climatiques du pays* », mais aussi en termes économiques. D'un autre côté, la formation de la main d'œuvre paraît directement liée au marché de la rénovation, et notamment de la rénovation privée, sur laquelle intervient une multitude d'artisans. Avec Vincent, nous croisons ici la mise en place du label RGE, déjà évoqué.

Revenons tour à tour sur les deux logiques indiquées par Vincent : labels sur les produits neufs et formation à la rénovation.

3. Effinergie+ : vers une simplification des labels ?

Vincent fait état d'une simplification en cours des signes de qualité sur les produits neufs, dans la perspective de l'application de la RT 2020 et de la logique du BEPOS (bâtiment à énergie positive, c'est-à-dire qui produit plus d'énergie qu'il n'en consomme lors de son exploitation). Cette simplification des signes de qualité passe par la mise en place du label Effinergie+ et la formation qui l'accompagne.

3.1. Labellisation des processus ou des produits : deux démarches distinctes

Pour rendre compte de la mise en place progressive des normes thermiques actuelles et à venir, Vincent rappelle la distinction, déjà rencontrée dans cette étude, entre labels sur le processus de construction et label sur les produits finaux. Selon Vincent, cette distinction s'inscrit dans la genèse de démarches qui ne se sont « *pas faites en parallèle* ». À côté de labels

thermiques coexistent des labels « *qui sont des méthodes de travail, inspirées des démarches qualité* ».

Revenant brièvement sur le HQE, Vincent indique que : « *Historiquement, la France a démarré sur HQE, qui est une méthode de travail pour l'ensemble des professionnels du bâtiment.* » Selon Vincent, la logique processuelle du HQE vaut aussi bien pour le BREEAM ou le LEED.

Il en va autrement pour un label comme Effinergie+, qui est « *purement thermique* ». En effet, la genèse des labels de performance thermique est autre : « *Un moment donné, l'objectif thermique est devenu tellement important que se sont créés des labels thermiques. Le premier c'est BBC, qui a préfiguré la RT 2012.* » C'est ainsi que viennent au jour plusieurs autres labels de performance thermique distincts, comme Minergie¹, Passivhaus² et Effinergie+. La différence entre ces labels repose notamment sur leur méthode respective de calcul des objectifs : « *Les bâtiments qui sont labélisés en Passivhaus sont à peine acceptés en RT 2012. Pourquoi ? Parce que les thèmes de calcul ne sont pas les mêmes.* » Sans entrer davantage dans le détail technique, Vincent remarque toutefois que les objectifs thermiques liés à un label déterminé impliquent une façon de travailler des professionnels, tant dans la conception que dans la réalisation d'un projet³.

Deux logiques différentes sont donc à l'œuvre. D'un côté, à l'exemple du HQE, des méthodes de travail. D'un autre côté, des objectifs thermiques. Des associations entre les deux types de labels sont toutefois possibles : « *Dans les 14 cibles HQE, je pourrais décider que mon objectif thermique est le Passivhaus.* »

3.2. Le label Effinergie+

Le nom « Effinergie » désigne d'abord à une association « *qui regroupe des professionnels et l'ensemble des conseils régionaux* ». Quant au label éponyme, il est « *aligné sur la réglementation française. Ce qui n'est pas le cas de tous les labels de performances (par exemple Pasivaos ou Minergie).* » Son objet est de faire passer la performance thermique des bâtiments du BBC au BEPOS. L'objectif du BEPOS s'inscrit donc dans une progression :

Pour passer à la RT 2012, on avait plein de labels sur la performance thermique du bâtiment qui s'appelaient HPE, THPE etc., c'est-à-dire « *haute performance énergétique* » et « *très haute performance énergétique* ». Ils visaient le BBC -10 ou -20%⁴. Mais c'était assez compliqué à comprendre. Personne ne savait ce que voulait dire HPE ou THPE.

Dans ce contexte, Effinergie vise à clarifier le maquis des labels : « *Aujourd'hui pour aller vers le BEPOS, dont le contexte thermique n'est pas encore en place, mais se met en place de façon active, le seul label qui s'imposera sera le label Effinergie.* » Selon Vincent, l'émergence de ce label vient d'une demande des professionnels : « *Pour aller de la RT 2012 à la future*

¹ Label suisse de performance énergétique des bâtiments.

² Label allemand de performance énergétique des bâtiments.

³ Amarillo décrit en détail cette détermination des pratiques de travail en fonction des performances recherchées (2013).

⁴ « -10 ou -20% » désigne des consommations inférieures d'au moins 10 ou 20% par rapport à la réglementation.

réglementation thermique BEPOS, les professionnels ont demandé qu'il y ait en fait un label qui permette de tester les bâtiments. » Ce label a plusieurs caractéristiques.

Premièrement, c'est « *un label privé et non pas un label réglementaire* », au contraire du HPE et du THPE, « *qui étaient dans la réglementation thermique* ». Toutefois, la référence à la RT 2012 est encore présente : « *en gros on est à du moins 20 ou 30%* ». Ce label inclut également différents critères, et notamment « *l'utilisation de certaines énergies renouvelables, à l'utilisation de l'énergie, des choses liées à l'information des occupants* ». L'évolution vers le BEPOS s'inscrit ainsi dans une progression :

Aujourd'hui, une construction neuve, elle se doit simplement d'être en RT 2012. La loi ne lui demande pas plus. Par contre, vous avez un certain nombre d'opérateurs immobiliers qui se préparent déjà au BEPOS, et qui veulent bénéficier d'un label, comme Effinergie, pour s'y préparer. De cette façon à ce que leur bâtiment, plus performant que la réglementation thermique, ait un tampon dessus. C'est le rôle d'Effinergie+.

