

USIC news

N°
03/20

Novembre 2020

Union Suisse des Sociétés d'Ingénieurs-Conseils
Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen
Unione Svizzera degli Studi Consulenti d'Ingegneria
Swiss Association of Consulting Engineers



*Questions de
droit du travail en période de
COVID-19*

Sommaire

Editorial	<i>Querelle à propos du paradigme</i>	01
Interview	<i>Interview avec un lauréat du Building Award</i>	02
Carte blanche	<i>«Nous parents, les ingénieures et ingénieurs»</i>	05
Politique	<i>Révision totale de la loi sur le CO² après 2020</i>	07
	<i>AIMP – Du vin nouveau dans de vieilles outres</i>	08
	<i>Révision du droit contractuel de la construction</i>	10
Loi	<i>Accords de confidentialité et de non-divulgence</i>	12
Droit du travail	<i>Home office</i>	14
	<i>Questions de droit du travail en période de COVID-19</i>	16
Entreprise	<i>Conférence sur les achats informatiques</i>	18
Construction	<i>Chronique du groupe régional usic Zurich</i>	19
Thèmes techniques	<i>Dépôts en couches géologiques profondes</i>	20
	<i>L'art des ingénieurs suisses 2019/2020</i>	22
	<i>Film AMPP II</i>	23
	<i>Think tank</i>	24
	<i>Offensive Instagram!</i>	26
Formation	<i>Le Building Award vit sa quatrième édition</i>	27
	<i>Nouvelles de la fondation bilding</i>	28
International	<i>Assemblée générale de la FIDIC</i>	31
Splitter	<i>100 ans de smt</i>	32
	<i>60 ans de AJS ingénieurs civils SA</i>	34
	<i>50 ans de CSD</i>	35
	<i>Le SNBS Infrastructure est activé en ligne</i>	37
	<i>En souvenir de Markus Kamber</i>	38
	<i>Changements au sein du secrétariat usic</i>	39

Impressum

Rédaction & Secrétariat

Effingerstrasse 1, Case postale, 3001 Berne | Téléphone: 031 970 08 88 | Fax: 031 970 08 82
usic.ch | Courriel: usic@usic.ch

Concept & Graphisme: id-k Kommunikationsdesign, Berne | Production Print: rubmedia, Wabern/Berne

Illustration de couverture: Aashti Miller/Unsplash (Submitted for United Nations Global Call Out To Creatives – help stop the spread of COVID-19)

Querelle à propos du paradigme

Fin janvier 2018, la commission de l'économie du Conseil national a décidé, à l'encontre de la proposition du Conseil fédéral, de demander à son Conseil d'inclure la «plausibilité de l'offre» comme nouveau critère d'adjudication dans le cadre de la révision totale de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), et de déclarer obligatoire l'examen des offres à bas prix. L'Alliance pour des marchés publics progressistes (AMPP), que nous dirigeons, s'est félicitée de ces décisions dans un communiqué de presse intitulé «**Changement de paradigme dans**

le droit des marchés publics». C'est à dessein que nous avons à l'époque introduit cette expression dans la discussion, parce que nous voulions donner davantage de poids à nos exigences concernant la réflexion fondamentale sur le processus de passation des marchés et le renforcement de la concurrence en matière de qualité.

Nous ne nous attendions pas alors que ces termes – que nous avons utilisés depuis sans relâche – soient rapidement repris dans le débat politique. Le **conseiller aux Etats Hans Wicki** a déclaré par exemple le 10 décembre 2018 au Conseil des Etats: «Avec cette révision, nous introduisons maintenant un véritable changement de paradigme.» Les représentants de tous les groupes parlementaires ont tenu des propos similaires et même le conseiller fédéral compétent Ueli Maurer s'est régulièrement servi de la formule pour promouvoir l'innovation dans la LMP. La conclusion de la discussion politique a clairement montré que le Parlement veut du changement: il veut davantage de qualité, davantage de durabilité, davantage d'innovation – il exige un changement de mentalité, une nouvelle culture d'adjudication, bref, un changement de paradigme.

Il est d'autant plus étonnant que, justement, l'expression «changement de paradigme» ait déclenché une étrange querelle. En est-ce bien un ou non? Ce sont principalement les juristes qui en doutent, notamment l'avocate zurichoise **Claudia Schneider Heusi**, juriste renommée en matière d'adjudication. Dans un article paru dans la revue *Baurecht* (n°1/2020, p. 33), elle affirme qu'«un changement de paradigme n'a cependant pas eu lieu».

Dès lors, qu'en penser?

Le jugement de ces sceptiques – en contradiction flagrante avec les déclarations du législateur – pourrait tout d'abord s'expliquer par la nature même de nombreux juristes. L'auteur du présent texte – lui-même membre de cette corporation – est en droit de le dire, car lui aussi n'est pas toujours à l'abri de ce mode de penser: les juristes sont (on pardonnera au soussigné de

généraliser et de simplifier... les juristes pourront s'y reconnaître le cas échéant comme «fondamentalement», «souvent», «partiellement», etc.) conservateurs quand il s'agit de leur propre savoir. Les connaissances acquises durant les études et au cours de la vie professionnelle constituent pour les juristes un capital qu'il est important de conserver le plus longtemps possible et d'employer de la manière la plus efficace et la plus rentable possible. Si des modifications de la loi apportent en soi de nouvelles possibilités (de nouveaux mandats, par exemple), elles obligent également à mettre à jour ses connaissances. Cet état de fait est pénible (qui aime devoir adapter ses modèles, ses documents types ou ses blocs de textes?) et explique pourquoi les juristes sont prompts à juger qu'un changement ne représente pas réellement une innovation matérielle, mais tout au plus une précision ou un léger ajustement. Et prière de ne rien changer de fondamental!

L'on peut certes objecter – à juste titre d'ailleurs – que toute cette discussion sur l'interprétation est absolument superflue, car seul compte naturellement le libellé de la loi. Un tribunal ne se posera pas la question de savoir si la révision a apporté ou non un changement de paradigme; il se contentera d'appliquer la nouvelle loi. Toutefois, le tribunal devra aussi interpréter le nouveau droit, et cette interprétation devra toujours se faire à la lumière des débats qui ont entouré l'élaboration et l'adoption de ladite loi par le législateur.

Ainsi, la volonté du législateur doit en tous les cas être prise en considération lors de l'interprétation de la loi, laquelle doit être appliquée de la manière dont ce dernier l'a initialement conçue (le paradigme comme mode de pensée fondamental). Les intentions du législateur sont définies dans l'article qui fixe le but de la loi et indique la direction à suivre: de quoi traite la loi? quels sont les objectifs à atteindre? L'article fixant le but est au cœur de l'interprétation et de l'application du texte de loi – il en est quasiment le mode d'emploi.

Aux termes de la LMP actuelle encore en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, la loi cherche entre autres à «favoriser l'utilisation économique des fonds publics» (art. 1, al. 1, let. c, LMP). Or dans la nouvelle loi valable à partir du 1^{er} janvier 2021, le but premier mentionné est «une utilisation des deniers publics qui soit économique et qui ait des effets économiques, écologiques et sociaux durables» (art. 2, let. a, LMP révisée). L'objectif d'efficacité économique est dès lors complété, au même niveau, par l'objectif de durabilité. La maxime suprême du droit des marchés publics n'est par conséquent plus l'efficacité (purement) économique, il s'y ajoute la durabilité. L'utilisation durable de l'argent public n'est pas une étiquette vide de sens, mais un mandat du législateur: les pouvoirs adjudicateurs doivent tenir compte de la durabilité dans leurs acquisitions. Les choses ne peuvent plus rester comme avant; ceux qui, jusqu'à présent, n'avaient que le prix en ligne de mire doivent changer leurs pratiques en matière de marchés publics. La nouvelle façon de penser, la nouvelle culture d'adjudication, autrement dit le nouveau paradigme, valent pour tous.

● Ce fascicule peut également être téléchargé sur notre site Internet usic.ch (rubrique: MÉDIAS/usic news).
La reproduction de textes avec mention des sources est autorisée.

AÉRO

Interview avec un lauréat
du Building Award

usis news: Aujourd'hui, pratiquement tout un chacun sait ce que sont les aérosols. Dans quelle mesure jusqu'ici, les aérosols contaminés ont-ils constitué une thématique propre à votre domaine spécialisé?

Simon Hess: La question des aérosols contaminés est bien connue dans le contexte de l'hygiène de l'air à l'intérieur des systèmes de ventilation et de climatisation (par exemple installations d'humidification de l'air et tours de refroidissement) ou dans le secteur sanitaire (par exemple installations de douche), notamment en raison des légionelles.

Le coronavirus a-t-il modifié la sensibilité au sein de la branche et parmi les mandants également? Si oui, à quel point?

Le coronavirus a attisé le débat sur le bon concept de ventilation et, tout particulièrement, sur la question du débit d'air. L'incertitude, en partie palpable, est de savoir si des solutions agréées dans les projets de construction en cours seront encore viables à l'avenir au vu de cette nouvelle donne. Un conseil avisé est en tout cas apprécié.

Vous attendez-vous désormais à un essor de l'innovation et de la recherche dans le domaine du climat intérieur des locaux?

Je peux imaginer, oui, que la pandémie de coronavirus donnera un élan aux travaux de recherche en la matière. En revanche, je suis plus sceptique en ce qui concerne un essor de l'innovation. Il est toutefois certain que des solutions conceptuelles futures devront tenir compte de la nouvelle situation. La solution choisie – une combinaison d'éléments connus – peut différer totalement, mais doit néanmoins être largement étayée par de solides compétences techniques préexistantes.

Y a-t-il à cet égard une collaboration entre les entreprises et les institutions de recherche correspondantes? Et, dans l'affirmative, laquelle?

Cette collaboration se mettra certainement en place – sous quelle forme et comment exactement, l'avenir nous le dira.





Quels sont les défis et tendances dans les domaines du climat intérieur des locaux et de l'énergie?

L'un des enjeux majeurs est de concilier des besoins et exigences très différents – qu'il s'agisse de contraintes énergétiques, normatives, créatrices ou monétaires. Il en a certes toujours été ainsi, mais le nombre d'aspects a encore nettement augmenté ces dernières années. Solutions intégrales optimisées, entièrement planifiées numériquement (BIM)... le rapprochement avec la construction mécanique est perceptible. Aussi entrevoit-on une tendance en faveur de solutions conceptuelles simples et robustes. Moins de technologie, mais une technologie de haute qualité. Top engineered, en bref une ingénierie de pointe.



→

En 2016 a été achevé le nouveau bâtiment de Kernser Edelpilze Sàrl. Quelles étaient vos tâches dans le cadre de ce projet?

J'étais chargé de la direction du projet sur le plan de la technique du bâtiment. J'ai par ailleurs développé en collaboration avec Roman Good le concept d'énergie et de climat intérieur pour la nouvelle production de champignons nobles.

Quel a été le défi le plus délicat à relever?

Définir, conjointement avec le mandant, les paramètres pertinents et les valeurs de climatisation connexes afin d'optimiser le processus de production pour la culture des champignons. Sur cette base, il s'agissait de trouver une solution intégrale aussi simple que possible. Par exemple, la chaleur résiduelle du substrat est utilisée pour chauffer le bâtiment.

Comment faites-vous, vous et votre équipe, pour rester innovants?

