

chantiers coopératifs

revue de la Fédération des Scop du BTP

Comme vous le savez déjà, notre Fédération a fait récemment le choix d'adhérer à la Fédération française du bâtiment (FFB). Même si l'histoire des relations entre nos deux organisations professionnelles est celle d'une longue amitié, le catalyseur effectif de ce rapprochement a, bien évidemment, été la perte de notre représentativité. Cela dit, nous entendons faire en sorte que cette adhésion ait pour effet de conserver, voire de conforter notre place au sein de la branche.

édito

En effet, la Fédération des Scop du BTP conserve ses mandats dans l'ensemble des organismes paritaires de la branche (PRO BTP, OPPBTP, Constructys, CCCA-BTP...) que, nous tenons à le rappeler, nous avons contribué à créer. Nos représentants continueront à siéger directement, ou, lorsque cela n'est plus possible, sur le contingent de la FFB au sein de ces différentes instances.

La voix des Scop du BTP pourra, ainsi, continuer à être portée, et notre Fédération mènera ses actions en mettant toujours en avant nos particularismes. Ils s'expriment par exemple au travers de notre label RSE SCOP BTP, 1^{er} label sectoriel créé en France, ou bien encore dans le partenariat étroit avec l'OPPBTP en faveur de la prévention et de la sécurité dans nos entreprises. Dorénavant, la spécificité de nos entreprises, notre vision de l'entrepreneuriat, mais aussi la dimension humaine inhérente au statut coopératif pourront être défendues directement au sein de la FFB, ce qui constitue une nouveauté.

Le développement : l'affaire de chacun d'entre nous

En plus du soutien à ses adhérents, la Fédération des Scop du BTP doit aussi se consacrer activement à son développement et à la création ou à la transformation de nouvelles coopératives. Nous devons démontrer tout l'intérêt et la modernité du modèle Scop pour que cette forme d'entreprise soit définitivement envisagée comme une solution de reprise sérieuse et efficace économiquement dans le secteur du BTP. Trop d'entreprises disparaissent faute de repreneurs, et, si elle ne peut constituer la seule solution, la Scop est une forme de reprise qui a tous les atouts pour réussir.

Pour y parvenir, nous avons besoin du concours de chacune et de chacun d'entre vous, qui constituez, en démontrant au quotidien la pertinence économique des Scop, les meilleurs promoteurs de ce statut.

Au-delà de la seule force de l'exemple, les adhérents de la Fédération ont chacun dans leur territoire une connaissance précise de l'écosystème du BTP. Elle est indispensable à un « sourcing » efficace qui permettra, en lien avec les équipes de la Confédération générale des Scop (CG Scop), de faire aboutir nombre de dossiers de reprise ou de transmission. Ainsi, nous sommes tous en mesure de contribuer directement à l'essor de notre mouvement.

Charles-Henri Montaut



sommaire

Pages 3-4



Interview

Serge Boureau
DG adjoint de la Scop Macoretz et président du CSE

CSE: « Le dialogue social permanent est l'un des ressorts de notre vitalité coopérative »

Page 7



Juridique

Vers des CCAG plus équilibrés ?

François Danel
Secrétaire général adjoint
Direction des Affaires juridiques et techniques

Page 8



Transmission

Atelier Glotin:
une cordée solidaire

l'interview



CSE: « Le dialogue social permanent est l'un



D'ici le 1^{er} janvier 2020, le CSE (comité social et économique) se substituera à toutes les autres instances représentatives du personnel. Serge Boureau, DG adjoint de la Scop Macoretz et président du CSE mis en place en mai dernier, rappelle toute l'importance du dialogue social

et les effets vertueux d'un «management basé sur la confiance».

Depuis sa création en 1986, Macoretz est rodé au dialogue social, c'est presque une seconde nature. Pouvez-vous nous en rappeler les origines ?

S. B. – La Scop est née de la rencontre de militants de la JOC¹, du MRJC² et de la CFDT qui souhaitaient démontrer qu'un autre rapport au travail était possible, que les richesses pouvaient être partagées autrement. Nous étions jeunes et pleins d'allant. Avant l'obligation de mettre en place un CE³, nous avons créé un comité des fêtes qui était à la fois un espace de dialogue et une instance conviviale. Dès le départ, cette volonté d'échanges était très présente chez Macoretz.