Cette montée vers le BEPOS a des implications pratiques : c'est « *une façon de s'entraîner sur la façon dont on construit, dont on évite les ponts thermiques. Quelles sources d'énergie renouvelable je mets ? Comment je travaille mes parois vitrées ?* », etc. Un audit final par un bureau de contrôle vient valider les performances, en général par un test d'infiltrométrie (« *le test de la porte étanche* »), auquel s'ajoute un contrôle sur dossier.

À cela s'ajoute une obligation de formation, sur laquelle nous allons revenir.

3.3. La formation Effinergie

Le label Effinergie est associé à une formation obligatoire des équipes de mise en œuvre, qui vont participer à la construction du bâtiment. Les organismes qui délivrent cette formation doivent avoir été sélectionnés par l'association Effinergie. Selon Vincent, la nécessité de cette formation s'explique ainsi :

Il faut former [les entreprises] à construire avec moins de ponts thermiques. Il faut faire attention au moindre détail sur le chantier. Parce qu'autant la RT 2012 est facile à obtenir en vous y prenant pas trop mal. Même si vous avez un peu de perte, de l'étanchéité qui fait défaut ça et là, ça passe. Mais si vous êtes à -30% [de la RT] ça devient un peu plus exigeant, il faut pas se rater.

En effet, selon Vincent, la montée en performance accroît considérablement le travail de conception et de construction : « *En gros on va dire que pour gagner 20% de performance thermique, il faut 80% d'effort en plus de la part des équipes de conception et de mise en œuvre.* » Dans ce contexte, la mise en place actuelle d'une autre formation, dite RGE et sur laquelle nous allons revenir maintenant, est lue par Vincent comme une médiation vers les exigences Effinergie et la formation associée.

3.4. Conclusion

L'activité du pôle éco-construction, dans lequel exerce Vincent, vise à donner les moyens aux professionnels d'atteindre les objectifs thermiques actuels et futurs des bâtiments. Dans ce cadre, les labels de performance thermique, de plus en plus poussés, tracent une perspective de progression pour les professionnels. Le label Effinergie+ est ainsi présenté par Vincent comme une étape importante dans ce processus, en ce qu'il simplifie, en l'unifiant autour d'un signe de qualité unique, le maquis de labels préexistant, tout en poussant plus loin les

exigences de la plupart d'entre eux. Ce label privé est associé à une formation obligatoire de la main d'œuvre. Il concerne toutefois en priorité au marché de la construction neuve. S'agissant de la rénovation énergétique, qui constitue le principal marché du bâtiment durable, une formation de la main d'œuvre est actuellement en cours, à travers le label RGE.

4. Formation professionnelle et label sur la main-d'œuvre

C'est sur la formation RGE que se concentre la structure de Vincent à la période de l'entretien. Celle-ci est complétée d'autres ateliers techniques, sur lesquels nous allons revenir tour à tour.

4.1. Le label Reconnu Garant de l'Environnement (RGE) et autres dispositifs de montée en compétence

Vincent indique que le label RGE vient encadrer les compétences demandées pour travailler sur les chantiers de rénovation. Si *« dans le neuf il n'y a pas d'obligation d'être RGE »*, en revanche, *« en rénovation, il faut que le donneur d'ordre soit RGE, il faut que les sous-traitants soient RGE »*. Cet accès au label RGE concentre ainsi un important volume d'activité (*« En ce moment c'est le gros volume »*) du pôle éco-construction, en prenant place au sein du dispositif antérieur de formations FEE Bat.

Nous avons déjà parcouru les enjeux de la formation RGE précédemment. Toutefois, Vincent nous donne plusieurs informations pratiques complémentaires. Ces formations durent trois jours. Leur public est principalement composé d'artisans du bâtiment, en groupe de 15 personnes maximum. Leur contenu est *« plutôt théorique »*, c'est-à-dire sans exercice pratique direct. Enfin, elles s'ouvrent progressivement aux acteurs du projet de construction hors exécution (*« il y a un nouveau FEE Bat qui vient de sortir pour la maîtrise d'œuvre. »*). À ces formations FEE Bat et RGE s'ajoutent enfin des *« formations métier »*, par exemple à l'isolation thermique par l'extérieur (ITE). Ici, contrairement aux formations RGE, les formations reposent plutôt sur des exercices pratiques.

Dans chaque cas, ces formations sont élaborées en lien avec des industriels (*« Des industriels nous confient l'organisation de leurs formations »*). Nous pouvons supposer que ces industriels sont principalement des producteurs de matériaux, compte tenu de la description que donne Vincent des formations (*« Par exemple, on travaille sur une formation ITE fibre de bois plus enduit »*).

Cependant, les modalités de formation ne sont pas réductibles au seul usage de nouveaux produits. Elles appellent plus largement à revisiter les pratiques de travail au sein d'un *« système constructif »* : *« Ce qui compte [aujourd'hui c'est] de se former à la mise en œuvre du système constructif. »* Cette perspective implique une formation appliquée, qui rassemble plusieurs corps d'état : *« On se retrouve ensemble, les menuisiers, les façadiers, les maçons, tous ceux qui un moment donné vont travailler sur l'isolation d'une façade. »* Le groupe est ainsi amené à mettre en acte les processus et techniques requises : *« C'est de la formation technique sur plateau, c'est pas de la formation théorique. On met vraiment en œuvre sur des murs de pose, sur des cellules techniques, etc. »* Vincent nous décrit donc une évolution des pratiques allant vers davantage d'*« intégration »* des différentes tâches dans une conception se voulant globale et cohérente. Ainsi, il s'agit d'aller vers des pratiques de construction au

cours desquelles l'intervention des différents corps d'état est moins juxtaposée et plus organique qu'antérieurement¹.

