

Des emplois verts au salaire durable?

Le cas du bâtiment

Samuel ZARKA

Colloque « Sécurité sociale et écologie au 21ème siècle »

Université Paris 7 Diderot

30 mai 2016

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 collective de protéger notre environnement sur un plan tant sanitaire que social, les conditions d'emploi et de salaire sont pratiquement absentes des préconisations environnementales mises en œuvre par les Etats et les entreprises.

Ce paradoxe est particulièrement lisible dans le secteur du bâtiment.

D'un côté, 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, à travers la mise aux normes thermiques de l'ensemble du parc résidentiel et tertiaire. D'un autre côté, l'expression « emploi vert », courante à l'époque du Grenelle Environnement, en 2007, a disparu des discours institutionnels depuis. En revanche, l'adaptation de certains métiers du bâtiment aux exigences du développement durable a suscité l'apparition d'une autre notion, celle de « métier vert », aujourd'hui largement usitée.

Or, à travers la notion de « métier », l'accent mis sur l'activité de travail se disjoint des conditions d'emploi, alors que celles-ci jouent à la fois sur la qualité des ouvrages et sur l'accès des travailleurs aux droits, comme le salaire et la formation. En l'occurrence, cette disjonction entre activité et conditions d'emploi s'inscrit dans un secteur caractérisé par la sous-traitance généralisée et une large diversité des contrats de travail, aboutissant dans une forte instabilité des conditions de rémunération d'une partie de la main d'œuvre, qu'il s'agisse de salariés des entreprises, d'intérimaires ou de travailleurs détachés.

Or, l'amélioration environnementale recherchée, si elle doit sécuriser les conditions de vie collectives mises en danger par l'exploitation capitaliste, ne suppose-t-elle pas de rendre, non seulement les produits du travail, mais le travail lui-même durable ? Des modes de consommation et des produits sécurisés n'appellent-ils pas, de manière conjointe, une sécurité sociale des producteurs, couvrant notamment la discontinuité des ressources causée par l'actuelle crise de l'emploi ? Ou bien, à l'inverse, l'amélioration environnementale recherchée vise-t-elle exclusivement l'exhibition de labels de qualité sur les produits finaux ?

La présente communication, intitulée « des emplois verts au salaire durable ? » propose d'examiner cette tension entre verdissement de l'activité d'un côté, de l'emploi et du salaire de l'autre, dans le secteur du bâtiment. Pour ce faire, nous analysons les évolutions portées par le bâtiment durable en trois temps.

Premièrement, sur la base de données statistiques, nous dressons un bilan social du secteur du bâtiment en 2014, au prisme des perspectives d'activité définies lors du Grenelle Environnement. Notre analyse se centrera ici sur les entreprises d'exécution.

Deuxièmement, sur une base documentaire nationale et communautaire, ainsi qu'à partir d'une quinzaine d'entretiens avec des professionnels, nous revenons sur deux exemples parmi les catégories de pensée et d'action du bâtiment durable, tel qu'elles encadrent l'évolution du travail : les métiers verts et verdissants d'une part, les normes et signes de qualité d'autre part.

Au terme de ce parcours empirique enfin, nous proposons une ré-élaboration conceptuelle des problématiques rencontrées sur le terrain, afin de préciser les termes dans lesquels le développement durable est ou peut être compatible avec la sécurité sociale des travailleurs.

Cette communication s'appuie sur l'étude « Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ? », menée dans le cadre d'une convention FO-IRES, entre septembre 2014 et septembre 2015¹.

I - Les chiffres des entreprises d'exécution entre 2008 et 2014

2014 correspond à la date d'arrêt des séries statistiques disponibles sur le site de l'observatoire du BTP².

Rappelons d'abord de quel secteur d'activité nous parlons.

Au sens courant, le bâtiment désigne l'activité de chantier, c'est-à-dire la construction et la rénovation résidentielle ou tertiaire publiques et privées.

En 2014, le bâtiment comprend, en France, autour de 400 000 indépendants³ et 950 000 salariés⁴, parmi lesquels les trois quarts sont des ouvriers. Les effectifs restant se partagent entre ETAM et ingénieurs.

S'agissant des entreprises, 98% comptent 0 à 20 salariés. Autrement dit, le bâtiment se caractérise par une très forte polarité entre un réseau de travailleurs indépendants et petites entreprises d'une part, et une minorité quantitativement très faible d'entreprises de taille importante, dont trois ou quatre groupes majeurs, d'autre part.