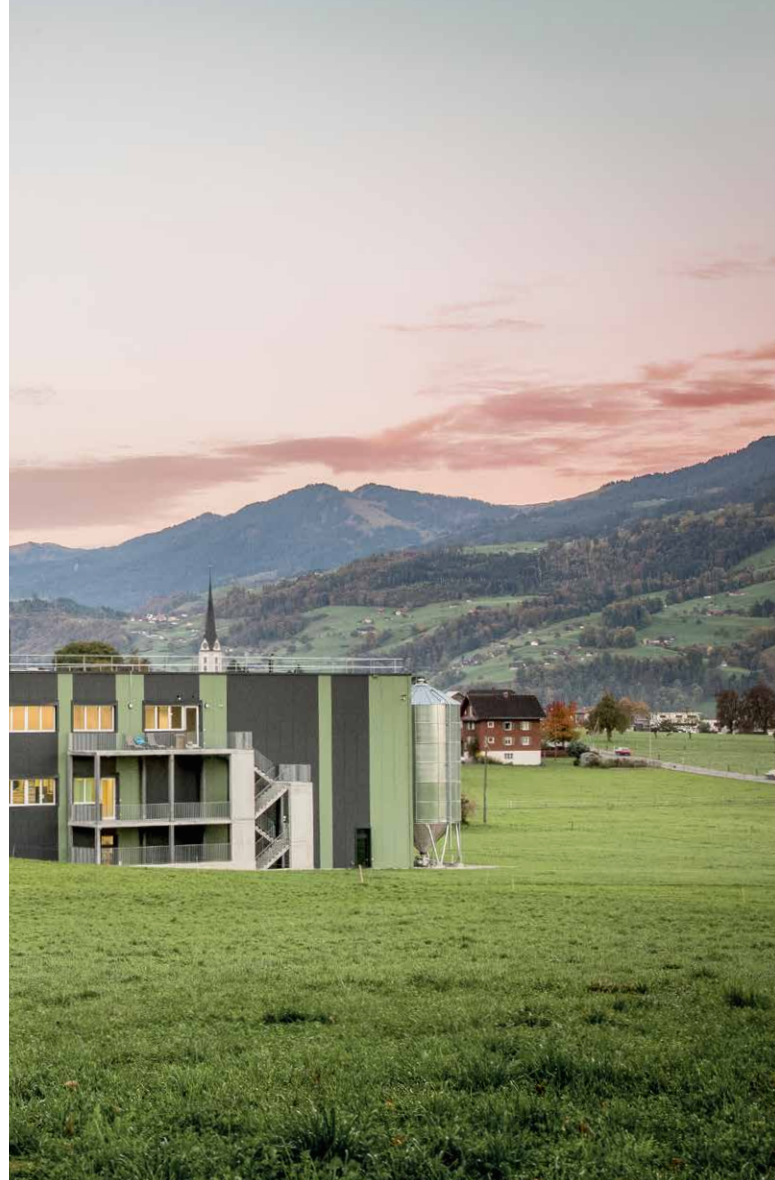
Rassembler les talents, partager le savoir, remettre en question les connaissances existantes... et conserver intact le courage du changement.

Vous avez concouru au Building Award avec le projet Kernser Edelpilze. Pourquoi un tel investissement?

L'objectif du prix et les critères d'évaluation du jury tels que «Projets liés à la technique du bâtiment présentant des caractéristiques exceptionnelles et se distinguant par leur simplicité en termes de conception, de réalisation et d'exploitation» nous ont convaincus. Nous voulions participer avec le projet de Kernser Edelpilze!

Votre victoire a-t-elle suscité beaucoup de réactions?

Oui, absolument. Les jours qui ont suivi la cérémonie de remise du prix ont été très exaltants...



Que conseillerez-vous à une personne qui réfléchirait à se porter candidate?

Just do it.
L'investissement
que demande une
candidature est
tout à fait gérable.



●
Entretien mené par Lea Kusano avec:

Simon Hess, EBP Suisse SA, chef d'équipe Climat intérieur & Systèmes énergétiques, partenaire

Nous parents, les ingénieures et ingénieurs

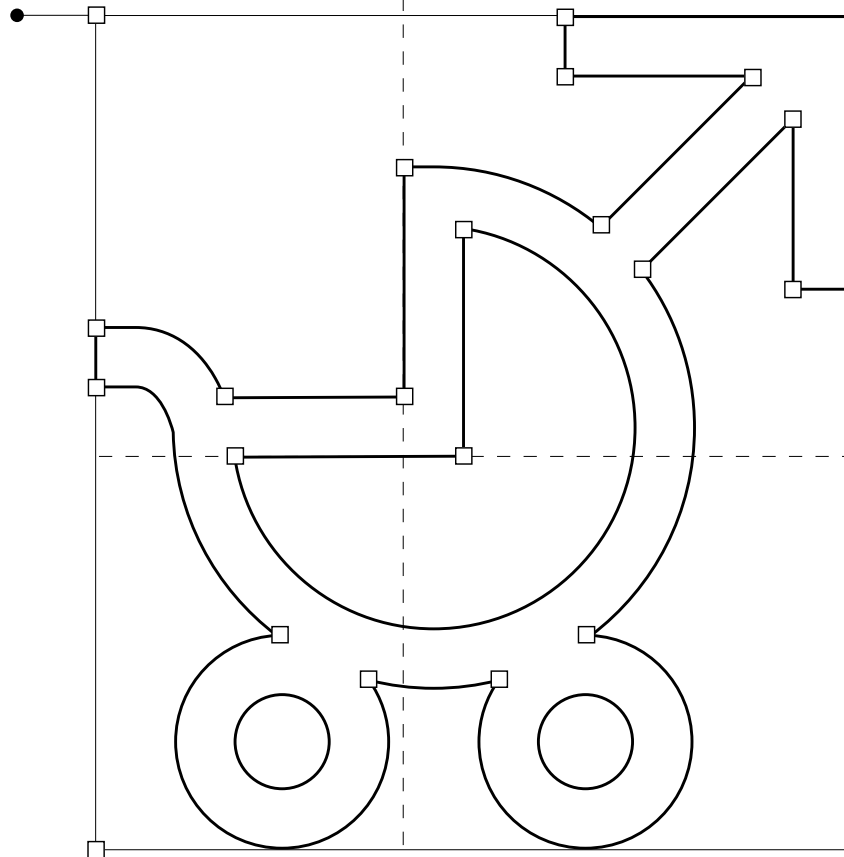
Si l'on invoquait les «j'aime» et les discussions sur LinkedIn comme indicateurs de l'actualité à la une auprès des entrepreneurs suisses, le constat au cours des derniers mois en aurait surpris plus d'un parmi eux. La numérisation? La pandémie? Non. La palme de notre sondage serait revenue au vote sur le congé de paternité.

Désormais, c'est décidé. Les citoyennes et citoyens suisses ont introduit le congé de paternité de deux semaines. Quel pas en avant!

Nous sommes présents sur LinkedIn en qualité d'entreprise depuis longtemps et publions, à intervalles plus ou moins réguliers, une contribution sur un thème actuel. Sans grande surprise, il y a eu quelques posts relatifs à la numérisation – «malheureusement» suivis plus tard par d'autres, où il était question du télétravail à domicile et de la gestion du COVID-19. Nous nous sommes toujours réjouis des «pouces levés» et des commentaires, qui nous ont fait nous sentir un peu plus proches du pouls de l'actualité.

Lorsque l'initiative populaire a fait du congé de paternité un débat public du moment, nous avons posté une contribution à ce propos expliquant que dans notre entreprise, nous avons introduit le congé de paternité de deux semaines il y a quatorze ans déjà, sans tant nous soucier alors des conséquences. Il est à noter que nous n'avons jamais regretté cette décision.

Or de toute évidence, notre post a fait mouche. Outre une multiplication des «j'aime», une véritable discussion s'est engagée au travers des commentaires.



Entrepreneurs, personnalités politiques, particuliers – une foule bigarrée s'est mêlée au débat et nous a surpris de jour en jour avec de nouveaux commentaires. Suite à ces réactions, nous sommes en droit d'être heureux que le jour du scrutin soit passé et que le projet soit au sec. Je me félicite de la clarté du résultat, qui affiche un taux d'approbation de plus de 60% et fait naître l'espoir que le temps est enfin venu, pour la Suisse également, de placer la famille davantage au cœur des priorités. Etant moi-même marié à une Finlandaise et ayant vécu et travaillé quelques années dans le Grand Nord, j'ai en tout cas été consterné, à mon retour en Suisse peu après le tournant du millénaire, de ressentir le contraste de culture avec autant d'acuité. Il serait intéressant de savoir dans quelle mesure le repli des familles imposé par la pandémie a influencé ce vote. Quoi qu'il en soit, bon nombre garderont un souvenir positif de la qualité de vie qu'offre plus de temps passé à la maison, avec ses proches, et – espérons-le – tireront bénéfice de cette période difficile.



Saisissons l'opportunité de nous concentrer sur l'interaction entre travail et famille. Le jalon qui a été posé ne constitue en effet qu'un premier pas. La Suisse n'en est qu'au début d'un long voyage, dont elle a cruellement besoin depuis longtemps. Nous, entrepreneurs et associations, nous plaignons d'une trop faible part de femmes et, d'une manière générale, d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans notre profession. Dans les écoles, nous essayons de montrer par des affiches et de petits films combien il pourrait être intéressant de devenir ingénieur (ce qui est vrai, incontestablement). Et pourtant, nous ne parvenons pas à transmettre cette image de façon suffisamment efficace, ni aux femmes ni aux hommes.

Cet échec – si je reprends la comparaison avec les pays du Nord – ne saurait être imputable à la seule orientation professionnelle: la cause doit être plus intérieure, plus profonde. Si nous réfléchissons à nous-mêmes et à notre activité, mais surtout à la façon de gérer notre activité, nous constatons probablement rapidement à quel point nous, ingénieures et ingénieurs, n'incarbons pas vraiment des modèles de conciliation de la vie familiale. Nous laissons trop fortement planer le sentiment que sans nous, rien ne va plus, que nous sommes tous irremplaçables et que pas même un partage du travail avec un ou une collègue serait possible. Finalement, nous effectuons tous des tâches extrêmement complexes

(on pourrait le penser), au sein d'équipes elles aussi extrêmement complexes (ce qui, malheureusement, est souvent réellement le cas). Pourquoi en est-il ainsi et pourquoi sommes-nous apparemment si uniques? On peut invoquer diverses raisons et, la plupart du temps, ces réponses semblent même compréhensibles.

N'y a-t-il pas là quelque chose qui cloche? Notre profession serait-elle restée figée dans une époque et une culture obsolètes? Serions-nous dépassés de gauche et de droite par d'autres professions qui nous dament le pion?

A mon sens, nous ferions bien de saisir l'occasion de valoriser l'expérience vécue et acquise durant la phase de télétravail à domicile et d'indépendance accrue en termes d'espace. Le miroir de notre propre famille nous renvoie souvent le reflet de notre seule préoccupation à planifier l'horaire familial, source fréquente de mécontentement. N'existe-t-il pas en l'occurrence globalement un vrai potentiel, et les ingénieures et ingénieurs ne seraient-ils pas les bonnes personnes pour trouver des solutions à ces défis et donner l'exemple? En attendant, je suis convaincu d'une chose: pour être attrayante aujourd'hui, une profession requiert davantage que des possibilités de carrière, de bons salaires ou de beaux projets. Ne devrions-nous pas nous prendre un peu moins au sérieux, cesser de n'avoir d'yeux que pour notre travail, nous montrer ouverts et accessibles? Un agréable congé de paternité constitue à cet égard une tesselle, petite mais essentielle, de la mosaïque. Concernant notre entreprise, nous devons réfléchir à la façon dont nous pourrions à nouveau nous distinguer des autres. Car avec «seulement» deux semaines de congé de paternité, ce n'est désormais plus le cas, heureusement.

●
Marco Waldhauser, ing. dipl.,
Waldhauser + Hermann



CO₂

Révision totale de la loi sur le CO₂ après 2020

Une situation gagnant-gagnant pour le climat et l'économie

Près de trois ans après la transmission du message par le Conseil fédéral, le Parlement a approuvé la révision totale de la loi sur le CO₂ lors du vote final de la session d'automne de cette année. Aux côtés de l'environnement, l'économie suisse sort elle aussi gagnante.

La révision totale vise à réduire d'ici à 2030 les émissions de gaz à effet de serre de 50% par rapport au niveau de 1990. L'instrument principal pour atteindre cet objectif est la taxe incitative sur les combustibles fossiles. Prendre l'avion ou la voiture, se chauffer notamment coûteront plus cher. Les recettes tirées de la taxe d'incitation seront versées à un fonds climatique et restituées à la population sous diverses formes.

Accent sur les mesures intérieures

Après l'échec du projet face à l'opposition du Conseil national lors du vote final précédant les élections fédérales de décembre 2018, le Parlement a repris les débats en septembre 2019, avec une nouvelle majorité. L'essentiel des mesures, à raison de 75%, devraient être mises en œuvre à l'échelon national.

L'économie suisse en bénéficiera largement, attendu qu'elle est en mesure de proposer des solutions innovantes pour éviter des taxes élevées.