4.2. La dynamique de formation : massification ou condition sélective d'accès aux marchés ?

Vincent décrit une montée en puissance de la formation et de la demande de formation en fonction des exigences techniques requises pour la construction et la rénovation des bâtiments. Il ajoute que cette dynamique fait écho à un « *discours récurrent des pouvoirs publics* » : « *ils parlent de massification de la montée en compétence* ». Cette « massification » doit toutefois être relativisée, puisque tous les acteurs et institutions du bâtiment ne la soutiennent pas également ou ne sont pas également à même de la soutenir. À ce sujet, Vincent distingue au moins quatre logiques sociales distinctes et pas toujours cohérentes entre elles : la montée des exigences de performance énergétique, la dynamique propre à la formation initiale, celle de certains professionnels attentifs aux évolutions en cours, celle enfin, l'inscription des labels sur la main d'œuvre dans un dispositif d'incitation à la rénovation. Revenons-y tour à tour.

La montée des exigences de performance énergétique « *amène les professionnels à travailler autour de cas pratiques, en rénovation, et aussi d'acquérir des fondamentaux sur les performances thermiques des bâtiments* ». Toutefois, l'acquisition des compétences idoines est encore en cours (« *Ce sont des choses qui ne sont encore qu'émergentes* »), qui ne peut encore compter sur une assise solide issue de la formation initiale. En effet, Vincent fait état de carences au niveau de la formation initiale, s'agissant de la performance énergétique, qui n'en « *faisait pas partie jusqu'alors, et qui le fait encore bien faiblement.* » Vincent développe :

La thermique du bâtiment, même la thermique simplifiée, est encore faiblement développée dans la formation initiale. À l'Education nationale, on va dire que c'est faux. Sauf que nous, on le voit par un autre biais : mes formateurs participent à des ateliers autour d'une formation qui s'appelle Praxibat, déployée par l'Ademe. L'Ademe l'appelle la formation par le geste. Le principe c'est de travailler sur des plateaux techniques et d'acquérir tant les fondamentaux de la thermique du bâtiment, que le geste de mise en œuvre. Alors l'isolant, c'est pas très compliqué, mais c'est différent par exemple pour les membranes d'étanchéité. Et chaque fois, ce qui me remonte,

¹ Cette évolution des pratiques peut aussi être mise en rapport avec le développement d'outils techniques, par exemple à travers le BIM (*Building Information Modeling* ou « modélisation des données du bâtiment ») et la maquette numérique. À travers ces outils, il s'agit selon Vincent de mettre en œuvre « *une conception plus intégrée* » du projet de construction, au sein de la filière :

On a une filière trop découpée. Même les métiers de la conception sont très découpés. Les métiers de la mise en œuvre sont très découpés. Donc, on essaie d'aller vers des logiques plus intégrées. [...] Ça réfère tout simplement par exemple à la maquette numérique, qui va permettre, plutôt que de faire des allers-retours entre le BET, l'architecte, le BE, la maîtrise d'ouvrage, d'avoir le même outil logiciel qui va servir depuis le tout début de la conception. Il va permettre d'intégrer tous les produits, dont on va se servir et les corps d'état qui vont intervenir. C'est un système qui est au-delà de la production de plan puisque ça va permettre dès la conception d'avoir un outil partagé.

Cet outil concerne tous les intervenants, « *même en exécution* ». Mais pour Vincent, la mise en place « *prendra du temps. Ça prendra une dizaine d'années* ».

c'est que les enseignants des CFA [centre de formation des apprentis, ndla], des lycées techniques, etc. n'ont pas cette compétence en matière de bâtiments performants. Il y a une vraie défaillance en la matière.

Le manque identifié par Vincent sur la formation initiale connaît toutefois une contrepartie plus positive. Il observe en effet que les évolutions techniques et réglementaires en cours modifient le regard de certains professionnels : « *chaque corps professionnel anticipe bien le fait qu'isoler c'est un système complexe* ». Ceci peut les amener à acquérir un complément de formation, allant dans le sens de l'intégration des pratiques évoquée plus haut :

Des menuisiers, qui ne faisaient jusqu'alors que de la pose de fenêtre, se disent « pourquoi ne pas venir sur la formation ITE, puisqu'avant de faire l'isolation extérieure, il faut d'abord poser la fenêtre ».

Un autre exemple, le cas des façadiers :

Je vois des façadiers qui se disent, « puisque j'attends trop le menuisier pour la fenêtre, je vais demander une qualification menuiserie à intégrer, la compétence menuiserie, donc pose de fenêtre, dans mon entreprise, de façon à pouvoir intervenir en un seul bloc, en un seul moment ». Et c'est la même entreprise qui peut intervenir, gérer, effectivement le lot isolation ITE en totalité.