Nous avons en quelque sorte créé une instance de régulation au sein de l'entreprise que la mise en place du CE est venue formaliser, mais nous avons déjà appris à nous apprivoiser, à regarder nos désaccords avec bienveillance, et j'allais dire que nous avons déjà une belle pratique de la coopération, dans le sens de la recherche collective des ingrédients fondateurs de notre projet d'entreprise. Lors de la création du CE, nous avons accumulé assez d'intelligence collective pour signer des accords sur la participation, l'intéressement, l'aménagement du temps de travail, le compte épargne-temps... sans représentants syndicaux au sein de l'entreprise. Notre maturité coopérative s'y était substituée.

Avec la mise en place du CSE en mai dernier, vous avez largement anticipé l'obligation légale.

Pour quelle(s) raison(s) ? Et, par rapport aux instances représentatives du personnel, que change le CSE ?

S. B. – À vrai dire, nous étions prêts pour opérer cette transition, et il y avait une opportunité puisque nous devons effectuer une élection pour procéder au renouvellement des mandats des délégués du personnel. Sur le fond, cette transition ne change rien ou pas grand-chose, car nous nous inscrivons dans une continuité. Par exemple, sur le volet sécurité, le CE avait créé une commission qui travaille avec la direction de l'entreprise pour engager une démarche, en partenariat avec l'OPPBTP, afin de mettre en place une méthodologie sur la prévention en matière de sécurité et d'hygiène sur les chantiers. Tout naturellement, le CSE va poursuivre ce travail, comme il va perpétuer pour la deuxième année consécutive la « commission salaire » pilotée par le CA qui implique des membres de l'ex-CE, pour permettre une totale transparence dans ce domaine. Il faut sans doute rappeler que si nos instances représentatives ont toujours été vivantes au sein de l'entreprise, c'est en raison d'un fort engagement, traduit par le taux de sociétariat qui est de l'ordre de 70% pour une entreprise qui compte 220 personnes. Les membres du CSE traduisent cet engagement fort au sein de l'entreprise, 90% des 11 élus du comité sont des sociétaires.

La durée de mandat des membres du CSE est fixée à quatre ans. Chez Macoretz, du fait d'un accord collectif, cette durée est de deux ans. Pour quelle raison ?



Photos : © Macoretz

des ressorts de notre vitalité coopérative»



S. B. – Là encore, c'est un héritage de l'ex-CE. On avait des gens qui voulaient s'engager, mais globalement ils trouvaient que quatre ans c'était trop long, c'est la raison pour laquelle la durée des mandats a été fixée à deux ans. Cela dit, pour suivre des projets, deux ans c'est un peu court, et nous sommes en train de dialoguer pour évoluer vers des mandats de quatre ans.

Dans la construction du dialogue social et la conclusion d'accords d'entreprise, quel a été l'apport de la Fédération des Scop du BTP ?

S. B. – Il a été déterminant et essentiel. Nous avons toujours été en lien avec la Fédération, au niveau régional ou national. Sur les accords, comme celui sur l'aménagement du temps de travail par exemple, il y avait des aspects techniques sur lesquels

il était indispensable que la Fédération nous apporte son expertise juridique. Dans un souci pédagogique, pour présenter cet accord à tous nos associés, Émilie Auger-Martin [NDLR: directrice des Affaires sociales, Fédération des Scop du BTP] s'était même déplacée pour échanger avec nous, et ce fut un moment fort, très apprécié.

On ressent en vous écoutant que cette fibre sociale est très forte chez Macoretz. Diriez-vous qu'elle est constitutive d'un des piliers du projet d'entreprise ?

S. B. – Cette sensibilité sociale est liée à l'histoire et à la culture de l'entreprise, mais la défense de notre projet d'entreprise, qui a pour finalité le bien-être de tous au travail, passe d'abord par la nécessité d'être de très bons professionnels. Oui, nous pensons que le management par la confiance est une vertu et

que l'échelle très resserrée des salaires [NDLR: de 1 à 4.] est un gage de confiance et de justice. Oui, nous pensons que le but d'une entreprise est d'être au service des hommes et des femmes qui la constituent, donc la sensibilité à la question sociale est une évidence. Mais tout ceci requiert un préalable qui est une exigence absolue. Si nous voulons vivre notre projet d'entreprise avec le plus d'exemplarité, nous devons avant tout être très bons sur notre marché. Pour être très bons, nous avons mis en place un management innovant et des espaces de dialogue ouverts à tous les sociétaires. Ainsi, tous les deux mois, nous les rassemblons pour un échange informel divisé en trois temps : un temps d'information sur l'actualité de l'entreprise ; un temps de carrefours avec des ateliers de 15-20 personnes qui échangent sur un thème donné ; un temps festif qui conclut ces moments. En réalité, le dialogue social permanent est l'un des ressorts de la vitalité coopérative de Macoretz.