Incitations pour les cantons à coordonner leurs programmes d'encouragement

Un aspect intéressant pour la branche consiste dans la distribution des recettes du fonds pour le climat, destinée à promouvoir les bâtiments neutres sur le plan énergétique. Les cantons ne peuvent prétendre à ces contributions que s'ils orientent leurs programmes d'encouragement sur au moins deux des trois domaines de mesures et qu'ils veillent à leur harmonisation. Cette condition veut dire en clair que les cantons auraient un intérêt immédiat à adopter le Modèle de prescriptions énergétiques des cantons (MoPec 2014) et que le processus d'adhésion pourrait s'en voir accéléré.

Dès 2023, des jours comptés pour le chauffage aux énergies fossiles

Dans le même temps, l'utilisation de chauffages au mazout sera de fait interdite. Dès 2023, lors du remplacement du chauffage dans les bâtiments anciens, des limites maximales de CO₂ par mètre carré de surface de référence

énergétique seront appliquées et rendues plus strictes tous les cinq ans. Curieusement, le Conseil des Etats a fait ici obstacle à la volonté des cantons. En revanche, le Conseil national a accordé aux cantons une période transitoire jusqu'en 2026, ce qui signifie que les chauffages au mazout ne pourront être remplacés que si le bâtiment est très bien isolé.

Contribution des concepteurs à réduire les coûts et à atteindre les objectifs climatiques

L'Union démocratique du centre (UDC) a déjà annoncé un référendum contre l'arrêté fédéral. L'Organisation faîtière de l'économie des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique (AEE Suisse), laquelle avait auparavant organisé avec succès une campagne de référendum dans le cadre de la Stratégie énergétique 2050, souhaite à nouveau se mobiliser – avec une large alliance des milieux économiques – en faveur de la révision totale. L'USIC a rejoint l'alliance en qualité d'association directement intéressée par une loi moderne sur le CO₂. Les membres de l'USIC sont les piliers d'un réaménagement du parc immobilier. Grâce à des solutions innovantes, nos entreprises peuvent contribuer à réduire à long terme les coûts pour les propriétaires et à atteindre les objectifs climatiques.

Le comité «Economie suisse pour la loi sur le CO₂» a été fondé à l'été 2020 dans le but de resserrer les rangs au sein de l'économie en cas de référendum contre la révision. L'alliance représente actuellement quelque 25 000 entreprises et 500 000 emplois.

●
Laurens Abu-Talib,
responsable des affaires politiques de l'USIC

AIMP – *Du vin nouveau dans de vieilles outres*

L'essence du changement culturel dans les marchés publics est inscrite dans l'article qui fixe le but de la loi. Désormais, n'est plus au premier plan l'aspect économique uniquement, mais «une utilisation des deniers publics qui soit économique et qui ait des effets économiques, écologiques et sociaux durables» (art. 2, let. a, LMP révisée). Cette nouvelle donne confère au prix une dimension qualitative exigeant un contrôle de plausibilité. L'interprétation actuelle du critère d'adjudication relatif au prix doit dès lors être réévaluée. Bien que les cantons disposent des instruments nécessaires, ils essaient néanmoins d'atténuer ce changement culturel en recourant à l'interprétation appliquée jusqu'ici.

La mise en œuvre du droit des marchés publics révisé fait son chemin à la Confédération et dans les cantons. En attendant l'entrée en vigueur de la loi sur les marchés publics (LMP) le 1^{er} janvier 2021, les cantons d'Argovie, de Berne et de Schwyz ont engagé la procédure d'adhésion à l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP) (état à mi-septembre). L'harmonisation entre la LMP et l'AIMP est en grande partie aboutie. Il n'en demeure pas moins que les avis divergent sur la question de savoir dans quelle mesure ce changement culturel recherché doit être mis en application dans les faits.

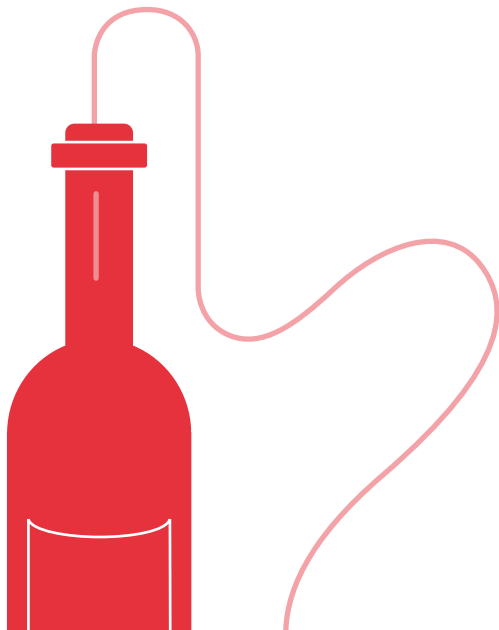
Tandis que la Confédération exprime clairement sa volonté de changer la culture d'adjudication pour obtenir davantage de concurrence sur la qualité, certains cantons se montrent plus réticents.

Divergences formelles entre les cantons et la Confédération

Les divergences essentielles par rapport à la loi fédérale portent sur les critères d'adjudication. Si prix et qualité restent des critères à évaluer obligatoirement, les cantons ont complété la liste non exhaustive des critères par une formulation optionnelle non contraignante. Par ailleurs, deux critères d'adjudication – à savoir les différences de prix entre les pays de production et la fiabilité du prix – n'ont pas été retenus. Pareillement, dans le cas de prestations standardisées pour lesquelles seul le prix peut être un facteur déterminant, la condition supplémentaire avec ses exigences élevées en matière de durabilité sociale, environnementale et économique, a elle aussi été écartée.

Interprétation sommaire des nouveaux éléments à la lumière du droit antérieur

Aux termes du message type sur l'AIMP, les cantons ne veulent admettre la plausibilité de l'offre que dans le cadre de la jurisprudence fédérale en vigueur; la fiabilité du prix a été sommairement décrite comme «difficilement applicable» dans



«Des forces conservatrices veulent éviter de s'écarter du statu quo et, à cette fin, interprètent de nouvelles normes sur la base de l'ancienne jurisprudence.»



la même foulée que la clause du niveau des prix, contestée à juste titre. Un avis juridique commandé par les cantons a également mis les deux critères dans le même panier, en qualifiant la fiabilité du prix d'instrument visant à protéger les marchés locaux contre la concurrence étrangère. Cette position est étayée par les déclarations de certains experts juridiques qui ne se lassent pas de répéter que la loi ne contient aucune innovation en termes de changement culturel.

Ancien article fixant le but de la loi – acheter le moins cher possible

Selon l'ancienne jurisprudence, le pouvoir adjudicateur n'avait qu'une faible marge de manœuvre dans l'appréciation du critère d'adjudication relatif au prix, attendu que celui-ci représentait la contrepartie versée par les pouvoirs publics pour l'achat d'une prestation. Le soumissionnaire le moins cher devait par conséquent toujours obtenir la meilleure note, et la pondération se situait normalement entre 20 et 80%. Ce fait découle de l'ancien article fixant le but de la loi sur les marchés publics, qui voulait que seule l'utilisation économique de l'argent public soit privilégiée. En d'autres termes, l'Etat devait acheter au plus bas prix possible. Dans cette optique, le «modèle tessinois» largement discuté, qui consiste à déduire des points au prestataire le plus cher et au prestataire le moins cher, n'est pas admissible aujourd'hui.

Article révisé fixant le but de la loi – vérifier la plausibilité du prix quant à la durabilité

Avec la révision totale, la disposition de l'article fixant le but de la loi a été étendue, puisque les deniers publics ne doivent plus être utilisés uniquement de manière économique, mais

encore durable. Une dimension qualitative est ainsi désormais conférée au prix. Cette extension est le véritable cœur du changement culturel et a également été adoptée par les cantons. Evaluer le prix ne dépend plus uniquement de son niveau (le plus bas possible), mais aussi de sa capacité à répondre à la triple exigence de durabilité économique, écologique et sociale.

Le changement culturel s'impose aux cantons en dépit de leur «ruse»

Le renvoi par les cantons, dans leur message type, à la jurisprudence applicable selon l'ancien droit est une ruse classique dont l'intention est transparente: des forces conservatrices veulent éviter autant que possible de s'écarter du statu quo et prennent à cette fin les devants en recourant à l'interprétation des nouvelles normes sur la base de l'ancienne jurisprudence. Mais en Suisse, la volonté du législateur prévaut sur les jugements des tribunaux et les avis de juristes. Avec la transposition intégrale de l'article de la loi fédérale fixant le but de la loi, les cantons se sont également engagés à ce changement culturel.

●
Laurens Abu-Talib, responsable des affaires politiques de l'usic, secrétaire de l'AMPP

Révision du droit contractuel de la construction

En août, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation sur la «Révision du code des obligations (Défauts de construction)». Les avis peuvent être envoyés jusqu'à la fin du mois de novembre. L'usur participera à la consultation en coordination avec construction-suisse. Le projet a une longue histoire.



Durant une assez longue période, diverses motions parlementaires prévoyant des modifications dans le domaine des contrats de construction ont été déposées et partiellement transmises au Conseil fédéral. Les motions faisaient état de divers dysfonctionnements et problèmes qui se posent dans la pratique quotidienne et auxquels il serait nécessaire de remédier par une modification de la loi. Certaines de ces exigences allaient très loin, réclamant par exemple une normalisation autonome du «contrat de construction». Une autre exigence concernait le renforcement de la responsabilité des planificateurs (introduction d'une responsabilité causale). Des normes de la SIA elles-mêmes ont également été remises en question (notamment la norme SIA 118). A l'époque, l'usic – en collaboration avec le groupe de base Planification de constructionsuisse – avait déjà examiné longuement ces exigences et recommandé à l'Office fédéral de la justice (OFJ), compétent en la matière, de s'abstenir d'une révision en profondeur du code des obligations (mandat, contrat d'entreprise).

En décembre 2013, l'OFJ a publié un rapport du professeur Hubert Stöckli, de l'Université de Fribourg, lequel niait la nécessité de changements fondamentaux, tout en formulant quelques propositions concrètes d'amendement.

De longues années se sont encore écoulées jusqu'à la présentation, aujourd'hui, d'un projet du Conseil fédéral. Celui-ci

adopte la recommandation de l'expert et ne prévoit aucune révision globale des contrats de construction ni aucune autre modification fondamentale. Le Conseil fédéral fait les propositions suivantes:

Avis des défauts

Le droit du contrat d'entreprise contient à l'heure actuelle une réglementation stricte en ce qui concerne l'avis des défauts: en principe, l'avis doit être notifié dans un délai de quelques jours («aussitôt [que le maître d'ouvrage] en a connaissance»). Un avis de défaut omis ou trop tardif entraîne la perte des droits de garantie de l'acheteur. Le projet propose désormais d'étendre à 60 jours le délai de notification des défauts de construction dans le cas d'ouvrages immobiliers. Il s'agit d'une règle dispositive, c'est-à-dire que les parties peuvent y déroger par contrat.

Droit à la réfection

En cas de défauts de construction, le maître d'ouvrage a droit à la réfection de l'ouvrage. Ce droit est souvent exclu dans la pratique, notamment dans le cas de propriété par étages. En lieu et place, les droits de garantie vis-à-vis des (sous-)entreprises d'exécution sont cédés à l'acheteur – ce qui constitue des inconvénients majeurs pour les acheteurs concernés. Désormais, les parties ne devraient plus avoir la possibilité d'exclure le droit à la réfection des défauts de construction, dans la mesure où la construction est destinée à l'usage personnel ou familial.