Toutefois, une dernière logique amène à relativiser la « massification de la formation » revendiquée par les pouvoirs publics. En effet, nous l'avons vu déjà, la labellisation de la main d'œuvre conditionne son accès aux marchés de la performance énergétique, par exemple, pour la RGE, sous la forme de l'éco-conditionnalité (c'est-à-dire d'un crédit fiscal accordé au client final). Or, ce dispositif peut induire le raisonnement suivant de la part de certains professionnels, et que restitue Vincent : « *la compétence, c'est une façon de sélectionner ceux qui vont continuer à travailler* ». Les organisations professionnelles le pensent fortement. » Ceci amène Vincent fait ainsi état d'un double discours tenu par ces mêmes professionnels :

De face, ils critiquent un peu le dispositif RGE, parce que jugé très contraignant. De l'autre côté, ils sont bien contents qu'il y ait des entreprises qui ne l'aient pas, qui ne deviennent pas RGE, parce qu'elles n'ont pas su réunir les compétences nécessaires. Ça leur va bien parce que ça fait un peu moins d'entreprises dans le secteur. Surtout à un moment où les affaires sont dures.

5. Conclusion

Un quatrième entretien avec Vincent, collaborateur d'un pôle éco-construction, nous a permis d'entrer plus directement dans le domaine de la formation professionnelle. Cet entretien recoupe et complète la première analyse de la RGE proposée plus haut, et plus largement, l'institutionnalisation du marché de la performance énergétique. C'est donc en partant de la reconstitution des marchés porteurs et des labels qui les encadrent, notamment la norme BEPOS et le label Effinergie+, que nous irons vers les impératifs de formations induits.

Vincent fait état de la situation actuelle de la construction-rénovation : le *principal marché est celui la rénovation, impliquant environ 80% des artisans*. Dans ce contexte, une simplification en cours des signes de qualité sur les produits neufs est en cours, dans la perspective de l'application de la RT 2020 et de la norme BEPOS (bâtiment à énergie positive, c'est-à-dire qui

produit plus d'énergie qu'il n'en consomme lors de son exploitation). Cette simplification des signes de qualité passe par la mise en place du label Effinergie+ et la formation qui l'accompagne.

L'activité du pôle éco-construction, dans lequel exerce Vincent, vise à donner les moyens aux professionnels d'atteindre les objectifs thermiques actuels et futurs des bâtiments. Dans ce cadre, les labels de performance thermique, de plus en plus poussés, tracent une perspective de progression pour les professionnels. Le label Effinergie+ est ainsi présenté par Vincent comme une étape importante dans ce processus, en ce qu'il simplifie, en l'unifiant autour d'un signe de qualité unique, le maquis de labels préexistant, tout en poussant plus loin les exigences de la plupart d'entre eux. Ce label privé est associé à une formation obligatoire de la main d'œuvre. Il concerne toutefois en priorité au marché de la construction neuve. S'agissant de la rénovation énergétique, une formation de la main d'œuvre est actuellement en cours, à travers le label RGE.

C'est sur la formation RGE que se concentre la structure de Vincent à la période de l'entretien. À travers les formations RGE, Vincent décrit l'évolution des institutions de formation de la main d'œuvre du bâtiment. Ces évolutions touchent la réglementation, les matériaux et outils, les pratiques avec l'intégration de plus en plus poussée du système constructif. Ainsi, la formation continue sert de support pour faire accéder les travailleurs au savoir-faire requis par le bâtiment durable.

Dans le même temps, nous retrouvons dans le propos de Vincent la référence fréquente à la « compétence », que nous avons déjà trouvé dans le discours de Pôle emploi (s'agissant du verdissement de certains métiers). De même, l'usage qu'il fait du terme « qualification » comme résultat de la formation (la qualification RGE par exemple) semble ignorer la référence à la position du poste de travail ou de l'emploi dans une grille de classification, au sein d'une convention collective. En creux, c'est au contraire, comme nous l'avons vu lors de notre première approche du label RGE, la définition du salaire (ou du revenu pour les indépendants) par rapport à la demande de « compétence » sur le marché (de la construction-rénovation), qui semble se trouver à l'horizon du dispositif institutionnel en formation.

Cette tendance à déconnecter le salaire de barèmes négociés collectivement pour, au contraire, l'attacher au marché de l'emploi, traduit la confirmation, consciente ou non, du marché comme meilleur dispositif d'allocation des ressources aux travailleurs. Or ce dispositif suppose la médiation de l'employeur pour accéder à l'emploi (ou au client pour les indépendants), donc aux ressources, avec les effets que nous avons pu constater précédemment dans notre lecture des statistiques du secteur du bâtiment. Ce faisant, la réflexion sur un environnement juridique et salarial sécurisant ces mêmes ressources est exclue de l'idée de bâtiment durable, et marginalise l'idée d'emploi vert, au sens par exemple d'emploi durable.

Conclusion générale : vers un « emploi » durable ?

Pourquoi *l'emploi* se trouve-t-il au centre de toute discussion de politique sociale aujourd'hui ? Gageons que la raison en est que l'emploi conditionne, pour la majorité de la population, l'accès aux ressources monétaires, sous forme de salaire. De plus, l'emploi conditionne l'inscription de chacune et chacun dans un collectif de travail, et par conséquent la reconnaissance de sa participation individuelle au travail collectif¹. L'emploi apparaît donc comme la condition de la reconnaissance de l'activité comme étant du travail, attesté par la rémunération en salaire, qui exprime la valeur produite par le travailleur.

Cependant, notre enquête a montré que le développement durable, et donc le bâtiment durable, s'il considère bien l'activité sous le jour de la protection de l'environnement, fait largement l'impasse sur les conditions d'emploi et de salaire. C'est pourtant ces enjeux que le syndicalisme salarié pourrait assumer comme partie intégrante du développement durable.

En effet, l'emploi a cette faiblesse essentielle de faire dépendre l'activité comme le salaire des entreprises. Or, la crise actuelle montre à n'en plus finir combien cette dépendance joue contre la main d'œuvre, à travers la restriction de la masse salariale intervenue depuis 2008, et ceci spécialement dans le secteur du bâtiment.