¹ Jeunesse ouvrière chrétienne.

² Mouvement rural de la jeunesse chrétienne.

³ Comité d'entreprise.

EN BREF

Nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés, le comité social et économique (CSE) se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel en les fusionnant (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT).

Date butoir de sa mise en place : le 1^{er} janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

EN SAVOIR PLUS, ÊTRE ACCOMPAGNÉ(E) ?

Pour toute information concernant la mise en place du CSE et pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, vous pouvez contacter la direction des Affaires sociales de la Fédération.

Téléphone : 01 55 65 12 20

Émilie Auger-Martin : e.augermartin@scopbtp.org

Sandrine Laurence : s.laurence@scopbtp.org

**Tant qu'on n'a pas
essayé, on croit
qu'on n'y arrivera
jamais.**

**mon
DOC
unique**  **Prem's**

**Vous n'imaginez pas comme c'est simple
de faire son premier pas en prévention.**

L'évaluation des risques professionnels contribue à la performance globale de votre entreprise.
C'est une étape essentielle pour assurer la sécurité et protéger la santé de vos salariés.

monDOCuniquePREMS.fr



PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION

OPPBTP
La prévention BTP

Apprentis : vecteurs d'innovation pour le BTP ?

Dans une interview récente parue dans *Chantiers coopératifs* (n° 2, automne-hiver 2018), Erik Dangremont, P-DG de la Scetec, rappelant l'importance des apprentis dans une Scop, soulignait que « *les apprentis d'aujourd'hui seront nos associés de demain* ».

Toutefois, l'actuelle génération d'apprentis, celle des *digital natives*, présente quelques singularités. Contrairement aux générations précédentes, elle a grandi au rythme de l'évolution des technologies de l'information et de la communication. Active sur les réseaux sociaux, elle présente une certaine habileté à muter rapidement au rythme de l'innovation et se montre pragmatique dans sa vision de la transformation digitale des entreprises, ce que semble corroborer une récente enquête du CCCA-BTP¹.

BIM, impression 3D, objets connectés... L'enquête révèle que les apprentis du BTP sont prêts à porter ces nouveaux modèles dans les entreprises, et que certains d'entre eux se considèrent même comme des « ambassadeurs de l'innovation dans le BTP ». Parmi les innovations qui leur paraissent les plus utiles, ils citent le BIM (37%), les objets connectés (36%), l'impression 3D (32%). Suivent ensuite les outils de réalité virtuelle ou augmentée (25%), les robots (24%), les drones (21%)...

L'innovation au service des hommes sur les chantiers

Une utilité corrélée à des bénéfices rapides pour les entreprises, de telle sorte que l'innovation permettrait, selon eux, de rendre le travail moins pénible (45%), d'augmenter l'efficacité des salariés sur les chantiers (35%) et de garantir plus de sécurité (33%).

Cette génération volontariste, qui présente aussi la particularité de vouloir s'exprimer et de refuser d'être mise dans une case, pointe également les difficultés rencontrées par les entreprises pour être plus innovantes. Dans le trio de tête des freins identifiés: un manque de moyens financiers (pour 38% des apprentis interrogés), un manque de formation professionnelle adaptée (32%) et un manque d'information sur les techniques innovantes (31%). Viennent ensuite, et c'est plus inquiétant, un manque de compétences en matière d'innovation (27%) ou un manque de volonté de la part des dirigeants (19%).

En résumé, l'enquête met en lumière que, loin d'être « hors-sol », les préoccupations des apprentis rejoignent celles des entreprises en matière d'efficacité et de productivité. Franck Le Nuellec, directeur du Développement et de l'Innovation stratégique du CCCA-BTP, souligne non sans raison que cette nouvelle génération est le vecteur « *de la transformation digitale des entreprises* ».

Comme, par ailleurs, la génération Z souhaite donner du « sens » à son investissement professionnel, son intégration au sein des Scop pour y devenir les associés de demain pourrait se révéler bénéfique pour les uns comme pour les autres. Comment mieux développer les innovations qu'en étant associés ? **Dans ce domaine, les entreprises de la Fédération des Scop du BTP, en raison de leur statut socialement novateur, ont de belles cartes à jouer pour séduire une génération pleine de promesses.**

¹ L'enquête « Les jeunes et l'innovation dans le BTP » a été réalisée en novembre 2018 par Infopro Digital pour le CCCA-BTP, via un questionnaire en ligne, auprès d'un échantillon de 6 490 apprentis âgés de 15 à 23 ans, en formation du CAP au diplôme d'ingénieur.