Rappelons enfin, avec Carassus en 2003⁵, puis Amarillo en 2013⁶, que si nous nous centrons ici sur l'acte de construire, le secteur du bâtiment dans son ensemble est plus vaste, puisqu'il inclut la programmation, assurée par la maîtrise d'ouvrage, c'est-à-dire le client ; la conception, assurée par la maîtrise d'œuvre, c'est-à-dire l'architecte et les bureaux d'études ; suite auxquels les entreprises d'exécution et les sous-traitants réalisent l'ouvrage et en assurent la gestion.

Mais revenons au Grenelle Environnement.

Au lendemain du Grenelle, le cabinet de conseil Boston Consulting Group estimait que les politiques de développement durable menées en France devaient créer plusieurs centaines de milliers d'emplois sur une décennie. La part du lion revenait au bâtiment, avec plus de 300 000 emplois créés dans la maîtrise d'œuvre et l'exécution.

Toutefois, le suivi statistique des effectifs, assuré par l'Observatoire du BTP, montre que la crise économique a, depuis 2008, causé une très forte diminution des effectifs du secteur. Entre 2008 et 2014, le bâtiment a ainsi perdu 123 000 CDI. Quant aux secteurs conjoints du bâtiment et des travaux publics, ils ont perdu, entre 2007 et 2013, 23 000 intérimaires en ETP et 23 000 apprentis. Au passage, ces pertes d'emploi occasionnent la très forte augmentation du nombre d'entreprises sans salariés : entre 2008 et 2014, ils passent de 200 000 à 320 000, autrement dit leur nombre

¹ Zarka, Samuel, 2015, *Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment?*, Etude FO-IRES : <http://www.ires.fr/images/files/EtudesAO/CGTFO/EtudeCGT%20FO%20emplois%20verts%20rapport%202015.pdf>

² Observatoire du BTP : <http://www.metiers-btp.fr>

³ CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment), 2015, *Les Chiffres clés*, avril, p. 8 : <http://www.capeb.fr/media/document/chiffre-cles-2015-v4.pdf>

⁴ Observatoire du BTP, *supra*.

⁵ Carassus, Jean, 2003, *Construction : La mutation : De l'ouvrage au service*, Presses de l'École Nationale des Ponts et Chaussées.

⁶ 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.

augmente de 60%. La part du travail détaché est elle aussi conséquente, représentant, en 2011, 15% de la main d'œuvre du BTP, d'après un rapport du CESE⁷.

Si l'on examine les effectifs en CDI, on constate que de nombreux métiers traditionnels du bâtiment (carreleurs, maçons, plâtriers) ont subi une hémorragie (-20% des effectifs en moyenne). Cette baisse affecte aussi, à différents degrés, 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%, une proportion sans commune mesure avec les pertes d'emploi identifiées. Les politiques de bâtiment durable ne semblent ainsi entraîner dans leur sillage qu'une minorité d'ouvriers spécialistes de la rénovation énergétique, auxquelles on peut supposer que s'ajoute une partie des effectifs de maîtrise, d'encadrement, de vente (qui ont augmenté de +10%).

À partir de ce bref examen statistique, on peut dire que les centaines de milliers d'emplois verts prévus dans le bâtiment n'existent pas. Au contraire, la baisse de l'activité, en accroissant la pression sur l'emploi, insécurise l'accès aux ressources économiques des travailleurs.

À présent, entrons dans les conceptions environnementales qui orientent le bâtiment durable.

II - Les catégories du bâtiment durable

Notre examen porte ici sur les catégories employées par les institutions et les entreprises, notamment en France, mais pas uniquement, pour concevoir l'évolution du travail dans le bâtiment, au fil des politiques de développement durable.

Pour ce faire, nous considérerons deux cas :

- celui des « métiers verts » et « verdissants », catégories statistiques employées par exemple dans une publication du Commissariat général au développement durable, parue en 2014⁸.
- et le cas des normes et signes de qualité environnementale, en usage depuis une dizaine d'année sur les chantiers.

Premier cas, les objets statistiques.

La publication étudiée vise à fournir des indications chiffrées sur le développement durable, en terme de chiffre d'affaire, de secteurs concernés, de quantité d'emploi pourvus ou à pourvoir, etc. Le « bâtiment » est ainsi intégré dans le concept plus vaste d' « économie verte », désignant les entreprises ayant directement ou indirectement pour objet, ouvrez les guillemets, « la préservation de la nature », fermez les guillemets. Ce que désigne le mot « nature » n'est pas précisé.