Or, tandis que l'aspect sociétal et économique du développement durable sont tout à fait pris en compte par les politiques de l'Etat comme des entreprises, sa dimension sociale est généralement réduite à la question de la remédiation des « besoins essentiels » des « démunis ». En effet, les besoins de populations démunies constituent sans doute une question importante. Mais la limite de cette approche du développement durable est de faire comme si le travail salarié, sous forme d'emploi, n'était pas, comme nous l'avons rappelé, l'objet d'une mise en question permanente pour une large partie de la main d'œuvre, spécialement en période de crise. Cela, à travers l'essor de la sous-traitance, des contrats courts et de l'intérim.

De plus, la remédiation aux « besoins essentiels » s'inscrit dans une démarche antérieure aux politiques de développement durable : celle qui, via l'impôt, entend financer un filet de sécurité sous les pieds des « démunis » (comme le RSA par exemple). Cette conception ne fait du salaire qu'un enjeu de survie, indépendamment de sa liaison à la qualification comme de l'intégration du travailleur dans une progression salariale possible. Toute référence à la fixation du salaire, non par le marché de l'emploi, mais par la négociation collective, est ainsi escamotée.

¹ Sous réserve que ce travail soit utile, or il n'est pas sûr que ce soit le cas de tout travail.

Allant dans le même sens, la formation devant permettre aux professionnels de répondre aux exigences techniques du bâtiment durable s'inscrit dans un dispositif entièrement orienté vers le marché : le marché de la formation alimente un marché des compétences, par lequel, le travailleur (salarié ou indépendant) est censé entretenir son employabilité, sans aucune garantie de salaire.

Ainsi, les perspectives sociétales et économiques du développement durable marginalisent, voire oublient le travail comme environnement juridique et salarial, sauf sur un plan sanitaire (mais qui préexistait au développement durable). Un oubli d'autant plus profond qu'il concerne le travail dans les pays les plus développés sur le plan industriel, comme en témoigne la notion de « travail décent » : utilisée par certaines institutions internationales, elle réfère à l'accès à l'emploi et à des conditions d'activité sécurisées dans les pays moins développés. À nouveau, le développement durable raisonne comme si la sécurité économique et sanitaire des salariés était une situation acquise dans un pays comme la France.

C'est dans ce contexte que la notion d'« emploi durable », évoquée par les représentants syndicaux rencontrés au cours de l'enquête, prend son relief. Ces derniers inscrivent cette notion dans la perspective de construction de filières industrielles, censées répondre à des objectifs de bien commun sur le plan des produits (des bâtiments plus performants), mais aussi sur un plan salarial. Ainsi, la pénibilité, la sécurité de l'activité et le reclassement peuvent constituer, non seulement des axes de prise en compte de l'environnement de travail dans le développement durable, mais aussi des voies de création d'emploi pour les fonctions associées.

Ainsi, parce que la notion d'emploi n'implique par elle-même aucune continuité des ressources monétaires, celle d'« emploi durable » pourrait venir à désigner, non seulement l'accès à ces ressources, mais aussi leur sécurité dans le temps, ainsi que celle des autres droits liés à l'emploi (retraite, congés, formation, etc.). Cette continuité du salaire (et autres droits) pourrait être appelée « salaire durable ». Sur cette base il est possible de concevoir un volet économique et social du développement durable qui, au-delà de la nature (le climat, la biodiversité, les ressources fossiles, etc.) concerne aussi les hommes. Cela, non seulement sous le jour de la vulnérabilité, mais sous le jour de la participation au travail, et plus spécifiquement à la production du bâti.

Pour cette raison, nous avons proposé plusieurs recommandations, prenant pour base la confirmation des institutions du travail négociées collectivement, comme les conventions collectives (de branche ou d'entreprise). Sur cette base, il s'agit de garantir le salaire, la montée en qualification et la pérennité de l'activité de travail dans des conditions maîtrisées sur un plan sanitaire, mais aussi sur le plan de la réalisation concrète du produit, de la conception à l'exécution et à la maintenance. Les démarches de développement durable, dans le bâtiment ou ailleurs, peuvent alors devenir le vecteur, non seulement d'un meilleur usage des ressources naturelles, mais d'une plus grande sécurité des salariés dans leurs ressources économiques et leur activité, c'est-à-dire d'une plus grande maîtrise sur leur travail.

Bibliographie

Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), 2012, *Marchés, emplois et enjeu énergétique liés à l'amélioration de l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables*, novembre.

Amarillo, Hubert, 2013, « Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre

acteurs de l'acte de construire ? », *La Revue de l'Ires*, n° 79, p. 85-109.

Arthus-Bertrand, Yann, 2010, *La Terre vue du ciel : Un portrait aérien de la planète*, « Tourisme et voyages », La Martinière

Bachelard, Gaston, 2000 (1938), *La formation de l'esprit scientifique*, Vrin, Paris.

BCG (Boston consulting group), 2009, *Réflexions sur le portefeuille de mesures Grenelle Environnement* :

- <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/etude-boston-consulting.pdf>.

Béthencourt, Anne de, Chorin, Jacky, 2013, *Efficacité énergétique : un gisement d'économies ; un objectif prioritaire*, « Les avis du Conseil économique, social et environnemental », Les éditions des Journaux officiels.