Vers des CCAG¹ plus équilibrés ?

Le 4 juillet dernier, la Fédération a participé à l'assemblée plénière de l'Observatoire économique de la commande publique, qui a donné lieu à la présentation du guide Accès des TPE/PME à la commande publique, sujet auquel la Fédération est particulièrement attentive.

Parmi les préconisations

de ce guide, outre l'appel à développer un allotissement adapté aux TPE/PME et à lutter contre les offres anormalement basses, on relève aussi des propositions plus simples et plus concrètes, comme allonger les délais de réponse aux consultations, n'imposer la présence aux réunions de chantier qu'en fonction des nécessités, ou limiter les pénalités de retard au préjudice effectivement subi par le maître d'ouvrage.

Ces propositions ne se situent certes pas au même niveau. Certaines figurent déjà dans le Code de la commande publique, pour les autres il s'agirait soit de les inscrire dans le Code, soit de les insérer dans les clauses contractuelles des marchés.

Cet été, après avoir procédé à une consultation sur les évolutions souhaitées des CCAG, la direction des Affaires juridiques du ministère de l'Économie et des Finances a lancé le 16 septembre dernier les travaux visant à les traduire dans les textes.

La Fédération participera bien sûr, avec un esprit constructif, aux différents groupes de travail consacrés aux marchés de travaux. Mais rappelons quelques évidences :

L'existence même des CCAG, pour les marchés publics comme privés d'ailleurs, qui sont imposés par l'acheteur à son contractant sans que celui-ci puisse les discuter ou les modifier, entre en contradiction avec le principe édicté par l'article L441-1 du Code de commerce selon lequel les conditions générales de vente constituent le socle unique de la négociation commerciale : dans le BTP, les entreprises doivent s'adapter à des conditions générales d'achat, avec tous les risques de déséquilibre entre les parties que cela implique.

S'agissant de la commande publique, on connaît et on est disposé à admettre les arguments – la défense de l'intérêt général, le bon usage des deniers publics – qui justifient d'accorder à l'acheteur des droits exorbitants du droit commun. Mais la légitimité de ce régime dérogatoire ne pourra qu'être renforcée si l'élaboration de

ces conditions générales résulte d'une large concertation prenant en compte les intérêts de toutes les parties. La démarche ne peut donc qu'être saluée, en espérant que les attentes des petites et moyennes entreprises ne seront pas déçues.

Au-delà de la sécurité juridique qu'elle apporte aux parties, la référence à un CCAG constitue également un facteur de simplification pour les candidats aux marchés publics, puisqu'elle leur évite d'avoir à vérifier systématiquement les conditions contractuelles qu'ils devront respecter. Cette condition manque évidemment si les acheteurs publics s'autorisent à y apporter des modifications plus ou moins justifiées.

Dans la mesure où les CCAG auront été révisés avec le souci de parvenir à un équilibre dans les obligations des parties, peut-on espérer voir bannies ces dérogations ayant pour effet de le remettre en cause au détriment du titulaire du marché ? ■

François Danel
Secrétaire général adjoint
Direction des Affaires juridiques
et techniques

¹ Cahiers des clauses administratives générales. Les cahiers des clauses administratives générales (CCAG) fixent les dispositions applicables à chaque catégorie de marché.

T ransmission



Atelier Glotin : une cordée solidaire

Spécialisé dans la conception, la fabrication et la pose d'escaliers depuis 1973, l'Atelier Glotin (Loire-Atlantique) a opté pour le statut Scop en décembre 2018. Au préalable, l'entreprise avait été rachetée par ses salariés après le décès accidentel de ses dirigeants.