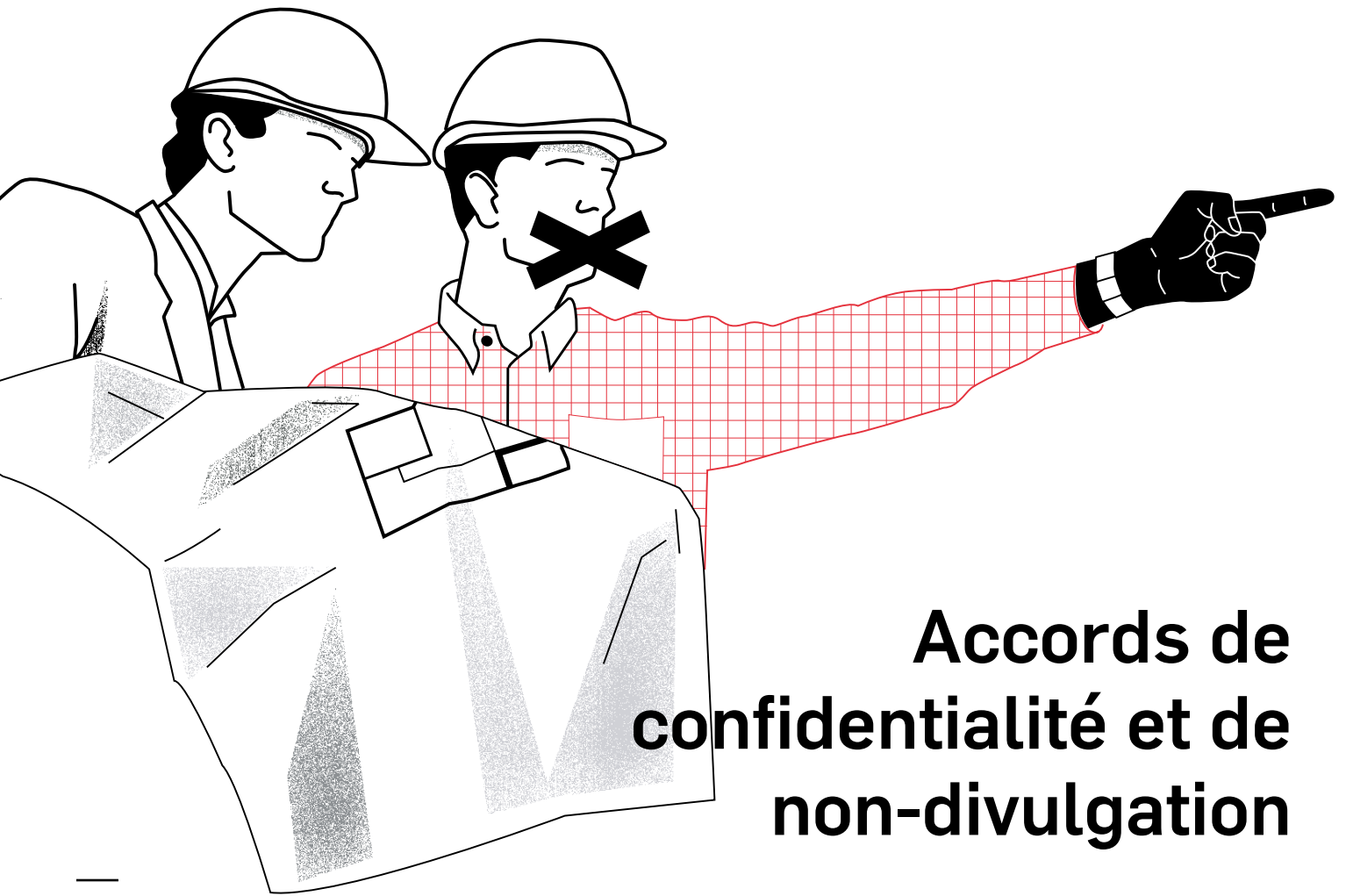
Hypothèque légale des artisans

Un autre point de la révision concerne un détail, important en pratique, de l'hypothèque légale des artisans. Une sûreté de substitution peut être fournie pour éviter l'inscription de l'hypothèque. Il est en outre précisé que la sûreté de substitution, en plus de la créance enregistrée, ne doit couvrir les intérêts moratoires que pendant dix ans et non plus pour une durée illimitée, comme c'était le cas jusqu'ici.

Les trois amendements sont fondamentalement raisonnables. Pour les entreprises de planification, seule la question des avis de défauts devrait avoir une importance pratique, pour autant que la nouvelle réglementation soit également applicable à l'ensemble des plans. D'un côté certes, la nouvelle réglementation mettrait le planificateur dans une situation moins favorable, notamment si l'avis des défauts du maître d'ouvrage devait incriminer la planification, puisque le maître d'ouvrage disposerait alors de plus de temps. Il convient toutefois de noter que lorsque le RPH SIA s'applique, il existe déjà aujourd'hui un délai de deux ans pour la notification des défauts de l'ouvrage ou un délai de 60 jours pour les autres défauts (art. 1.9.4 RPH SIA). Mais d'un autre côté, la révision du code des obligations jouerait également dans l'intérêt du planificateur, sachant qu'il pourrait lui aussi bénéficier de l'allongement de ce délai, soit par rapport aux sous-planificateurs, soit s'il doit notifier les défauts à l'entrepreneur au nom du maître d'ouvrage.

Il reste à espérer que, lors de l'examen du projet, le Parlement ne ressentira pas le besoin d'aborder de nouveaux sujets qui pourraient modifier davantage l'équilibre entre maître d'ouvrage et mandataire/entrepreneur.

●
Mario Marti, docteur en droit, avocat, secrétaire général de l'usic
Photo: anchaya/Unsplash



Accords de confidentialité et de non-divulgation

L'ingénieur traite de manière confidentielle les informations obtenues dans l'accomplissement de son mandat. Le Règlement concernant les prestations et honoraires de la SIA contient une telle disposition. Pourtant, certains maîtres d'ouvrage exigent de tous les partenaires contractuels qu'ils signent des accords de confidentialité plus étendus, souvent sur le modèle anglais ou américain. Les bureaux de l'usuc doivent alors se demander ce qui est encore acceptable et ce qui va trop loin.

I. RÈGLEMENT CONCERNANT LES PRESTATIONS ET HONORAIRES SIA 103 ET CONTRAT DE MANDATAIRE KBOB

Le règlement SIA 103 (art. 1.2.2) dispose que le mandataire considère les informations reçues dans l'accomplissement du mandat comme confidentielles et qu'il ne les utilise pas au détriment du mandant. Dans les conditions générales du contrat, le contrat de mandataire de la KBOB formule ce point ainsi: «Le mandant et le mandataire traitent de façon confidentielle tous les faits qui ne sont pas notoires ou qui ne sont pas accessibles à tout un chacun. Ce devoir de confidentialité perdure après l'extinction des rapports contractuels. Sont réservées les obligations légales d'information.»

II. ACCORDS DE CONFIDENTIALITÉ ET DE NON-DIVULGATION

Il existe des obligations légales de non-divulgation pour certaines données, par exemple le secret bancaire ou la protection des données personnelles et des profils personnels conformément à la loi sur la protection des données. Les entreprises qui travaillent avec de telles données doivent évidemment veiller à ce que leurs partenaires contractuels respectent eux aussi les obligations correspondantes. D'autre part, les entreprises ont en général fortement intérêt à exercer

un contrôle de fait sur les données élaborées, car il n'existe pas de droit de propriété sur les données – du moins pas si celles-ci ne relèvent pas du domaine limité des droits de propriété intellectuelle (droits d'auteur, protection des brevets, etc.).

Il est donc compréhensible que certaines entreprises tentent de s'assurer le contrôle de leurs données au moyen d'accords de confidentialité: comme il n'existe pas de propriété des données, il n'est donc plus possible de les récupérer comme des biens perdus une fois le contrôle effectif sur les données perdu.

III. PROBLÉMATIQUE

Tout planificateur qui participe, par exemple, à la transformation d'une succursale bancaire, comprendra qu'il doit garder secrètes les données soumises au secret bancaire ou à la loi sur la protection des données – si tant est qu'il ait jamais accès à de telles données dans le cadre de son activité. Il est également compréhensible, par exemple, qu'une entreprise industrielle veuille protéger les informations sur ses processus de production.

Or, les textes de certains accords de confidentialité et de non-divulgaration vont beaucoup plus loin: parfois, la totalité des informations que le mandataire reçoit du maître d'ouvrage ou de son représentant sont soumises à l'accord de confidentialité – accompagné partiellement de peines conventionnelles draconniennes. Si de tels accords sont pris au sérieux (et ils doivent l'être), même le simple échange entre les différentes parties impliquées dans un projet de construction n'est pas autorisé, et encore moins la communication avec les autorités de la construction. De ce fait, le plan d'architecte remis au technicien du bâtiment par l'architecte à la demande du maître d'ouvrage serait une information confidentielle à ne divulguer à aucun autre acteur de la construction... Cela touche à l'absurde. Un accord de confidentialité correct devrait soit se limiter aux données particulièrement sensibles, soit contenir une réserve prévoyant que l'obligation de confidentialité ne s'étend pas à l'échange normal des informations importantes relatives au projet entre les acteurs de la construction.

IV. PEINES CONVENTIONNELLES

Qui viole un contrat doit indemniser le partenaire contractuel pour les dommages qui en résultent. Bien entendu, cette clause s'applique également à la violation des accords de confidentialité et de non-divulgaration. Toutefois, il est souvent difficile d'établir la preuve stricte qu'un dommage a été causé par la violation d'une obligation de confidentialité.

Mais pour pouvoir faire valoir néanmoins le respect des devoirs de confidentialité et de non-divulgaration devant les tribunaux, certains maîtres d'ouvrage insistent pour convenir de peines conventionnelles, exigibles en cas de violation de l'accord de confidentialité. Ces peines conventionnelles sont parfois fixées à un niveau très élevé.

Un bureau d'études fera bien d'évaluer sérieusement si, dans le cas d'espèce, il peut courir le risque d'avoir à payer une telle peine conventionnelle pour une violation de l'obligation de confidentialité due à une négligence même légère. La manière dont la peine conventionnelle est définie joue aussi un rôle (par exemple par cas, mais plafonnée) ainsi que la manière dont sont spécifiées les obligations de confidentialité et de non-divulgaration. Si elles concernent l'ensemble des informations échangées dans le cadre du contrat et si le strict respect de ces obligations rend de fait impossible une coopération normale avec les autres acteurs de la construction, il ne serait pas raisonnable d'accepter une peine conventionnelle pour une obligation pratiquement impossible à respecter.

V. ASSURANCE

Les obligations contractuelles qui vont au-delà des dispositions légales et des dispositions des contrats standards habituels (en particulier SIA et KBOB) ne sont pas couvertes par l'assurance responsabilité civile professionnelle. Dans la mesure où les accords de confidentialité et de non-divulgaration ne font que reprendre pour l'essentiel ce qui s'appliquerait également au titre des règlements SIA ou du contrat de mandataire KBOB, des dommages dus à des violations par négligence des devoirs de confidentialité sont en principe couverts par l'assurance responsabilité civile professionnelle. Par contre, l'assurance ne couvre pas les peines conventionnelles.

VI. CONCLUSION

Les maîtres d'ouvrage peuvent avoir un intérêt légitime à conclure un accord de confidentialité et de non-divulgaration avec leur mandataire. Cependant, les planificateurs ne devraient pas accepter des textes d'accord qui étendent les devoirs de confidentialité au point de rendre impossible – si l'on veut les appliquer à la lettre – une collaboration normale entre les acteurs de la construction. Si l'accord de confidentialité et de non-divulgaration prévoit des peines conventionnelles, le bureau d'études sera bien avisé d'évaluer soigneusement si, dans le pire des cas, il serait en mesure de les payer sur ses fonds propres, car il n'existe en l'occurrence pas de couverture d'assurance.

●
Thomas Siegenthaler, docteur en droit, conseiller juridique et membre du conseil de fondation de la Fondation usic

Home

Télétravail à domicile – Conditions-cadres juridiques

La pandémie de COVID-19 a entraîné une forte augmentation du télétravail à domicile (home office). Cette évolution soulève dans de nombreuses entreprises des questions concernant les conditions-cadres juridiques. En principe, il est recommandé de préciser le contenu de la réglementation dans un accord de télétravail spécifique. L'usur fournit à ses bureaux membres un modèle de convention correspondant.