Dans ce cadre, la publication distingue, d'une part, les métiers « verts », c'est-à-dire, je cite, « à finalité environnementale », comme le traitement des déchets ou la gestion des réserves naturelles ; d'autre part, les métiers « verdissants », dont, je cite, « les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux ». Certains métiers du bâtiment font partie de ces derniers, les métiers verdissants. 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 ».

Ce ciblage des métiers verts et verdissants vise, je cite, à « quantifier le nombre de personnes qui occupent un poste à finalité environnementale ou dont le contenu évolue pour intégrer les enjeux environnementaux ». D'après la publication étudiée, les métiers verts et verdissants rassemblaient, ainsi, environ 4 millions de travailleurs en 2010, dont un sur trois dans le bâtiment au sens large : architectes, bureaux d'étude, exécution.

⁷ Grosset, Jean (avec Cieutat, Bernard) 2015, *Les travailleurs détachés*, Avis du Conseil économique, social et environnemental, Journal officiel de la République française : <http://www.lecese.fr/travaux-publies/les-travailleurs-d-tach-s>

⁸ 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>

Ce faisant, les catégories de métier vert et verdissant, ainsi qu'un certain nombre d'autres catégories du même ordre, se réfèrent exclusivement l'activité de travail, et absolument pas à la qualité de l'emploi. L'environnement social et juridique du travail n'est, ainsi, pas problématisé. Au contraire, la mesure de l'emploi a recourt, sans plus de précisions, à des indicateurs traditionnels (combien de CDI, de CDD, d'indépendants, etc.), tandis que la définition des métiers « verts » ou « verdissants » en termes de « compétences » fait signe, sans le relever comme tel, vers la logique compétence et les dispositifs associés : l'entretien de l'employabilité sur le marché de l'emploi, la marchandisation de la formation continue, l'accroissement du contrôle de l'employeur sur la mobilité salariale, via les protocoles individuels d'évaluation. Ces institutions capitalistes de travail sont ainsi tacitement confirmées.

Passons maintenant à un second registre de catégories : les normes de construction, généralement attestée par des signes de qualité.

On peut ainsi distinguer plusieurs types de normes :

- les normes obligatoires, comme la réglementation thermique 2012.
- la norme ISO environnement, non obligatoire, et qui se présente comme un gage de « bonne pratique » à l'initiative des entreprises. Elle relève plutôt d'une démarche qualité et de la traçabilité des actes de construction.
- enfin et surtout, les certifications demandées par les clients ou imposées par les pouvoirs publics. On trouve :
 - premièrement, des certifications sur les procédés : comme le label français Haute qualité environnementale (HQE) ou plus récemment les labels anglais LEED et états-unien BREEAM. Ces certifications sont délivrées sur la base du respect d'un certain nombre de cibles, concernant le type de matériau utilisé, la performance thermique, la luminosité naturelle, etc.
 - Deuxièmement, parmi les certifications demandées par les clients ou imposées par les pouvoirs publics, on trouve celles spécifiques aux performances thermiques, comme le label Bâtiment Basse Consommation ou Bâtiment à Energie Positive.

À la manière des catégories de métier vert et verdissant, le point commun de ces différentes normes et de ces différents signes de qualité est qu'ils s'intègrent tous dans des problématiques d'activité, non d'emploi ni de salaire. Leur mise en œuvre suscite toutefois l'expertise technique correspondante, ce qui, selon les témoignages recueillis, peut correspondre à quelques créations postes. En outre, la certification constitue chaque fois un service rémunéré pour l'organisation qui la délivre.

Il en va de la même logique s'agissant d'un troisième type de norme, celle portant sur la main d'œuvre, particulièrement dans l'artisanat, qui rassemble des entreprises d'au plus dix salariés. Il importe ici d'indiquer que, pour le bâtiment durable, le principal marché actuellement n'est pas la construction neuve mais la rénovation, laquelle mobilise 80% d'artisans. Une formation spécifique, d'une durée de quelques jours, permet ainsi d'obtenir un titre appelé, je cite, « qualification RGE », pour « Reconnu Garant de l'Environnement ». La formation est payante et le titre d'une durée limitée à trois ans. Sa délivrance constitue ainsi un marché pour les organismes de formation. Enfin, la détention de ce titre conditionne lui-même l'accès au marché de la rénovation pour les petites entreprises, puisque c'est seulement si elles le possèdent que les maîtres d'ouvrage obtiendront une déduction fiscale pour les travaux effectués.