Et d'abord, la tragédie... Le patron de l'entreprise familiale qu'il avait créée, récemment réélu maire de la commune de Campbon, Jean Glotin, sa femme et l'un de leurs enfants dévissèrent... Leur passion de l'alpinisme leur avait joué un vilain tour dans les Alpes, par une sale journée d'août 2001. La disparition du «*montagnard de Loire-Atlantique*», comme le nomme Jean Rouaud, prix Goncourt et originaire de la commune, dans une tribune publiée dans *Libération*¹, laissa sous le choc ses proches et les salariés. Avec l'appui de la famille, d'un groupe d'amis

artisans et l'aide de la CAPEB², quatre salariés, sur les neuf que comptait alors l'entreprise, décidèrent de racheter la société. «*[C'était] pour conserver nos savoir-faire, notre outil de travail et nos emplois*», souligne Alain Crand, qui fut l'un des initiateurs du projet de reprise de cette entreprise, inspiré par le modèle de management participatif mis en place par l'ancien patron emblématique. Quatre ans plus tard, l'entreprise atteignit un cycle de développement qui l'obligea à investir. Pour obtenir des prêts, les associés durent hypothéquer leurs maisons. Pari risqué, mais réussi. Douze ans plus tard, nouveau virage. À la suite du départ à la retraite de l'un des cogérants, l'entreprise pouvait racheter ses parts, en revalorisant mécaniquement celles des

autres cogérants. C'était un choix possible, «*mais l'idée consistait plutôt à impliquer tous les salariés*», note A. Crand. Alors, le statut Scop fit surface. Il fallut d'abord convaincre, car certains salariés ne voyaient pas l'intérêt de s'associer. Le temps de la discussion fut l'ingrédient nécessaire. Entamé en février 2018, le passage en coopérative fut effectif en décembre. Chaque salarié mit 5 000 euros en capital, une somme abondée par le Conseil régional. Ainsi, grâce à ce mécanisme, 15 salariés sur 17 devinrent associés, et l'accompagnement structuré du réseau des Scop fut précieux pour formaliser le statut.

Vivre avec le souci de l'autre

Dès lors, les choix stratégiques étaient clairs. Valoriser le travail et le bien-être, responsabiliser

chacun, être solidaires les uns des autres. L'entreprise ayant son propre patrimoine, constitué par les réserves impartageables qui appartiennent en propre à la coopérative, le choix d'être trois cogérants a été fait «*pour que l'on n'identifie pas l'entreprise à une personne, mais à un groupe*». Primauté du groupe, donc, qui explique que le management est basé sur le consensus. «*Si nous n'avons pas 80 % d'adhésion pour faire passer une décision, on rediscute*», explique A. Crand qui, lors d'une intervention récente³, envisageait joliment l'avenir : «*Il va falloir vivre ensemble avec le souci de l'autre. Et si nous avons la chance que ça fonctionne, alors là notre passage en coopérative aura un vrai sens.*» ■

¹ Le 25 août 2001. Il a obtenu le prix Goncourt 1990 pour *Les Champs d'honneur*.

² Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment.

³ Lors de l'AG des Scop de l'Ouest, le 21 juin 2019.

Atelier Glotin (Pontchâteau)

Passage en Scop :
décembre 2018

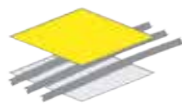
Salariés/associés : 17/15

CA (2018) : 1,5 M€

Activité : conception, fabrication et pose d'escaliers



LES INFORMATIONS PARTENAIRES



CCCA-BTP

★ **Le 09/09/2019 –
Worldskills 2019:
l'équipe de
France décroche
27 médailles**

Au terme de plusieurs mois d'entraînement et de quatre jours de compétition à Kazan, en Russie, l'équipe de France s'est classée dans le top 10 des 63 pays engagés en décrochant 27 médailles, dont 9 pour le BTP.

★ **Le 18/09/2019 –
Les professionnels de
la construction sont
fiers de leurs métiers
et le font savoir !**

Afin de promouvoir l'image et les atouts de leur secteur et de leurs métiers, les professionnels de la construction lancent une campagne de communication nationale auprès du grand public sur le thème « Demain s'invente avec nous ».



★ **Le 18/09/2019 –
Les sociétés**

**coopératives: un
modèle qui contribue
à améliorer la qualité
de vie au travail**

Dans le cadre d'un appel à projets FACT (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail) de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), la Confédération générale des Scop a mené une enquête auprès de 12 coopératives, ce qui a permis d'identifier les pratiques managériales de nature à améliorer la qualité de vie au travail (QVT).



★ **Le 18/07/2019 –
Constructyts vous
présente son rapport
d'activité 2018**

Avec 419 millions d'euros engagés en 2018, Constructyts a formé 363 000 stagiaires et soutenu l'effort de formation de ses 194 000 entreprises adhérentes. Temps forts, nouveaux services numériques,

publications d'études, chiffres clés...

