

# LES ENGAGEMENTS de l'entreprise générale en matière sociale et sociétale

L'entreprise générale est une forme d'entreprise qui se caractérise par une approche globale de l'acte de construire.

Elle s'engage auprès du maître d'ouvrage, son client, à assurer la livraison complète d'un ouvrage de bâtiment ou de travaux publics pour un prix et un délai déterminés.

Son rôle de chef d'orchestre l'amène à tisser des partenariats avec l'ensemble des intervenants et des parties prenantes dans une opération de construction.

Le métier d'entrepreneur général concerne toutes les tailles d'entreprise y compris les PME. C'est avant tout une question de compétences.

À ce titre, l'entreprise générale s'appuie sur les hommes, favorise le développement de l'individu et participe en tant qu'entreprise citoyenne, à la création du lien social.

EGF.BTP a défini, à partir des politiques et bonnes pratiques observées au sein des entreprises générales, un ensemble d'engagements sociaux et sociétaux ci-après listés et détaillés.

Ceux-ci concernent les collaborateurs des entreprises générales mais également, par un effet d'entraînement et d'exemplarité, tous les intervenants sur chantier dans le respect des responsabilités de chacun.

EGF.BTP a décidé de promouvoir et de valoriser la mise en œuvre de ces engagements dans le cadre d'une démarche responsable, volontaire et individuelle de chaque entreprise adhérente.

## Les engagements sociaux

### Préserver l'intégrité physique et la santé

- **Atteindre l'objectif du zéro accident du travail pour tous** : incitation et accompagnement des sous-traitants et fournisseurs, établissement des règles de déroulement du chantier relatives aux fondamentaux de la prévention, mise à disposition de moyens communs et définition d'actions phares...
- **Lutter contre les maladies professionnelles** et notamment les troubles musculo-squelettiques : étude ergonomique des postes de travail, adaptation et mécanisation des équipements, organisation du chantier et formation des collaborateurs.
- **Combattre les addictions** : engagement fort de la direction, sensibilisation, formation et accompagnement des salariés, définition des procédures de contrôle et sanctions.

### Promouvoir un cadre de travail de qualité

- **Assurer un chantier propre et bien organisé pour tous les intervenants** : mise en place de règles par l'entreprise générale concernant les accès, les circulations horizontales et verticales, les conditions d'approvisionnement et les zones de stockage, la gestion des déchets...
- **Mettre en place de bonnes conditions matérielles de travail** sur chantier (cantonnements) et dans les bureaux.
- **Appréhender le stress au travail** : mettre en œuvre des conditions sur chantier à même de favoriser le bien-être des intervenants (adéquation des moyens aux objectifs du marché, maintien du dialogue et des relations équilibrées avec les différents partenaires).

### Favoriser le développement individuel des collaborateurs

- **Mettre en place un accompagnement soutenu et organisé des nouveaux embauchés** : tutorat, coaching, parrainage, transmetteurs de savoir-faire...
- **Consacrer un effort important de formation continue pour toute catégorie de salariés** : qualification et perfectionnement dans les fonctions exercées ou dans la prise de nouvelles responsabilités, adaptation des compétences aux nouveaux métiers et aux nouveaux savoir-faire...
- **Offrir des opportunités de carrière variées** : mobilité géographique et diversité des métiers de l'entreprise (conception, réalisation, maintenance...).

### Améliorer les avantages conventionnels des collaborateurs

- **Fixer pour toutes les catégories de salariés des rémunérations annuelles réelles supérieures aux minima de la profession** et développer autant que possible, en liaison avec la performance de l'entreprise, l'épargne salariale.
- **Améliorer les couvertures prévoyance et invalidité au-delà des obligations conventionnelles** : diminution des écarts entre catégories socioprofessionnelles...
- **Mettre en place des contrats frais médicaux et des garanties dépendance au meilleur rapport qualité / prix.**

## Les engagements sociétaux

### Être un partenaire actif dans la lutte contre le travail illégal

- **Clôturer si possible et surveiller le chantier.**
- **Contrôler les accès par un moyen d'identification** : badge, liste...
- **Vérifier le professionnalisme des partenaires sous-traitants** : mise en place de critères de sélection et d'évaluation des partenaires, utilisation du contrat type de sous-traitance BTP, vigilance sur les prix...
- **Sensibiliser les partenaires au respect de la réglementation et aux sanctions** : sous-traitance de rang 2 et suivants soumise à autorisation, utilisation du contrat type de sous-traitance BTP par le sous-traitant de rang 2 et suivants, imposer contractuellement aux sous-traitants de rang 1 de faire les mêmes vérifications sur leurs sous-traitants.

### Favoriser le maintien dans l'emploi tout au long de la vie active

- **Maintenir en permanence l'employabilité de tous** afin de permettre le cas échéant toute action de mobilité interne ou externe : formation continue adaptée, validation des acquis de l'expérience...
- **Bâtir une 2<sup>e</sup> partie de carrière pour les seniors** : recrutement, bilan compétences, aménagement du poste de travail, valorisation de l'expérience, transmission des savoirs...
- **Rechercher le maintien, le reclassement ou la reconversion des collaborateurs accidentés du travail ou reconnus en maladie professionnelle** : en interne, solidarité des équipes pour le partage des tâches, adaptation et aménagement des postes ; en externe, formation-reconversion et collaboration avec le secteur du travail protégé...

### Promouvoir l'égalité hommes / femmes

- **Féminiser les fonctions dans les métiers de chantier pour toutes les catégories** : adaptation et amélioration des conditions matérielles, réduction de la pénibilité...
- **Veiller à l'égalité effective des rémunérations** en y affectant les ressources nécessaires.
- **Ouvrir une évolution de carrière dans toutes les fonctions y compris de direction.**

### Être acteur d'une vraie insertion professionnelle

- **Promouvoir la mixité ethnique, culturelle et sociale dans les équipes et dans l'organisation** et, notamment, développer la diversité dans le recrutement quelle que soit la fonction : sensibilisation des collaborateurs impliqués dans le recrutement au principe de l'égalité des chances vis-à-vis de candidats issus de l'immigration, de personnes handicapées...
- **Participer à la reconversion et à l'intégration de compétences issues d'autres secteurs d'activité.**
- **S'impliquer dans le tissu local des associations et organismes** agissant dans le domaine de l'insertion par l'activité économique (convention EPIDE, partenariat de type GEIQ, CREPI...)
- **Favoriser une insertion de qualité pour les publics éloignés de l'emploi** : accompagnement socio-professionnel et culturel organisé en interne, formation d'alphabétisation et de langue française, suivi tutorial...

Le président d'EGF.BTP,  
Jean Rossi