Ce faisant, la « qualification RGE » induit que le niveau de salaire des travailleurs en emploi, ou leur revenu pour les indépendants, est subordonné à la pression sur les rémunérations causée par la concurrence sur le marché du travail. L'usage du mot « qualification » dans ce contexte, prend ainsi le contrepied de la « qualification », telle que l'énoncent habituellement les conventions collectives, suite à une négociation collective, c'est-à-dire comme niveau de salaire minimum, défini en fonction du poste occupé et garanti en amont de l'acte de travail.

Pour conclure, nous constatons que s'agissant de définir les métiers verts ou verdissants, le label HQE ou la « qualification RGE », dans chaque cas, les catégories du bâtiment durable ne permettent finalement que de prendre acte du choix de la « protection de la nature » comme

finalité directe ou indirecte de l'activité. Rappelons que le sens du mot nature n'est pas explicité et que la réflexion sur l'environnement juridique et social des travailleurs est oblitérée. En parallèle, des dispositifs capitalistes, touchant les rapports sociaux de production, les moyens de contrôle qualité ou encore les dispositifs de formation, sont promus aux différentes étapes de la construction.

III - Trois finalités traversant le bâtiment durable

Finalement, quel enseignement tirer de ce parcours dans le bâtiment durable ?

Le terrain effectué nous permet de dégager trois finalités distinctes, immanentes aux évolutions du secteur : l'une posant la sécurité de la nature comme préoccupation centrale, la deuxième la sécurité du profit, la troisième la sécurité des travailleurs. Entre ces trois perspectives, toutes les positions intermédiaires sont possibles empiriquement. Toutefois, ces finalités ont des implications différenciées sur les politiques d'activité, d'emploi et de salaire. C'est en exposant les buts et limites de chacune d'elles, que nous pourrions déterminer la mesure dans laquelle le développement durable est ou peut être compatible avec la sécurité sociale des travailleurs.

Commençons par la première finalité, la nature au centre. Selon cette approche, le développement durable désigne l'aménagement de la société selon un principe de préservation de la « nature », sans qu'on sache si celle-ci réfère à l'objet de la physique, au paysage ou encore à un passé imaginaire. En effet, la nature est souvent associée à la couleur verte, à l'image d'un arbre, d'une forêt, ou encore à la « Terre vue du ciel ». Elle est ainsi souvent confondue avec le paysage, alors même qu'aucun paysage n'est possible sans la médiation du travail humain, pour tracer le sentier permettant d'accéder à la vue au bord de la falaise, ou pour cultiver un champ de blé peint par le Titien ou pris en photographie par Yann-Arthus Bertrand. Quant à la nature, au sens de ce qui est vierge de toute activité humaine, elle est souvent associée au vivant, alors même que, en termes quantitatifs, la nature est bien davantage minérale ou gazeuse, bref, correspond aux différents états de la matière en général, qu'elle soit morte ou vivante, et aux lois physico-chimiques qui la gouvernent. Indifférente au sens, comme à ses propres effets, la nature c'est ainsi, aussi bien les aurores boréales, que les 600 000 morts annuels du palud, maladie délivrée par un moustique 100% naturel.

Toutefois, l'imaginaire de la nature verte, et qu'on appellera l'imaginaire naturaliste, polarise le plus souvent les discours selon une opposition simple : « bon pour l'environnement » ou « mauvais pour l'environnement ». Selon ce mode de penser, la priorité va à l'aménagement de l'existant, en se fondant sur le principe de non modification d'un équilibre, qu'il s'agisse par là des ressources énergétique, du climat ou de la biodiversité. Cette notion d'équilibre, en introduisant une cause finale dans la nature, rejoint ainsi les représentations physiques pré-galiléennes. Enfin, sous l'angle de la maîtrise de la dépense énergétique, cet imaginaire vise la « sobriété », c'est-à-dire la diminution des consommations énergétiques⁹. Toutefois, dans cette visée, l'analyse des conditions de production et de gestion de l'énergie, confond généralement l'industrie, désignant une force productive, et le capitalisme, désignant un mode de production, confusion qui rend inconcevable une gestion non-capitaliste de cette force productive.

La deuxième approche du développement durable vise la sécurité du profit. C'est une approche capitaliste. La protection de l'environnement devient alors la fonction de la perpétuation des marges des entreprises, ou du « potentiel de croissance » pour le dire dans le lexique de l'Union Européenne. À ce sujet, on peut émettre l'hypothèse que l'épuisement tendanciel des ressources fossiles contraint l'ensemble des entreprises, à l'échelle internationale, à faire évoluer ses conditions de production de valeur économique, soit en diminuant la quantité d'énergie utilisée, soit en diversifiant ses ressources énergétiques, soit encore en suscitant l'exploitation de ressources peu utilisées à ce jour.