- http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2013/2013_01_efficacite_energetique.pdf

Brundtland (rapport), 1987, *Notre avenir à tous (Our Common Future)*, Commission mondiale sur l'environnement et le développement :

- En français : http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/sites/odyssee-developpement-durable/files/5/rapport_brundtland.pdf.
- En anglais : <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>

CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment), 2015, *Les Chiffres clés*, avril :

- <http://www.capeb.fr/media/document/chiffre-cles-2015-v4.pdf>

Carassus, Jean, 2003, *Construction : La mutation : De l'ouvrage au service*, Presses de l'École Nationale des Ponts et Chaussées.

CIT (Conférence internationale du travail), 2013, *Développement durable, travail décent et emplois verts*, Rapport V, Bureau international du travail, Genève.

CGDD (Commissariat général au développement durable), 2014, *Le marché de l'emploi de l'économie verte*. Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, « Études & documents », n° 110, août :

- <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/ED110.pdf>

Grosset, Jean, 2015, *Les Travailleurs détachés*, « Les avis du Conseil économique, social et environnemental », Les éditions des Journaux officiels.

- http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_24_travailleurs_detaches.pdf

Champion, Caroline, 2010, « "Bio-logique" : Sur la logique de production et de consommation du « bio » aujourd'hui en France » :

- <http://exploratricedesaveurs.com/2010/03/18/bio-logique-sur-la-logique-de-production-et-de-consommation-du-%C2%AB-bio-%C2%BB-aujourd'hui-en-france/>

Charlot, Bernard, Figeat, Madeleine, 1985, *Histoire de la Formation des ouvriers, 1789-1984*, Minerve, coll. « Voies de l'histoire », Paris.

Cochoy, Frank, 2000, « De l'AFNOR à la NF, ou la progressive marchandisation de la normalisation industrielle », *Réseaux*, vol. 18, n° 102, pp. 63-89.

Cru, Damien, 2014, *Le Risque et la règle. Le cas du bâtiment et des travaux publics*, Éditions Érès, Toulouse.

FFB (Fédération française du bâtiment), 2015, *Le bâtiment en chiffres, 2014* :

- http://www.ffbatiment.fr/Files/pub/Fede_N00/NAT_LES_CHIFFRES_EN_FRANCE_3345/95a39ea5ef4e4b61b9c7b2a4ae9d7bef/EDIT/Batiment-chiffres2015.PDF.

Gimbert, Anne (dir.), 2011, *Le Paysage ou les reliefs du texte. Du paysage naturel au paysage urbain : Au-delà du paradis... En deçà de l'enfer ?*, Michel Houdiard Editeur, Paris.

Gouin Philippe et Roturier Patrick, 2015, « Des “emplois verts” à l’impact sur l’emploi d’une économie soutenable », *Ecologie & politique*, Presses de Sciences Po, n°50, pp. 83 à 97.

Higelé, Jean-Pascal (dir.), 2009, *Les transformations des ressources des travailleurs. Une lecture de l’emploi et des droits sociaux en France*, Presses Universitaires de Nancy.

Jounin, Nicolas, 2008, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La découverte, Paris.

Keucheyan, Razmig, 2014, *La nature est un champ de bataille. Essai d’écologie politique*. La découverte, Zones, Paris.

Leroi-Gourhan, André, 1964, *Le Geste et la Parole, 1. : Technique et langage*, Albin Michel, Paris.

Ministère de l’écologie, du développement durable et du territoire, 2008, *Projet de loi d’orientation et de programmation du Grenelle Environnement*, Dossier de presse, 30 avril :

- http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/spipwwwmedad/pdf/Dossier_de_Presse_cle233a7b-2.pdf

Négawatt (association), 2012, *Manifeste Négawatt. Réussir la transition énergétique*, Acte Sud, « Domaine du possible ».

Plan Bâtiment durable, 2014, *Rapport d’activité* :

- http://www.planbatimentdurable.fr/IMG/pdf/Rapport_d_activite_2014_Plan_Batiment_Durable-3.pdf

Pupier, Alain, 1992, « La fausse sous-traitance dans le bâtiment et les travaux publics », *Sociétés contemporaines*, n° 10, juin.

UFC-Que Choisir, 2014, *Rénovation énergétique des logements : la piètre performance des professionnels impose une reconstruction du système*, mai :

- http://image.quechoisir.org/var/ezflow_site/storage/original/application/12835fea24fb2fdb9cc24731d1c2a7e1.pdf

Verdier, Eric, 2001, « La France a-t-elle changé de régime d’éducation et de formation ? », *Formation emploi*, n° 76.

Annexe

Liste des personnes avec lesquelles un entretien a été mené au cours de l'enquête

Intitulé professionnel	Organisation
Conducteur de travaux	Filiale rénovation, Major du BTP
Conducteur de travaux	Filiale jardins, Major du BTP
Responsable Construction Durable	Filiale rénovation, Major du BTP
Représentant syndical	Syndicat de salariés (groupe), Major du BTP
Représentant syndical	Syndicat de salariés (filiale bâtiment), Major du BTP
Délégué national au développement durable	Confédération de syndicats de salariés
Conseiller juridique	Service promotion immobilier, Banque
Responsable ressources humaines	PME (BTP)
Responsable formation	Agence Eco-Construction
Architecte	Freelance
Ingénieur	Filiale immobilière d'EDF
Ingénieur conseil	Freelance (ex-EDF)
Représentant syndical	Fédération Energie, Syndicats de salariés

Sigles institutionnels

Ademe : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

BCG : Boston consulting group

CAPEB : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CIT : Conférence internationale du travail

