

Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ?

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

Samuel ZARKA

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 ?

La présente étude propose d'examiner cette tension entre verdissement des métiers *ou* des emplois dans le secteur du bâtiment sous différents angles. Dans un premier temps, un examen chiffré de l'évolution de l'emploi ces dernières années est proposé. Puis les mots et conceptions mises en œuvre par le Plan Bâtiment durable sont examinés, pour mieux comprendre les évolutions sectorielles qu'il promeut. Enfin, l'étude se penche sur les changements dans les pratiques de travail, en lien avec les nouvelles normes de développement durable, telles que les expérimentent les professionnels du secteur

L'enquête montre 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.

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 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.

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.

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.