⁹ Voir par ex. Négawatt (association), 2012, *Manifeste Négawatt. Réussir la transition énergétique*, Acte Sud, « Domaine du possible ».

Ce faisant, la perspective de pénurie de ressources fossiles occasionne la reprise, par ces entreprises ou leurs fondés de pouvoir institutionnels, de la problématique énergie-climat, à savoir, que le changement climatique, dû aux émissions de gaz à effets de serre, constitue un péril touchant l'ensemble de la population mondiale. Ainsi, la perpétuation du profit s'appuie délibérément sur un thème central de la rhétorique naturaliste. À titre illustratif, je cite l'ancien vice-président des Etats-Unis, Al Gore, à l'occasion de la réception du prix Nobel de la paix en 2007, après la sortie de son film *Une vérité qui dérange*, ouvrez les guillemets :

« 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 ». ¹⁰

Si, dans cette citation, Al Gore se réfère aux marchés financiers, résultant de la taxation du carbone, le secteur de la construction n'est pas en reste, avec des perspectives de profits s'ouvrant à l'échelle internationale, pour les fabricants de matériaux et d'équipements de construction, ainsi que pour les constructeurs directs.

En parallèle, sur un volet social, l'approche capitaliste n'est pas muette. En effet, elle bénéficie de perspectives d'action définies, par exemple, par le rapport Brundtland, en 1987¹¹. Il y est dit que, je cite, la « limitation des ressources naturelles », doit être mise en relation avec la couverture des, ouvrez les guillemets, « besoins essentiels des démunis ». Ce faisant, l'exploitation des ressources humaines n'est simplement pas problématisée et la vulnérabilité de ceux qui sont appelés les « démunis », est déconnectée de la pression, exercée par le marché du travail, sur la sécurité économique de tout ou partie de la main d'œuvre, et conséquemment sur sa sécurité sanitaire et énergétique. Au contraire, en institutionnalisant les catégories de « démunis » et variantes, comme « précaire énergétique » ou « victime du changement climatique », le volet social du développement durable, au sens capitaliste, tend à pérenniser les dispositifs d'assistance actuels qui, tel le RSA en France, financent, via l'impôt, un filet de sécurité sous les pieds des personnes ou groupes sans ressources financières et matérielles.

Troisième possibilité, celle plaçant la sécurité des travailleurs au centre de la problématique environnementale.

Ici, les syndicalistes rencontrés au cours de l'enquête nous ont mis sur la piste, en inscrivant la notion d'« emploi vert » dans une perspective de construction de filières industrielles, censées répondre à des objectifs de bien commun sur le plan des produits, mais aussi sur un plan salarial. Ainsi, la pénibilité, la sécurité de l'activité et le reclassement peuvent constituer, selon les témoignages recueillis, des voies d'intégration des travailleurs dans la problématique environnementale, mais aussi des voies de création d'emplois pour les fonctions associées, par exemple dans l'ergonomie, le repérage des risques, le conseil à l'emploi. De plus, cette sécurisation de l'activité et de l'emploi est solidaire de celle des modes de consommation énergétique, à condition de penser, non pas en termes de « sobriété énergétique », mais par exemple en termes d'« efficacité énergétique », désignant l'optimisation des moyens techniques pour garantir et généraliser, au plus grand nombre, le niveau de maîtrise sur l'environnement naturel pouvant être actuellement atteint.

Ce premier état de réflexion peut-il être poussé plus loin, dès lors que l'environnement est conçu de manière extensive, incluant les rapports sociaux entre travailleurs et employeurs, entre donneurs d'ordre et sous-traitants? Une telle approche aurait pour enjeu d'aborder les problèmes environnementaux comme des problèmes construits, où la maîtrise des travailleurs sur leur activité de travail, mais aussi sur leur environnement juridique et social, joue un rôle direct. L'analyse de la

¹⁰ « 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

¹¹ 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>

problématique environnementale induirait ainsi de revenir sur la construction de l'exploitation sur un plan tant sanitaire que social. De manière corollaire, il conviendrait d'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. De cette façon, devrait pouvoir être proposée une approche sociale du développement durable, visant non pas la sécurisation des « pauvres », mais la sécurité sociale du travail.