CGDD : Commissariat général au développement durable

FFB : Fédération française du bâtiment

OPPBTB : Organisme Professionnel de Prévention du BTP

Signes de qualité environnementale

BBC : Bâtiment basse consommation (France)

BEPOS : Bâtiment à énergie positive (France)

BREEAM : *BRE Environmental Assessment Method* (Royaume-Uni)

LEED : *Leadership in Energy and Environmental Design* (Etats-Unis)

Effinergie+ : Label de performance énergétique des bâtiments (France)

HPE : Haute performance énergétique (France)

HQE : Haute qualité environnementale (France)

Minergie : Label de performance énergétique des bâtiments (Suisse)

Passivhaus : Label de performance énergétique des bâtiments (Allemagne)

THPE : Haute performance énergétique (France)

RGE : Reconnu garant de l'environnement (France)

RT (2012-2020) : Réglementation thermique (2012-2020)

QUELLES REALITES POUR LES EMPLOIS VERTS DANS LE BATIMENT ?	
CONTENU DE LA RECHERCHE	5
SYNTHESE	7
INTRODUCTION	7
I. UNE INTERROGATION AU CROISEMENT DU BATIMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE	8
1. Le bâtiment : le chantier et au-delà	8
2. De la protection de l'environnement au bâtiment durable	10
3. À la recherche des « emplois verts »	11
II. PLAN	13
PREMIERE PARTIE	
LES CHIFFRES DES ENTREPRISES D'EXECUTION, 2008-2014 (CONSTAT STATISTIQUE)	14
DEUXIEME PARTIE	
BATIMENT DURABLE :	
POUR COMPRENDRE LES EVOLUTIONS DU SECTEUR, EN PRECISER LES TERMES	16
I. EXAMEN TERMINOLOGIQUE	16
II. PERSPECTIVES DU BATIMENT DURABLE	18
1. L'aspect sociétal	18
2. L'aspect capitaliste	18
3. L'aspect social	19
III. LES CATEGORIES DU DEVELOPPEMENT DURABLE	20
TROISIEME PARTIE	
LE BATIMENT DURABLE EN PRATIQUE	23
I. FABIEN : LE POINT DE VUE DE LA CONDUITE DE TRAVAUX	23
Les signes de qualité dans le bâtiment durable	24
Les certifications sous le jour syndical	25
II. PAUL : L'ADAPTATION INTERNE DES ENTREPRISES AU DEVELOPPEMENT DURABLE	26
III. LIONEL ET JEAN : LE POINT DE VUE SYNDICAL	26
IV. VINCENT : LE POINT DE VUE DE L'INFORMATION ET DE LA FORMATION DES PROFESSIONNELS	28
CONCLUSION : VERS UN SALAIRE DURABLE ?	30
RECOMMANDATIONS	32

INTRODUCTION	34
I. UNE INTERROGATION AU CROISEMENT DU BATIMENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE	35
1. Le bâtiment : le chantier et au-delà	35
2. De la protection de l'environnement au bâtiment durable	37
3. À la recherche des « emplois verts »	38
II. OBJECTIFS, PLAN ET SOURCES	40
1. Les chiffres des entreprises d'exécution, 2008-2014 (constat statistique)	40
2. Les mots du bâtiment durable	40
3. Les évolutions pratiques	41
PREMIERE PARTIE	
LES CHIFFRES DES ENTREPRISES D'EXECUTION, 2008-2014 (CONSTAT STATISTIQUE)	42
I. EMPLOI : DES PREVISIONS FANTAISISTES ?	43
II. L'EMPLOI ET L'ACTIVITE DES ENTREPRISES D'EXECUTION DEPUIS LA CRISE	44
1. L'emploi	44
2. L'intérim	46
3. Les effectifs apprentis et scolarisés	47
4. Les embauches	48
5. Conclusion intermédiaire sur l'emploi	49
6. L'activité	50
7. Les entreprises	51
8. La redistribution des métiers dans les entreprises	52
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	55
DEUXIEME PARTIE	
BATIMENT DURABLE :	
POUR COMPRENDRE LES EVOLUTIONS DU SECTEUR, EN PRECISER LES TERMES	57
I. EXAMEN TERMINOLOGIQUE	58
1. Points de repère : environnement, paysage, nature, matière, écologie	58
2. Qu'appelle-t-on développement durable ?	62
2.1. La « limitation des ressources »	62
2.2. Les « besoins essentiels »	62
2.3. Emploi, activité et salaire ?	63
2.4. L'ambiguïté du développement durable	64
3. Carte des positionnements par rapport au développement durable	65
3.1. La nature au centre (amnésie du travail)	65
3.2. La médiation économique : le profit au centre	66
3.3. Le travail au centre	67
4. Conclusion	67