Il convient d'observer les points suivants:

Lieu de travail

Les lois actuelles applicables aux rapports de travail sont fondées sur une conception traditionnelle du travail, selon laquelle le salarié exerce son activité à l'endroit où se trouve l'entreprise. La question du télétravail à domicile n'est pas réglée par la loi. Les contrats de travail indiquent normalement le lieu où l'employé doit effectuer ses tâches, par exemple l'emplacement des bureaux. Le télétravail signifie l'abandon du lieu de travail habituel convenu: durant un certain temps, l'employé ne travaillera pas dans l'entreprise, mais à son domicile. Avec la convention sur le télétravail, l'employeur et le salarié s'entendent donc sur un lieu de travail différent ou supplémentaire. Bien entendu, il est également possible de convenir d'un lieu de travail flexible, par exemple dans un espace public de co-working.

Le déplacement du lieu de travail doit faire l'objet d'un accord explicite. Sans un tel accord, l'employé ne peut en principe pas prétendre au télétravail.

Temps de travail

L'accord de télétravail ne modifie ni la charge ni le temps de travail définis dans le contrat de travail. Employeurs et employés auront toutefois intérêt à se mettre d'accord sur la quantité de travail à effectuer au domicile. Il faut préciser quelle partie de l'activité doit être effectuée en télétravail.

Les heures de travail accomplies en télétravail doivent elles aussi être obligatoirement consignées. L'employé doit noter exactement ses heures de travail (début et fin de son travail), y compris les pauses.

Le télétravail exige un haut degré de responsabilité personnelle. Les contrôles de présence par l'employeur ne sont généralement pas possibles ni même souhaitables. Ce dernier a-t-il le droit de se servir d'outils techniques pour surveiller le travail à domicile, par exemple en contrôlant l'utilisation des moyens informatiques? Une surveillance et un contrôle permanents du poste de travail privé ne sont pas admis. En revanche, une

surveillance ciblée de la sécurité ou un contrôle de la productivité ou de la qualité du travail sont autorisés à condition que les employés en aient été préalablement informés et que la surveillance ne soit pas disproportionnée. Il peut être admissible et utile que le supérieur demande un rapport sur les travaux effectués par l'employé.

Protection du travail

Même en cas de télétravail, l'employeur doit veiller au respect des dispositions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions. Les règles suivantes s'appliquent également au télétravail:

- **durée de travail hebdomadaire maximale (45 heures pour le personnel de bureau);**
- **temps de repos quotidien d'au moins 11 heures entre deux jours ouvrés;**
- **interdiction générale du travail de nuit (de 22 h à 6 h) ainsi que du dimanche et des jours fériés.**

Il y a également lieu de tenir compte de la protection de la santé en ce qui concerne l'installation du poste de travail. Etant donné que l'employeur n'a pas la possibilité de surveiller directement les employés travaillant à domicile, il est tributaire de la participation active de ces derniers. Même en télétravail, ceux-ci doivent se conformer aux prescriptions de l'employeur en matière de protection de la santé.

Le télétravail est souvent caractérisé par de longues périodes face à l'écran. Il faut dans ce cas éviter une posture de travail ergonomiquement inadéquate. Il s'agit notamment de veiller à

Infirce

éclairer convenablement la place de travail et à appliquer les critères essentiels d'ergonomie, par exemple réglage de l'écran et position assise correcte.

Infrastructure

L'employeur procure en principe lui-même aux collaborateurs l'infrastructure indispensable au travail: la place de bureau est dotée du mobilier et de l'équipement informatique nécessaires ainsi que des fournitures de bureau. Le contrat de télétravail peut prévoir une réglementation différente. Ainsi, employeur et employé peuvent convenir que l'employé en télétravail utilisera sa propre infrastructure (son ordinateur personnel ainsi que d'autres équipements de bureau). Un tel accord peut également préciser si l'employé recevra ou non un dédommagement approprié à cet égard.

L'employé qui travaille à domicile n'a en principe pas droit à une compensation proportionnelle de ses frais de loyer. Dans un arrêt du 23 avril 2019, le Tribunal fédéral a exceptionnellement approuvé un tel dédommagement. Mais ce jugement était fondé sur la particularité qu'aucune place de travail n'avait été dévolue à l'employé au siège de l'entreprise. Celui-ci devait accomplir intégralement son travail à son domicile, où il utilisait une pièce comme bureau. Il devait en outre mettre à disposition un espace d'archivage dans son appartement. Dans une telle situation, il existe un droit à la compensation des coûts liés au télétravail.

Protection des données

Il faut accorder une attention particulière à la protection des données. En télétravail, l'employé traite, hors de l'entreprise, des documents et des données de son employeur. Les données

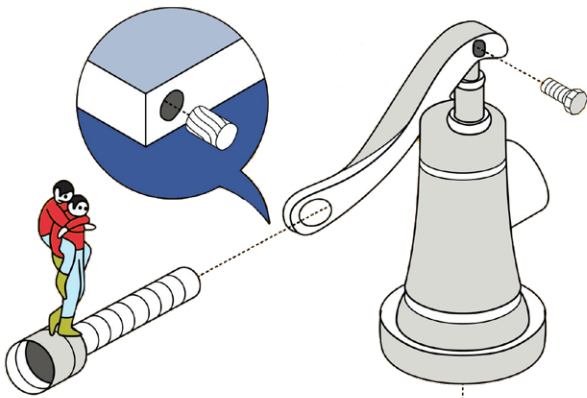
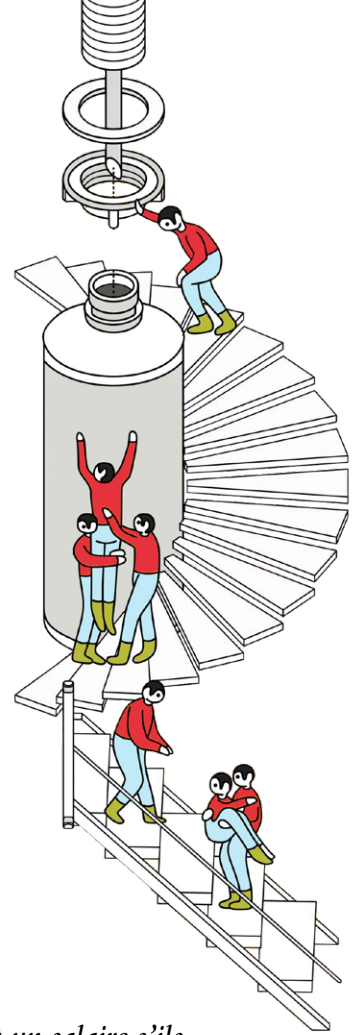
sont souvent utilisées et sauvegardées sur des appareils informatiques privés. Les documents physiques (classeurs, documents écrits, etc.) se trouvent au domicile personnel. Par conséquent, ces données et documents peuvent éventuellement être accessibles et consultés par des tiers, notamment par des membres de la famille ou d'autres personnes, par exemple par le personnel de nettoyage. Dans un tel cas, il existe un risque de violation de la loi sur la protection des données ou d'atteinte à d'autres intérêts de confidentialité de l'employeur. La loi sur la protection des données protège les données personnelles, c'est-à-dire les données qui peuvent être clairement identifiées. Ce sont par exemple les dossiers du personnel (contrats de travail, bulletins de salaire, etc.), les données relatives à des clients (par exemple des dossiers d'assurés ou de patients) ou à des partenaires commerciaux (adresses, commandes passées, contrats).

L'employé est tenu de garder secrets les documents et données dont le contenu est confidentiel et protégé. Ils ne doivent pas être laissés sans surveillance à la place de travail du bureau à domicile ou rendus accessibles sous quelque forme que ce soit à des tiers, y compris aux membres de la famille. De tels documents doivent être conservés au domicile dans une armoire fermant à clé ou être protégés d'une autre manière contre toute consultation par des tiers. L'ordinateur utilisé à des fins professionnelles doit être protégé par un mot de passe.

Après le dernier jour de travail ou après la cessation du télétravail à domicile, l'employé doit restituer intégralement à l'employeur la totalité des données électroniques (disque dur, CD, clés USB, etc.) si elles ne sont plus nécessaires à la poursuite de son travail et/ou si rien d'autre n'a été convenu.

Le modèle de convention de télétravail peut être obtenu au secrétariat de l'usic. Le conseil juridique, gratuit pour les membres de l'usic, se fera un plaisir de répondre aux questions concernant le télétravail à domicile.

Questions de droit du travail en période de **COVID-19**



La crise du COVID-19 occupera les entreprises suisses un certain temps encore. A l'heure où l'hiver frappe à la porte, où le nombre de cas explose et où les autorités ne cessent d'édicter de nouvelles dispositions et recommandations, il règne un climat de grande incertitude. Afin de fournir aux employeurs un aperçu de la situation juridique actuelle, l'auteur de la présente contribution se propose de traiter sommairement quelques-unes des questions les plus importantes en matière de droit du travail.

Les employés ont-ils droit à un salaire s'ils doivent rester en quarantaine après leurs vacances?

En période de crise de coronavirus, les employés doivent généralement assumer eux-mêmes les risques et conséquences liés aux voyages de vacances. Ainsi, s'ils doivent rester en quarantaine durant leurs vacances et ne peuvent dès lors pas reprendre leur travail à temps, ou s'ils doivent se placer en quarantaine après leur retour de vacances sur instructions du médecin ou des autorités, ils n'ont en principe aucun droit au maintien du versement de leur salaire pour la période pendant laquelle ils ne travaillent pas. Ceci vaut en particulier lorsque l'employé est personnellement responsable de son empêchement de travailler – situation fort probable si la destination de vacances figurait sur la liste des régions à risque avant le départ déjà. D'éminents auteurs estiment néanmoins que les employés ont droit au maintien du versement de leur salaire si ladite destination n'était pas classée comme région à risque au moment du départ.

Il en va autrement si les employés peuvent travailler en télétravail à domicile (home office) malgré la quarantaine. Les personnes en mesure d'effectuer leur travail depuis la maison reçoivent leur salaire tout à fait normalement. Il convient de mentionner par ailleurs qu'en cas de quarantaine ordonnée par le médecin et/ou les autorités, l'employé a théoriquement droit à une allocation pour perte de gain Coronavirus s'il doit, en raison de ces mesures, interrompre son activité professionnelle sans faute de sa part. L'indemnisation s'élève en principe à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. Elle est versée sous forme d'indemnités journalières et subsidiairement à toutes les autres prestations d'assurance sociale pour lesquelles il existe un droit, ainsi qu'à d'éventuelles prestations

d'assurance prévues par la loi sur le contrat d'assurance, et au maintien du versement du salaire par l'employeur. Si un employé tombe malade (sans faute de sa part) et doit par conséquent être mis en isolement, l'employeur est tenu de continuer à lui verser son salaire. Il n'est pas exclu – et il convient d'examiner cette éventualité au cas par cas – qu'un voyage ou des contacts à risque puissent fonder une faute de l'employé quant à sa maladie, faute qui lèverait l'obligation pour l'employeur de continuer à verser le salaire. Cette obligation pour l'employeur prend également fin si un employé se place volontairement en quarantaine, sans que les autorités le lui aient intimé ou sans que l'employeur en ait émis le souhait. En revanche, si pour sa part un employeur place volontairement son employé en quarantaine, sans ordre des autorités ou du médecin, il devra continuer de verser le salaire.

L'employeur peut-il édicter des instructions s'appliquant à la durée des vacances de ses employés?

L'employeur a le pouvoir d'édicter des instructions à l'attention de l'employé, mais uniquement pour ce qui relève de la durée du temps travail. Il peut donner à ses employés des instructions sur ce qu'ils sont tenus de faire ou de ne pas faire durant leurs heures de travail.

Le droit d'instruction ne s'étend toutefois en principe pas au temps libre des employés. Autrement dit, l'employeur n'a théoriquement pas le droit de dicter aux employés la manière dont ils ont à se comporter au cours des vacances. A l'inverse, ces derniers ont un devoir de loyauté envers leur employeur et doivent dès lors veiller à maintenir leur aptitude au travail et, dans toute la mesure du possible, à demeurer en bonne santé – même pendant les vacances.

Aussi la situation actuelle exceptionnelle doit-elle inciter les employeurs à formuler des recommandations pour les loisirs et les vacances également, attendu que le comportement adopté dans ce cadre peut avoir un impact direct sur l'aptitude au travail. Il est par exemple autorisé de déconseiller les voyages vers des régions affichant un taux d'infection plus élevé ou dans lesquelles la Confédération déconseille de se rendre, tout comme il est recommandé de rappeler l'obligation de quarantaine aux personnes rentrant de pays à risque. L'employeur peut exiger des employés qu'ils l'informent de leurs déplacements dans des zones présentant un risque d'infection accru ou de contacts avec des personnes infectées. De même, avant d'autoriser la reprise du travail, il peut imposer à des employés de retour de régions à risque de se mettre en quarantaine ou de se soumettre à un test COVID-19 – pour autant qu'ils n'y aient pas déjà été contraints sur ordre des autorités.