Découvrez le rapport d'activité 2018 de Constructyts.



★ **Le 08/07/2019 –
Échafaudages: une
nouvelle subvention
pour les TPE**

L'Assurance maladie-Risques professionnels vient de lancer sa subvention « Échafaudage + » destinée aux entreprises de moins de 50 salariés. Objectif: réduire les risques de chutes de hauteur. Chaque mois, une nouvelle vidéo avec d'autres sujets viendra compléter la chaîne YouTube.

★ **Le 11/09/2019 –
TPE/PME:
une gamme de
subventions
pour avancer en
prévention**

L'Assurance maladie-Risques professionnels propose désormais 17 subventions destinées aux petites entreprises, pour les aider

à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elles sont disponibles jusqu'à la fin de l'année 2020.



★ **Le 18/07/2019 –
Le groupe PRO BTP
présente son
Rapport annuel et
de responsabilité
sociétale et
environnementale
2018**

Découvrez-le en ligne dès à présent.



★ **Le 28/08/2019 –
Florence Cesmat
rejoint le groupe
SMA comme
directrice des filiales
étrangères**

À compter du 1^{er} septembre 2019, Florence Cesmat est nommée directrice des filiales étrangères. Dans ce cadre, elle pilotera les filiales internationales existantes et mettra en œuvre les réflexions concernant de nouvelles implantations à l'étranger.

FORMATION

★ **Le 20/09/2019 – (2019-06) Formez-vous grâce à votre CPF**

Qu'est-ce que le compte personnel de formation (CPF) ? Qui est concerné ? Pour quelle durée ? Quels sont les avantages ?

MARCHÉS

★ **Le 18/09/2019 – (2019-10) Droits du sous-traitant déclaré et accepté**

Très largement répandue dans le domaine de la construction, la sous-traitance va offrir un certain nombre de protections et de garanties au sous-traitant, à condition qu'il ait été déclaré et accepté par ce dernier selon la procédure prévue.

PRÉVENTION

★ **Le 02/07/2019 – (2019-08) AFS Échafaudage +**

Nous avons annoncé au début de l'année (les infos Prévention 2019-1), en présentant les différentes aides financières de la CNAM susceptibles d'être accordées aux

entreprises du BTP, la relance de l'AFS Échafaudage +.

RÉSEAU

★ **Le 03/09/2019 – (2019-05) Opportunités pour les Scop BTP dans le cadre de l'organisation des JO 2024**

En lien avec la CG Scop, la Fédération des Scop du BTP a rencontré Christophe Divi, directeur d'ESS 2024. Cet acteur du comité d'organisation a pour but de développer l'accès aux marchés des JO 2024 auprès des TPE/PME et notamment des entreprises de l'ESS.

SCOP BTP

★ **Le 16/07/2019 – (2019-04) Une image vaut mille mots**

Depuis quelques mois, la Fédération des Scop du BTP a sollicité chacun d'entre vous afin d'obtenir des photos de chantiers. Aujourd'hui, l'exposition photo au sein de nos locaux prend forme, et nous souhaitons vous remercier d'avoir contribué à ce beau projet.

SOCIAL

★ **Le 12/09/2019 – (2019-21) Risque de requalification en contrats de travail des contrats passés avec les prestataires indépendants**

Depuis la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, qui a introduit le statut d'autoentrepreneur, le nombre d'indépendants s'est très largement développé.

★ **Le 16/09/2019 – (2019-23) Mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics**

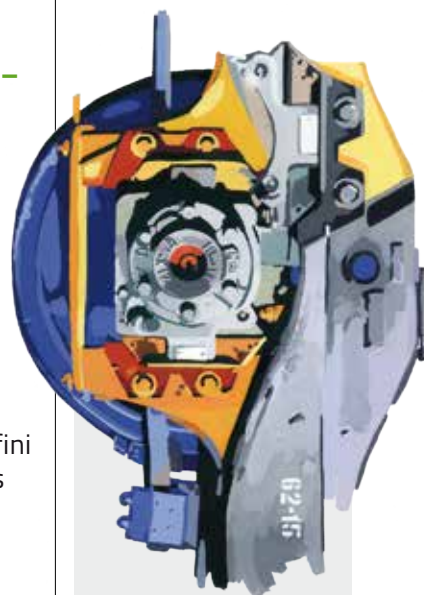
La « loi travail » du 8 août 2016 a redéfini le rôle des branches professionnelles. Pour assurer leurs nouvelles missions, elles doivent mettre en place, par accord, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

TECHNIQUE

★ **Le 12/09/2019 – (2019-05) Hausse du GNR**

Le GNR, particulièrement

utilisé dans les travaux publics, notamment pour les engins de chantier, verra très probablement son coût augmenter au cours de l'année prochaine. Les entreprises doivent donc prendre toutes les précautions utiles dans cette perspective.