II. PERSPECTIVES DU BATIMENT DURABLE	69
1. L'aspect sociétal	69
Hypothèse	70
2. L'aspect capitaliste	70
2.1. La préservation de la production de valeur économique	70
2.2. Nouveaux marchés et évolution de l'activité	71
Hypothèse	71
3. L'aspect social	72
3.1. De la sécurité sanitaire à la sécurité des « démunis »	72
3.2. La sécurité des travailleurs	72
3.3. Les conditions d'emploi et de salaire	72
III. LES CATEGORIES DU DEVELOPPEMENT DURABLE : EXAMEN D'UNE PUBLICATION DU COMMISSARIAT GENERAL AU DEVELOPPEMENT DURABLE	76
1. Statistiques d'activité : éco-activités et activités périphériques	77
1.1. Eco-activités	74
1.2. Activités périphériques	75
1.3. Mesure de l'emploi	79
1.4. Quel usage syndical de la mesure de l'emploi dans l'économie verte ?	80
2. La construction statistique des métiers verts et verdissants	81
2.1. Décompte	82
2.2. Quel usage syndical du recensement des métiers verts et verdissants ?	82
3. Les emplois et offres d'emploi du bâtiment dans l'économie verte	83
3.1. Conception et contrôle	83
3.2. Construction et rénovation	84
3.3. Equipement et maintenance	85
3.4. Quel usage syndical de recensement des emplois et offres d'emploi du bâtiment durable ?	85
 TROISIEME PARTIE	
LE BATIMENT DURABLE EN PRATIQUE	87
I. FABIEN : UNE EXPERIENCE DE CONDUCTEUR DE TRAVAUX	88
1. Profil du conducteur de travaux rencontré	88
2. Genèse du bâtiment durable	88
2.1. De la réglementation aux signes de qualité	89
2.2. Conclusion	90
3. Cas de réglementations et leur portée environnementale	90
3.1. Produits et règles de l'art	90
3.2. Le tri des déchets	90
3.3. Conclusion	91
4. Normes ISO et construction-rénovation	91
4.1. Mettre les processus de travail en fiches	91
4.2. Le cas de la norme « environnement »	92
4.3. Certifier les chantiers	93
4.4. Conclusion	94
5. Eco-conception et construction : de quoi parle-t-on ?	94
5.1. Construction neuve	94
5.2. Rénovation	95
5.3. Conclusion	95

6. Performances labellisées et leur sens environnemental	96
6.1. Le cas de la Haute qualité environnementale (HQE)	96
6.2. Bâtiment Basse Consommation (BBC) et Bâtiment à Energie Positive (BEPOS)	96
6.3. Conclusion	97
7. Bâtiment durable et création d'emploi	97
7.1. L'exécution	97
7.2. La conception	98
7.3. La rénovation	98
7.4. L'emploi dans les organismes de certification et de contrôle	98
7.5. Conclusion	98
8. Conclusion. Etat des lieux sur la normalisation du bâtiment durable et interrogation sur ses implications pour le syndicalisme salarié	99
8.1. Réglementations et certifications : définitions auxquelles nous aboutissons	99
8.2. Les certifications sous le jour syndical	99
II. PAUL : L'EXPERIENCE D'UN RESPONSABLE DEVELOPPEMENT DURABLE	101
1. Profil de Paul, responsable développement durable	101
2. Types de chantiers assurés par l'entreprise	102
Conclusion	102
3. Genèse de la démarche environnementale dans l'entreprise	102
Conclusion	104
4. La progressive intégration de l'expertise environnementale	104
4.1. Appel d'offre et pôle étude	104
4.2. Le métier de responsable développement durable	105
4.3. Les référents environnement	106
4.4. Conclusion	106
5. La phase d'exécution	106
5.1. Sous-traiter le suivi environnemental	106
5.2. Sensibilisation et contrôle	107
5.3. Conclusion	108
6. L'innovation	108
Conclusion	108
7. Conclusion : quelle traduction du bâtiment durable en termes d'activité et d'emploi ?	109
III. LIONEL ET JEAN: L'EXPERIENCE SYNDICALE	110
1. Profils	110
2. L'emploi dans le contexte de crise (du bâtiment)	110
3. L'évolution écologique des pratiques de travail dans le bâtiment	111
3.1. Emplois et pratiques de construction	111
3.2. Des formations <i>a minima</i>	112
3.3. L'« immobilier »	112
3.4. Des arguments écologiques, contre l'emploi	113
3.5. Conclusion	113
4. Qu'est-ce qu'un emploi durable ?	114
4.1. Le cas de la pénibilité	114
4.2. Le cas de la sécurité	115
4.3. Le cas du reclassement	115
4.4. Conclusion	116
5. Où sont les emplois verts potentiels ?	116
5.1. La gestion des eaux	116

5.2. Le photovoltaïque	116
5.3. L'éolien	117
5.4. Conclusion	117
6. Paradoxes industriels	118
6.1. Des innovations inabouties	118
6.2. Le cas des blocages de chantier	119
6.3. Conclusion	119
7. Susciter des filières si l'on veut créer de l'emploi	119
7.1. Interroger les échecs	119
7.2. Réguler ou inciter ?	120
7.3. Conclusion	121
8. Les syndicats de salariés dans la construction de filières durables	121
8.1. Le syndicat parmi les différents acteurs institutionnels	121
8.2. Formation syndicale et champ d'intervention	122
8.3. Conclusion	123
9. Conclusion	124
IV. VINCENT : FORMER ET INFORMER LES ENTREPRISES	126
1. Profil	126
2. Les marchés de la rénovation	127
3. Effinergie+ : vers une simplification des labels ?	129
3.1. Labellisation des processus ou des produits : deux démarches distinctes	129
3.2. Le label Effinergie+	130
3.3. La formation Effinergie	131
3.4. Conclusion	131
4. Formation professionnelle et label sur la main-d'œuvre	132
4.1. Le label Reconnu Garant de l'Environnement (RGE) et autres dispositifs de montée en compétence	132
4.2. La dynamique de formation : massification ou condition sélective d'accès aux marchés ?	133
4.3. Conclusion	Erreur ! Signet non défini.
5. Conclusion	134
CONCLUSION GENERALE : VERS UN SALAIRE DURABLE ?	136
BIBLIOGRAPHIE	137
ANNEXE	140
SIGLES INSTITUTIONNELS	141
SIGNES DE QUALITE ENVIRONNEMENTALE	141