L'employeur peut-il imposer de manière impromptue des vacances et/ou une compensation d'heures supplémentaires?

En principe, l'employeur a le droit de fixer la date des vacances de ses employés. Il peut donc ordonner des congés, mais doit à cet égard tenir compte des intérêts des employés et respecter en

règle générale un délai de préavis convenable. Dans des circonstances normales, est considéré comme raisonnable (à titre de valeur indicative) un délai de préavis d'environ trois mois. Dans la situation actuelle de crise cependant, ce délai de préavis peut être raccourci, l'employeur gagnant ainsi en flexibilité.

Il est toutefois conseillé à l'employeur d'ordonner – avant un congé à prendre sur l'avoire en vacances de l'année en cours – une compensation d'heures supplémentaires et une prise de congé sur le solde de vacances des années précédentes.

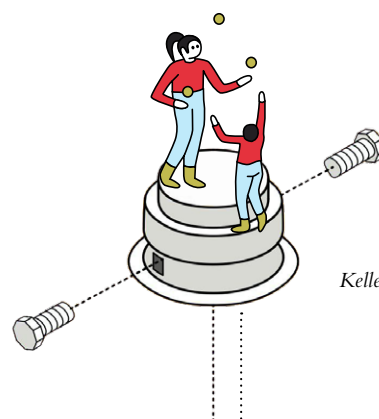
Qu'en est-il du devoir de sollicitude de l'employeur en période de COVID-19?

Tout employeur a un devoir légal de sollicitude, qui l'oblige à protéger la santé de ses employés (en particulier celle des groupes à risque) et à prendre à cette fin des mesures appropriées.

Concrètement, l'employeur doit enjoindre ses employés à observer des mesures d'hygiène visant à prévenir une contamination – à savoir, entre autres, se laver régulièrement les mains, éternuer ou tousser dans le creux du coude, renoncer aux poignées de main et maintenir une distance suffisante entre personnes. Il doit en outre veiller à ce que les voyages d'affaires et réunions (à l'interne et avec des clients) soient largement limités et se déroulent de préférence par voie téléphonique ou, virtuellement, par voie numérique. Si la distance recommandée par rapport aux autres collaborateurs ou aux clients ne peut être respectée, il convient de prendre des mesures conformément au principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle), notamment accès au télétravail à domicile, séparation spatiale des employés, travail en équipes séparées ou port du masque.

En raison de son devoir de sollicitude – mais aussi pour éviter d'éventuelles actions en responsabilité de la part de clients –, l'employeur peut exiger de ses employés qu'ils fassent l'objet d'un test s'il y a lieu de soupçonner une contamination au COVID-19. En cas de suspicion concrète, les employés concernés se verront assignés au télétravail à domicile ou libérés de leur obligation de venir travailler, aux fins de protéger le reste des collaborateurs.

On notera enfin, pour le bon ordre, que l'employeur peut obliger ses employés à l'informer immédiatement si quelqu'un aurait pu être en contact avec une personne infectée. Cependant, même sans y avoir été invités, ces derniers sont tenus à une telle annonce de par leur simple devoir de loyauté.



Michael Daphinoff,
docteur en droit,
Kellerhals Carrard Berne, partenaire

Conférence sur les achats informatiques

Le désir de réforme se heurte au pragmatisme

A l'occasion de la conférence sur les achats informatiques (IT-Beschaffungskonferenz) 2020, Jacqueline Badran, Marc Steiner et Claudia Schneider Heusi ont croisé le fer. Les orateurs invités ont montré de manière passionnante et divertissante qu'à de nombreux égards, la culture des marchés publics relève davantage du point de vue que de la loi.

La conférence sur les achats informatiques organisée par l'Université de Berne est intéressante, non parce qu'y sont discutés les développements actuels dans cet important domaine, mais parce que les prestations des planificateurs et celles des informaticiens ont beaucoup de points communs. Lors de la conférence de cette année, Jacqueline Badran, conseillère nationale (PS/ZH), Marc Steiner, juge au Tribunal administratif fédéral, et Claudia Schneider Heusi, avocate spécialisée dans la construction, ont débattu de la révision du droit des marchés publics.

Les uns veulent du changement...

Jacqueline Badran a souligné pour sa part que, durant les délibérations sur la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), le Parlement avait manqué de courage pour défendre un véritable changement de culture, mais avait montré en revanche un véritable enthousiasme pour des mesures protectionnistes. Or le renforcement de la concurrence sur la qualité, laquelle met l'accent sur la durabilité, constitue le véritable cœur de la révision.

Marc Steiner a, quant à lui, plaidé pour un changement dans la culture d'adjudication. S'il est vrai que la plupart des modifications reposent sur une base volontaire, la nouvelle loi élargit néanmoins considérablement le cadre en faveur de davantage de concurrence sur la qualité. Cette ouverture devrait apporter de l'eau au moulin des autorités adjudicatrices favorables à une réforme.

... les autres, le statu quo

Claudia Schneider Heusi voit les choses de manière plus pragmatique. La part des modifications matérielles est minime, les principales avancées consistant au passage de l'échelon de l'ordonnance à celui de la loi, ainsi qu'en une structure nouvelle claire. L'avocate juge particulièrement problématique l'affaiblissement de la protection juridique. Elle demeure également critique à l'égard des nouveaux critères d'adjudication: à ses yeux, la fiabilité du prix et la prise en compte du niveau des prix étrangers ne sont pas applicables, et la plausibilité de l'offre l'est tout au plus dans le cadre de la jurisprudence en vigueur.

Innovation contre protectionnisme

La conseillère nationale et le juge au Tribunal administratif fédéral se sont livrés une joute intéressante et, ce faisant, ont montré à quel point l'idéologie joue un rôle important sans pouvoir pour autant être classée dans une catégorie. Tandis que Marc Steiner, en critique avéré du

néolibéralisme, a soutenu l'idée que le protectionnisme est un obstacle à l'innovation, Jacqueline Badran a défendu l'opinion inverse.

La nouvelle culture d'adjudication nécessite une professionnalisation

Les trois orateurs sont néanmoins tombés d'accord sur plusieurs points. L'élargissement de la marge de manœuvre dans les marchés publics – si tant est qu'elle doive être mise à profit – suppose des standards élevés de la part des pouvoirs adjudicateurs, ce qui implique la nécessité de professionnaliser les processus d'adjudication. Jacqueline Badran et Marc Steiner ont appelé à davantage de courage en matière d'appels d'offres: éviter des recours ne devrait pas être un critère de passation des marchés, car une telle façon de faire entrave l'innovation dans les procédures. Or c'est précisément en raison de cette stratégie de sécurisation que les exigences envers les soumissionnaires deviennent disproportionnées.

Aucun des exposés n'a cependant mentionné le cœur du changement de paradigme: la modification de l'art. 2 de la LMP révisée concernant l'évaluation du prix. De nombreuses innovations pourraient en découler, également sur le plan matériel. L'usic a saisi l'opportunité de rédiger son propre article sur ce sujet (voir en page 8 du présent numéro).

Chronique du groupe régional usic Zurich

C'est au mois de mars, en réfléchissant au sujet auquel j'allais consacrer cette chronique, que j'ai choisi la génération 65+, la génération à laquelle appartiennent les personnes qui, normalement, prennent leur retraite. Or lorsque ces dernières se retirent de la vie professionnelle, toute leur expérience est perdue pour notre branche. Le groupe régional usic Zurich a donc choisi pour sa soirée de discussion en octobre 2019, de traiter des opportunités et risques du conflit générationnel entre jeunes et moins jeunes, notamment à travers l'exemple de la plate-forme d'échange d'expérience kompetenz60plus.ch.

En Suisse, les séniors quittent de plus en plus tôt le monde du travail. Peut-être est-ce en partie leur propre faute si l'on ne fait plus appel à eux. Leur formation et leurs compétences supposées ne peuvent plus servir, leurs connaissances sont obsolètes. Beaucoup d'entre eux se ferment en outre aux développements et progrès technologiques.

La jeune génération perçoit les précédentes comme donneuses de leçons, dépassées par l'état de la technique. Mais peut-on et veut-on renoncer à ces séniors dans la vie professionnelle quotidienne?

Le philosophe Ludwig Hasler (75 ans) décrit ainsi le savoir et l'expérience: «Les jeunes ont des connaissances plus fraîches, plus d'élan et – espérons-le – plus d'illusions. Nous, les personnes âgées, pouvons avoir de l'expérience. L'expérience ne s'apprend pas, elle s'acquiert.» Un tel constat laisse conclure que les équipes idéales devraient être composées d'hommes et de femmes de tous âges.

Aujourd'hui, avec la pandémie de coronavirus, le thème des plus de soixante-cinq ans a acquis une toute nouvelle signification. La génération 65+ fait désormais définitivement partie de la «vieille garde», du «groupe à risque» – où les contacts avec le monde extérieur doivent être limités autant que possible et les grands-parents tenus à l'écart de leurs petits-enfants. Et après?

Ne devrions-nous pas maintenant nous tourner vers cette génération expérimentée, à l'épreuve des crises? Des enquêtes révèlent que les personnes âgées sont moins anxieuses et moins affectées par l'insécurité en ce quotidien dominé par le coronavirus. Le neuroscientifique Daniel Levitin écrit que la majorité d'entre elles ont davantage d'empathie envers elles-mêmes et les autres, et sont mieux armées pour faire face aux défis de la vie. Cependant, les personnes âgées doivent s'essayer à de nouvelles occupations pour entretenir leur activité cognitive – ce qui inclut, par exemple, de maintenir des relations sociales. Le contact quotidien avec des étrangers, aussi bref soit-il, est bénéfique pour l'esprit, car de telles rencontres font intervenir toutes les parties du cerveau, explique Levitin.

Pourtant, ce sont précisément ces contacts qui, aujourd'hui, sont rendus difficiles. Aussi faut-il absolument utiliser toutes les possibilités qu'offrent les moyens actuels tels qu'Internet, les vidéoconférences ou les smartphones pour rapprocher, autant que faire se peut, les générations.

Espérons que les liens entre jeunes et moins jeunes sortent renforcés de cette période difficile pour nous tous et que le conflit intergénérationnel profite de cette opportunité d'améliorer l'acceptation et la compréhension réciproques.

On ne saurait arrêter la houle, mais on peut apprendre à surfer. Pour ce faire, restons tous en bonne santé.

Texte et photo: Rita Hermanns Stengele, présidente du conseil d'administration de FRIEDLIPARTNER AG, membre du comité du groupe régional usic Zurich



Dépôts en logiques pr



La tour de forage de 14 mètres de haut,
sur le site de Bözberg 1 de la Nagra

couches géo- profondes

C'est une chaude soirée de septembre. Au milieu des champs sur la commune de Bözberg, niché entre deux fermes pittoresques, un petit chantier équipé d'une tour de forage de 14 mètres de haut. Seules les mesures de sécurité à l'entrée peuvent laisser supposer qu'il se passe ici quelque chose de spécial. Depuis la fin du mois d'avril, la Nagra – Société coopérative nationale pour le stockage des déchets radioactifs – y effectue des forages pour étudier le sous-sol. Son objectif: trouver un site pour le dépôt en couches géologiques profondes des déchets radioactifs de la Suisse.

L'argile à Opalinus, «dernière demeure» des déchets radioactifs

L'intérêt de la Nagra porte sur l'argile à Opalinus, vieille de plus de 170 millions d'années. De par sa stabilité, son imperméabilité à l'eau, sa capacité de gonflement et son aptitude à piéger les radionucléides, la couche d'argile d'environ 120 mètres d'épaisseur est particulièrement adaptée comme lieu de dépôt ultime pour les substances radioactives. Les forages sont destinés à mieux étudier la profondeur et la nature exactes de l'argile ainsi que des couches qui entourent cette dernière.