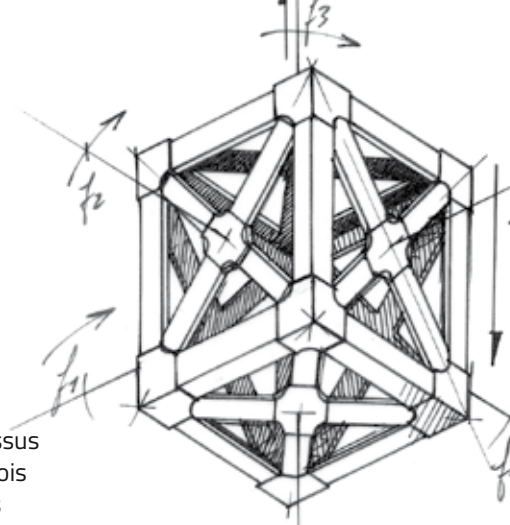


Retrouvez toutes vos informations professionnelles et techniques sur l'espace adhérent du site www.scopbtp.org



Actualités

Vie du réseau



Création de la Fédération Nouvelle-Aquitaine des Scop du BTP

Dans un souci de correspondre aux nouvelles régions administratives, les assemblées générales des Fédérations Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes des Scop du BTP, qui se sont tenues aux mois

de juin et juillet dernier, sont venues adopter à l'unanimité le protocole et les statuts fondateurs de la Fédération Nouvelle-Aquitaine des Scop du BTP. Il s'agit là d'une formidable opportunité pour ces trois Fédérations régionales de regrouper leurs moyens et de créer des synergies entre elles.

Le président Thierry Grolier, ses deux vice-présidents Didier Bayle et Jany Peronnet ainsi que l'ensemble du conseil d'administration (composé de deux

administrateurs issus de chacune des trois anciennes régions administratives) et son secrétaire général Pierre Fondard mettront tout en œuvre pour animer le réseau, représenter et accompagner les Scop du BTP de cette grande et dynamique région. Le 28 juin dernier, la Scop de BTP STPR, située à Pleuville (département de la Charente), célébrait son 30^e anniversaire. Pour cette occasion, le soleil et plus de 150 partenaires et amis ont répondu présent à l'invitation

lancée par Pierre Barrier, dirigeant de cette Scop qui compte aujourd'hui plus de 30 salariés.

Pierre Fondard
Secrétaire général
Nouvelle-Aquitaine
Scop BTP



STPR, un gâteau d'anniversaire à 30 bougies

Le 28 juin dernier, la Scop de BTP STPR, située à Pleuville (département de la Charente), célébrait son 30^e anniversaire. Pour cette occasion, le soleil et plus de 150 partenaires et amis ont répondu présent à l'invitation lancée par Pierre Barrier, dirigeant de cette Scop qui compte aujourd'hui plus de 30 salariés.



Durant cette journée, placée sous le signe de la convivialité, différents intervenants ont pu rendre hommage au chemin parcouru par cette entreprise en trois décennies. C'est en effet en 1989 que cinq salariés, Alain Vriet en tête, ont décidé de se lancer dans la formidable aventure de ce que l'on appelait à l'époque : la société coopérative ouvrière de production. Lorsque Pierre Barrier a pris la succession en 2008, ce n'étaient pas moins de 15 salariés qui composaient STPR. Alors qu'il aurait pu se contenter de suivre le



fil de l'eau et de rentrer dans une routine, il a préféré relever de nouveaux défis, comme le déménagement dans les nouveaux locaux en 2010, le rachat de l'entreprise LABBE TP depuis 2011, la compétence Eau potable, sans oublier les nombreux salariés qui sont venus gonfler les effectifs pour répondre

aux besoins de l'entreprise et des clients. Au moment des discours et avant les interventions des élus locaux et des représentants de la Fédération des Scop du BTP, Pierre Barrier a souhaité remercier les partenaires de la STPR, mais a surtout tenu à rappeler que ces succès, la Scop les doit au travail et au professionnalisme quotidien de ses associés.