C'est dans ce contexte théorique qu'une notion comme celle d' « emploi durable » pourrait être mobilisée, afin de porter l'attention sur la qualité de l'emploi et l'accès pérenne au salaire comme partie intégrante du développement durable. Toutefois, l'entrée dans la question environnementale par le biais de l'emploi a cette faiblesse essentielle de faire dépendre l'accès aux ressources économiques du marché de l'emploi, c'est-à-dire, en dernière analyse, du chantage à l'emploi. Or, la crise actuelle montre combien cette dépendance au marché de l'emploi joue contre la main d'œuvre, à travers la restriction de la masse salariale, ceci spécialement dans le secteur du bâtiment. Ainsi, parce que la notion d'emploi n'implique par elle-même aucune continuité des ressources monétaires, il peut être nécessaire, plus fondamentalement, de parler de « salaire durable », désignant par là la continuité du salaire, déconnecté de l'emploi, sur le modèle du salaire continué des chômeurs, des retraités ou des fonctionnaires hospitaliers, tel que le finance la sécurité sociale, depuis plusieurs décennies¹².

Mettre la sécurité des travailleurs au centre du développement durable, c'est enfin ouvrir une interrogation sur la maîtrise de l'outil de travail par les producteurs, et sur des modes d'investissement dégagés de la pression actionnariale. Les choix d'investissement continuent alors de se définir entre différents acteurs et niveaux (d'une part, l'établissement, l'entreprise ou le groupe, d'autre part, l'individu, la collectivité territoriale ou nationale) mais sans médiation des actionnaires. À noter enfin que, poser la sécurité des travailleurs au centre du développement durable, n'est pas exclusif d'une gratification esthétique, mais comme résultat du travail, non comme point de départ éternisé.

Conclusion - Vers un salaire durable ?

Pour conclure notre parcours, celui-ci nous prête à considérer les rapports sociaux au travail, comme constitutifs de l'environnement. Pour cette raison, nous terminons sur quelques pistes, portant sur les moyens à mettre en œuvre, dans le bâtiment, pour inscrire la sécurité sociale dans les démarches de développement durable.

Dans ce secteur, placer la sécurité sociale au centre, suppose prioritairement, nous semble-t-il, de revenir sur la loi de 1985, sur la maîtrise d'ouvrage publique, dite loi MOP, qui institue le coût du devis comme principal critère d'accès aux marchés publics pour les entreprises. En substitution, la sécurisation du salaire, par une cotisation versée à l'échelle de l'interprofession, ainsi que la limitation, voire l'interdiction de la sous-traitance, peuvent être définis comme cadre légal de l'activité des entreprises, quel que soit le marché, public ou privé.

Ce faisant, la sécurisation du salaire est susceptible de marginaliser deux problèmes chroniques du bâtiment : d'une part, les conflits juridiques fréquents, occasionnés par l'écart entre les devis théoriques, dont les niveaux sont tirés à la baisse, et les travaux réalisés, qui dépassent le devis. D'autre part, les malfaçons liées à la précarité de la main-d'œuvre. Au contraire, la sécurisation du salaire, ainsi que la maîtrise de l'outil de travail et celle de l'investissement, peuvent permettre de recentrer la relation entre acteurs de la construction, sur le contenu concret des projets et l'usage du bâti.

En parallèle, il s'agit de renforcer les droits collectifs des chômeurs totaux ou des chômeurs partiels, comme les intérimaires, dans l'attribution d'un niveau et d'une régularité d'indemnisation, permettant d'accéder à des conditions matérielles de vie sécurisées en termes d'énergie, de logement, etc.

¹² Voir, Friot, Bernard, 2014, *Émanciper le travail. Entretiens avec Patrick Zech*, La Dispute, coll. « Travail et Salariat ».

Enfin, placer la sécurité du travail au centre du bâtiment durable touche aux conditions de formation, compte tenu de l'enjeu qualitatif induit pour le bâti : de manière alternative au passage sur le marché pour se former, on peut concevoir la prise en charge automatique, par les organismes de branche, de la formation RGE des salariés et travailleurs indépendants, via la réaffectation de cotisations déjà allouées à la formation par les entreprises, et en les complétant si besoin. Ce type de formation peut aussi être pris en compte, entre autres critères, pour monter en qualification et donc en salaire.

C'est à ces conditions que le mythe naturaliste, le souvenir de l'Eden et du Jardin, est susceptible, via l'activité des bâtisseurs, de passer dans la réalité et dans l'histoire.

Je vous remercie de votre attention.