Environ deux douzaines de forages carottés à des profondeurs comprises entre 800 et 2000 mètres sont planifiés ou déjà réalisés sur les trois sites possibles: Jura-est, Nord des Lägern et Zurich nord-est. Un forage dure près de huit mois. Pour ce faire, un cylindre de roche est extrait au moyen d'une couronne creuse, remonté en surface via la passerelle, puis analysé sur place par les géologues durant 30 minutes avant d'être emballé hermétiquement et transporté au laboratoire.

Une technologie née de l'industrie du pétrole

Olivier Moser, chef du projet Participation régionale piloté par la Nagra, a expliqué aux personnes présentes la procédure, qui consiste à effectuer plusieurs tests sur le trou de forage et à soumettre la roche à des analyses ultérieures. Grâce à l'expérience acquise dans l'industrie pétrolière, les possibilités

techniques sont bien éprouvées et disponibles dans des entreprises spécialisées. Toutefois, le véritable défi n'est pas de nature technique, mais sociétale.

Un horizon temporel du projet guère concevable humainement

L'horizon temporel dans lequel se situe le projet de dépôt en couches géologiques profondes dépasse l'entendement. La recherche régionale d'un site approprié a commencé en 1980 avec l'arrêté fédéral concernant la loi sur l'énergie atomique. Une autorisation-cadre pour le site définitif devrait être délivrée en 2030. Suivront dix années d'études géologiques sur le site. A partir de 2040, le dépôt final sera construit dans un délai de cinq à dix ans.

L'entreposage des déchets radioactifs au dépôt intermédiaire de Würenlingen durera encore 100 ans. A partir de 2100, le dépôt in situ pourra être définitivement scellé après une phase de surveillance. Une réouverture n'est pas prévue. Il faudra encore au moins 300 ans pour que la dangerosité des matériaux stockés soit réduite à moins de 3%.

Petits chantiers, grandes questions

Comment notre société peut-elle garantir que les générations futures resteront conscientes du danger de ce site? Et quel jugement l'histoire portera-t-elle rétroactivement sur la politique énergétique de nos générations? Plus que leur nature technique, ce sont les questions qui nous occuperont encore longtemps après avoir quitté ce chantier discret dans son paysage idyllique.

UN PROJET À LONG TERME, SUMMUM EN SON GENRE

A l'occasion de sa manifestation d'automne de cette année, le groupe régional usic Argovie a convié ses membres à une visite d'un genre inhabituel – le forage exploratoire de la Nagra sur le site de Bözberg 1. Aperçu d'un projet dont la durée dépasse l'imagination humaine.

Laurens Abu-Talib, secrétariat usic
Photo: Dagmar Geissmann, groupe régional usic Argovie



Le livre peut être commandé sur espazium.ch.

Un recueil inédit, à feuilleter et à lire pour le plaisir.

L'art des ingénieurs suisses 2019/2020

Pour la troisième fois déjà, «Espazium – Les éditions pour la culture du bâti» publie, pour le compte de la SIA et de l'usic, un livre sur des projets phares réalisés en terre helvétique ou à l'étranger par des ingénieurs et ingénieurs suisses au cours des deux dernières années. Il s'est agi de sélectionner les meilleurs ouvrages, toutes disciplines d'ingénierie confondues. Il n'y avait que l'embaras du choix.

Cette nouvelle édition offre un cadre à des réflexions fondamentales: dans quelles conditions l'art de l'ingénieur peut-il aujourd'hui s'épanouir? La révision de la loi fédérale sur les marchés publics a servi de point de départ actuel au propos. Dans quatre essais de portée générale, des ingénieurs et ingénieurs exerçant diverses fonctions se penchent

ainsi sur les opportunités et risques que la nouvelle base légale ouvre à la culture du bâti.

Les contributions sont signées de la plume d'éminents spécialistes issus de la pratique. Les quelque vingt projets ont été choisis par un comité rédactionnel indépendant, sous l'égide des rédactions spécialisées des revues *TEC21*, *TRACÉS* et *Archi*. Haute qualité et pertinence du projet ont constitué les critères de sélection.

Le livre invite à découvrir l'ensemble des disciplines du bâti ainsi que des ouvrages de toute sorte: projets petits ou grands, performances ponctuelles ou interventions à large impact, approches techniques ou créatives, réalisations insolites ou prétendument banales...



Code QR de commande
Texte: **Lea Kusano**

Film

AMPP II

Toutes nos productions sont disponibles sur la plateforme YouTube, à partir de laquelle vous pouvez directement les partager sur les canaux sociaux comme LinkedIn notamment.



Compte à rebours pour le droit des marchés publics: l'usic met le turbo!

Le compte à rebours pour l'entrée en vigueur du droit révisé des marchés publics est lancé: dès le 1^{er} janvier 2021, la durabilité sera le nouveau paradigme des marchés publics. L'adjudication ne reviendra plus à l'offre économiquement la moins chère, mais à l'offre la plus avantageuse.

La nouvelle culture d'adjudication se reflète entre autres dans les critères d'attribution, qui s'étoffent de nouveaux aspects tels que la durabilité, les coûts du cycle de vie, le caractère innovant et la plausibilité des offres. Par ailleurs, les offres de dumping sont désormais susceptibles d'être exclues de la procédure, et la fiabilité du prix peut faire l'objet d'un examen.

Nouvelle culture d'adjudication: tout changement commence dans l'esprit

Le droit révisé des marchés publics n'est ni plus ni moins qu'une nouvelle culture d'adjudication. Or il est dans la nature des choses qu'un changement de culture s'accompagne en partie d'incertitudes et de résistances. L'usic, laquelle s'est impliquée avec force et succès dans la révision de la loi, est convaincue que l'année 2021 ouvrira la porte à une multitude d'opportunités pour toute la branche de l'ingénierie.

Campagne de sensibilisation de l'usic

Fort de cette conviction, l'usic poursuit son offensive de communication. Trois films explicatifs ont été produits de manière professionnelle en 2020, dont pour l'heure deux sont diffusés en ligne. Le secrétariat a lui aussi déjà conçu deux films en régie propre.



Code QR d'accès à YouTube
Texte: Lea Kusano

Think tank

Le groupe de réflexion (*think tank*) a engagé ses travaux au cours du premier semestre 2020. Sous la houlette de Katrin Muff – directrice de l’Institute for Business Sustainability (institut pour la durabilité des entreprises), Lucerne, auteure et coach –, il a défini dans le cadre de deux séances plusieurs éléments fondamentaux.

Discussions préalables et travaux préparatoires

Le groupe de réflexion s’est réuni pour la première fois au printemps 2019. Il a convenu à cette occasion que les efforts en matière de contenu devaient servir à atteindre les objectifs de développement durable (ODD) définis par l’ONU.

Dans la foulée de cette séance, le groupe de réflexion a mené en son sein une enquête visant à établir avec pertinence, parmi les ODD et les mégatendances, des priorités pour la branche de la planification.

Le printemps 2020 a marqué le début de la collaboration avec Katrin Muff. La tâche de cette dernière consiste à accompagner le groupe de réflexion au travers du processus d’innovation.

Groupe stratégique central

Le groupe stratégique central, au sens d’un conseil d’administration, est composé des membres du groupe de réflexion suivants, lesquels assureront également le suivi du projet à l’avenir:

- Pierre Epars (BG Ingénieurs Conseils SA)
- Agostino Clericetti (CSD Ingénieurs SA)
- Gabriel Rosetti (CSD Ingénieurs SA)
- Urs von Arx (Groupe HHM)
- Dominik Courtin (Balsler & Hofmann AG)
- Andrea Galli (Galli Engineering SA)
- Mario Marti (secrétaire général de l’usic)
- Laurens Abu-Talib (responsable des affaires politiques de l’usic)
- Lea Kusano (responsable de la communication de l’usic)



Groupe de travail

L'élaboration de visions et d'approches concrètes requiert la consultation de spécialistes. Dans le même temps, il convient de veiller à ce que ce groupe de travail ne prenne pas trop d'ampleur. La diversité (en termes de représentation des sexes, âges et disciplines professionnelles) doit être le mot d'ordre absolu.

Conclusions actuelles

Dans le cadre de deux ateliers en ligne assistés par Katrin Muff, le groupe central a discuté de l'orientation stratégique du groupe de réflexion. A cet égard, il est parvenu aux conclusions importantes suivantes, d'une influence majeure sur la démarche future du think tank:

- 1. Processus d'innovation comme solution:** Les exigences sont dangereuses dans la mesure où elles induisent un faux sentiment de précision, lequel correspond alors exactement à l'image de l'ingénieur qu'il faut modifier. Plutôt que de poser des exigences, il s'agit d'élargir le mode de pensée de l'ingénieur en évoluant de résolutions concrètes de problèmes vers des approches orientées processus «co-créatives» avec d'autres acteurs et, partant, d'accorder à des partenaires externes une nouvelle disposition et une nouvelle capacité à collaborer de manière innovante avec l'ingénieur lors de thématiques complexes. Le processus d'innovation se construit de façon contraire aux approches typiques de résolution de problèmes, sur la base de la Théorie U, à partir d'un monde prototypique idéal visionnaire rétroactivé dans le présent.
- 2. Groupe de travail diversifié comme garant de l'innovation:** L'«ingénieur masculin grisonnant» n'incarne pas nécessairement le nec plus ultra de l'innovation. Le groupe stratégique central doit absolument être élargi pour permettre la réalisation des objectifs fixés. Aussi l'idée est-elle née d'un groupe de travail diversifié.
- 3. Compétence et ouverture d'esprit:** La nouvelle image de l'ingénieur est élargie et complétée par de nouvelles compétences acquises dans le processus d'innovation avec d'autres acteurs. La génération suivante est ainsi impliquée et intégrée dans une vision plus dynamique de l'avenir (selon la devise «free the engineer – libérez les ingénieurs»). Ou suivant la compréhension que l'homme est un «être émotionnel qui pense» plutôt qu'un «être intellectuel qui éprouve des émotions». Un mentorat inversé (reverse mentoring) dans lequel de jeunes ingénieures et ingénieurs soutiennent des collègues plus âgés, peut constituer un effet connexe intéressant du processus d'innovation.

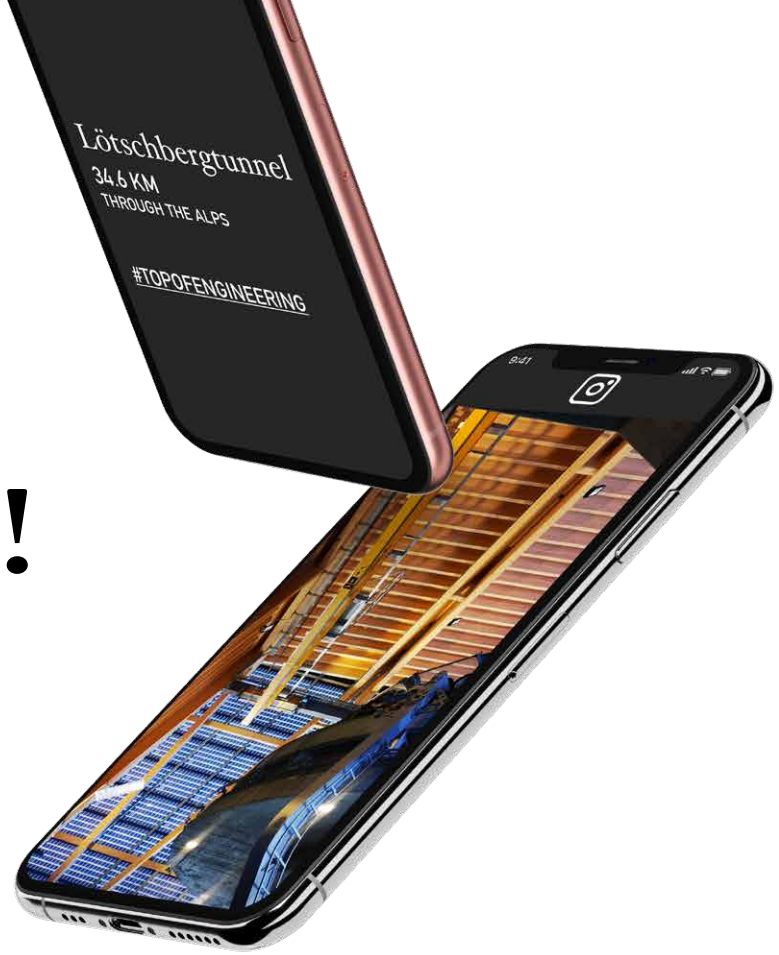
En outre, décision a été prise de réduire les neuf champs thématiques précédemment définis à deux thèmes concrets: villes durables et infrastructures et/ou mobilité climatiquement neutres.