Pierre Fondard
Secrétaire général
Nouvelle-Aquitaine
Scop BTP



Action prévention et sécurité

L'accord national de partenariat entre l'OPPBTB et la Fédération des Scop du BTP, renouvelé en mai 2018, poursuit son déploiement dans les régions, et se traduit par des conventions régionales de partenariat et l'organisation de diverses actions collectives ou individualisées. L'objectif principal est d'accompagner toutes les Scop du BTP pour mener leur évaluation des risques (initiale et mise à jour), et de maintenir l'implication des Scop en prévention des risques professionnels, en développant la culture prévention à tous les niveaux de l'entreprise. Ainsi, par exemple, la Fédération Ouest a organisé trois réunions réunissant au total 33 participants pour 22 entreprises : le 24 mai dans la Scop La Régionale dans les Pays de la Loire ; le 29 mai dans la Scop STEPP en Bretagne ; et le 5 juin au CFA du Bâtiment de Caen.

Animées conjointement par l'OPPBTB et nos permanents, ces réunions permettent des échanges d'expériences très motivants pour les entreprises. Cette démarche de partenariat est coordonnée au niveau national par un comité de suivi, composé de Carine Janot-Forestier et Pascal Montilly (OPPBTB) ainsi que de Jacques Di Stefano et Alex Potocki (Fédération des Scop du BTP). Ce groupe profite de ses séances de travail pour faire le tour des régions : après une réunion à Bordeaux en octobre 2018, la suivante a eu lieu à Rennes le 26 septembre 2019. Celle-ci a permis de rencontrer la Fédération régionale Ouest, son président Erik Dangremont, son secrétaire général Xavier Duval ainsi que les mandataires de notre Fédération dans les comités régionaux de l'OPPBTB.

Alex Potocki, 1^{er} vice-président Scop BTP

Le réseau de la Fédération des Scop du BTP s'étend

■ Direction des Affaires juridiques et techniques



Jérémy Vidalenc a intégré la Fédération nationale des Scop du BTP en tant que chargé des affaires juridiques au sein de la direction des Affaires juridiques et techniques.

Après avoir obtenu un master 2 en droit communautaire, il a évolué par le passé au sein d'un bureau d'études techniques tous corps d'état de la construction en tant que juriste puis en entreprise générale.

Depuis le début du mois de septembre, il est notamment chargé d'apporter son expertise en matière de droit des marchés publics/privés, droit de la construction, mais aussi d'animer le réseau des adhérents et de représenter la Fédération dans diverses instances de branche (groupes de travail, comité de pilotage...).

que j'ai rejoint l'équipe d'Émilie Auger-Martin en qualité de juriste de droit social, pour travailler au service des Scop au sein de la direction des Affaires sociales de la Fédération nationale.

Pour rappel, vous pouvez nous solliciter par e-mail ou par téléphone aux coordonnées habituelles. À très vite!

Sandrine Laurence

■ Direction de la Communication et de la Formation



Nicopol ISNARD a récemment intégré la Fédération des Scop du BTP au poste de chargé de communication. Actuellement en troisième année d'études en communication, son rôle est d'épauler Thomas Gallier sur la gestion du site, de la page Facebook de la Fédération et de différentes missions rattachées à ce domaine.

■ Direction des Affaires sociales



J'ai travaillé pendant près de dix ans en associations dans le secteur de l'accès au Droit et l'aide aux victimes d'infraction. Puis la société DOCAPOSTE m'a engagée en qualité d'instructrice pour la mission Droit

au logement opposable, au service de la Préfecture du Val-de-Marne. J'ai donc eu l'occasion dans mon parcours de travailler en réseau. J'aime le travail en équipe et suis attentive à transmettre une information claire et compréhensible pour chacun de mes interlocuteurs. Je suis également toujours volontaire pour découvrir de nouveaux secteurs d'activité. C'est donc avec plaisir et enthousiasme

■ Fédération Aquitaine des Scop du BTP



La Fédération Aquitaine des Scop du BTP a le plaisir d'accueillir Philipine Mauro depuis le début du mois de septembre, en tant que chargée d'accompagnement et de développement. Titulaire d'une licence en sciences de gestion et d'un master 2 en sciences du management – développement stratégique et durable des organisations, son parcours professionnel lui a également permis de se forger une solide expérience dans le domaine de la RSE. Elle est chargée de l'accompagnement des Scop du BTP issues des cinq départements que couvre la Fédération Aquitaine des Scop du BTP.