Pierre Epars, CEO BG Ingénieurs
Conseils SA, initiateur du groupe de
réflexion

Offensive Instagram!

Les ressources supplémentaires du secrétariat en matière de communication permettent de réactiver des canaux quelque peu inutilisés jusqu'ici. En collaboration avec Jannis Strauss, spécialiste Instagram externe, Lea Kusano visite à intervalles irréguliers des bâtiments et autres chantiers exceptionnels. Ces excursions, documentées par des photos et des vidéos, sont en permanence postées sur Instagram sous forme de stories.



La première visite a conduit au Petit Cervin et à la station de montagne la plus haute d'Europe. Cette station, construite en un délai impressionnant de deux ans, vaut vraiment le détour. Dans plusieurs stories, les deux influenceurs ont immortalisé sur Instagram le téléphérique, la station d'arrivée ainsi que le panorama à couper le souffle – même l'office de tourisme de Zermatt a repris certains posts à son compte. L'objectif est de faire connaître des projets d'ingénierie remarquables du quotidien.



Code QR d'accès à Instagram
Texte et photos: Lea Kusano

Le Building Award vit sa quatrième édition

Le concours est lancé! Le 17 juin 2021, le Building Award sera décerné pour la quatrième fois au Centre de culture et de congrès de Lucerne. Ce prix constitue le plus grand événement de la branche suisse de l'ingénierie et de la construction, et vise à récompenser des prestations d'ingénieurs de la construction, à la fois exceptionnelles, remarquables et novatrices.

Sans les ingénieures et ingénieurs, rien ne va plus! Les diverses disciplines de l'ingénierie marquent les ouvrages d'une empreinte déterminante, tant en termes de statique, de technique, de durabilité que de conception des formes. Les témoignages autour de réalisations ou émanant de réalisateurs sont passionnants, et les perspectives professionnelles excellentes. Le Building Award offre aux métiers d'ingénieur de la construction et à leurs représentants une plate-forme de visibilité et, partant, soulève l'attention à leur endroit. Les meilleurs candidats et leurs équipes seront honorés dans un cadre de choix.

Déposez vos projets dès maintenant!

Entreprises, institutions ainsi qu'ingénieures et ingénieurs sont invités à déposer leurs projets jusqu'au 12 février 2021, lesquels seront évalués et – espérons-le – récompensés par un jury de haut vol. La professeure Sarah Springman, rectrice de l'EPF Zurich, présidera le jury.

Le Building Award accorde une importance particulière à la relève professionnelle des ingénieurs. Aussi les catégories «Jeunes professionnels» et «Promotion de la relève dans le domaine de la technique» ont-elles expressément été créées à cet égard. Les projets peuvent concourir dans les six catégories suivantes:

1. Génie civil/Bâtiment
2. Construction d'infrastructures
3. Technique de l'énergie et du bâtiment
4. Recherche et développement
5. Jeunes professionnels
6. Promotion de la relève dans le domaine de la technique

Conditions de participation

D'autres informations concernant les délais, les conditions de participation et le jury figurent dans le prospectus ci-joint. Les documents de participation sont disponibles en ligne sous building-award.ch.

Responsable du Building Award

Le Building Award est organisé par la Fondation suisse pour la promotion de la relève des ingénieurs de la construction (bilding). Le prix est soutenu par Infra suisse, la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et l'Union suisse des sociétés d'ingénieurs-conseils (usic).



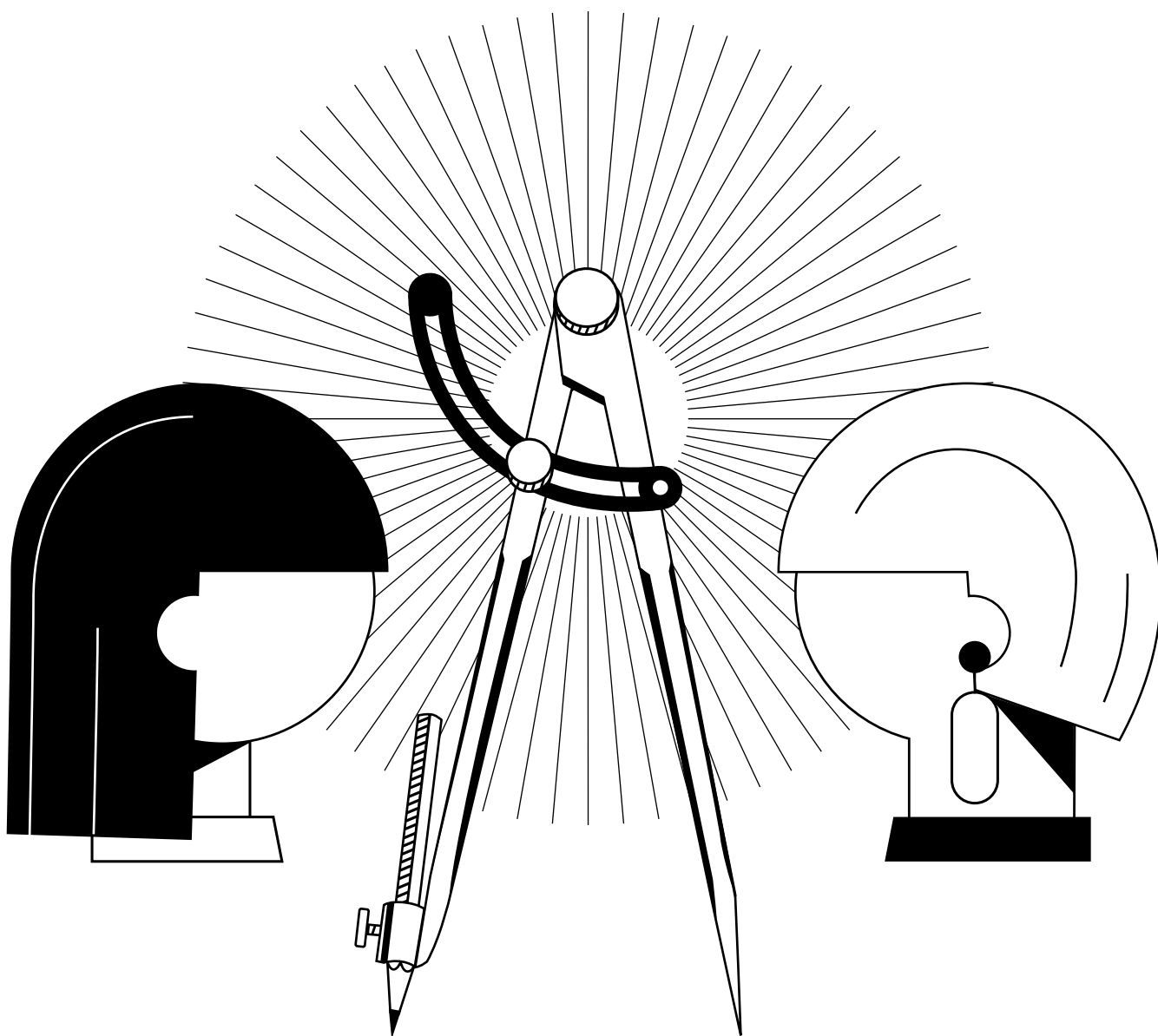
Mot de la présidente du jury, Prof. Dr. h.c. mult. Sarah M. Springman, rectrice de l'EPF Zurich et professeure en ingénierie géotechnique

La créativité et l'ingéniosité inventive (au sens du mot latin *ingenium*) sont au cœur de l'identité de l'ingénieur. Or ces qualités s'appliquent tout particulièrement aux ingénieures et ingénieurs de la construction, bâtisseurs d'ouvrages dont la conception et le design témoignent du génie technique et créateur. Des ouvrages qui facilitent, embellissent, inspirent notre vie et constituent des modèles stimulants pour la relève professionnelle.

Le Building Award invite des ingénieures et ingénieurs de tout âge et de toute discipline à partager, avec nous (tous), leurs projets, qu'ils les aient conçus seuls ou en équipe. Il dévoile à un large public des innovations et prestations hors pair du domaine de la construction, lesquelles sont autant de phares pour la jeune génération.

Votre participation serait tout simplement... géniale!
Nous attendons vos projets avec impatience!

Daniela Urfer, secrétaire fondation bilding/usic



Nouvelles de la fondation *bildung*

Le Compas d'argent

Actuellement, la Fondation suisse pour la promotion de la relève des ingénieurs de la construction (bilding) se concentre sur les préparatifs du 4^e Building Award, lequel sera décerné le 17 juin 2021 à Lucerne (voir également à cet égard l'article en pages 27). Outre cet événement, d'autres projets méritent d'être mentionnés:

Thomas Schneebeli reçoit le Compas d'argent 2020

Dans le cadre de la Conférence usic des CEO du 19 novembre 2020 à Berne, la fondation bilding a décerné pour la dixième fois le Compas d'argent. Cette distinction récompense des entreprises membres et des personnalités qui s'attachent particulièrement à promouvoir la jeune relève et les objectifs de la fondation. Urs von Arx, président de la fondation, CEO du groupe HHM, a remis le prix à Thomas Schneebeli, CEO de suisseplan Ingenieure AG, Zurich.

Le lauréat s'investit, de diverses manières et dans ses différents rôles, en faveur des objectifs de la fondation et des professions d'ingénieur. Dessinateur qualifié, ingénieur civil diplômé HES titulaire d'un diplôme d'études post-grades en administration et gestion des entreprises, Thomas Schneebeli est également formateur professionnel ainsi qu'auditeur RSA (Road Safety Audit/Bureau de prévention des accidents, BPA). Depuis 2017, en sa qualité de membre du comité au sein de l'association faîtière suisse des métiers de dessinateur Plavenir, il prend part de façon déterminante à la révision totale du profil professionnel des dessinatrices et dessinateurs, et œuvre depuis l'an passé dans le groupe de travail usic Formation.

Par la remise du Compas d'argent, Thomas Schneebeli est chaleureusement remercié pour son immense et indéfectible engagement.

Ateliers pour formatrices et formateurs professionnels

Formation continue axée sur la pratique: conduire dans les règles de l'art

Trouver une relève qualifiée et engagée, l'encourager, la solliciter et la fidéliser sont des tâches majeures de toute entreprise d'ingénierie et représentent un défi de taille. La fondation bilding soutient les formatrices et formateurs professionnels dans leur travail quotidien moyennant une aide axée sur la pratique et adaptée à la branche, et organise à intervalles réguliers des ateliers pratiques pour permettre des échanges professionnels, la résolution de problèmes concrets inhérents au quotidien de la formation ainsi que l'approfondissement de certaines thématiques prioritaires. Les ateliers de

cette année, sous le titre «Führung: Handwerk mit dem richtigen Werkzeug», ont eu lieu le 10 novembre à Berne et le 16 novembre à Zurich.

La conduite est un art. L'exercer avec professionnalisme et succès requiert le bon outillage. La sympathie et l'intérêt à l'endroit des apprentis, de même que la motivation personnelle et le plaisir à pratiquer son métier constituent les premières bases et autant d'instruments de conduite qui facilitent le quotidien des formatrices et formateurs professionnels. Munis des bons outils, formateurs et apprentis gagnent en assurance et sont dès lors en mesure de maîtriser des phases difficiles au cours de la formation. L'atelier pratique de cette année a mis l'accent sur les aspects suivants: gestion de la conduite (leadership), réflexion sur soi, entretiens de motivation, conduite professionnelle d'entretiens, comportement adapté à la situation ainsi qu'approches de conduite orientées solutions.

De femme à femme...

Les femmes peuvent exceller à la hauteur de leur volonté, mais cela ne sert à rien si on ne les perçoit pas comme telles.

Percevoir les femmes telles qu'elles le souhaitent

Etre consciente de sa propre valeur, persuasive, compétente, gagnante, sûre de soi, prompte à la riposte, souveraine, précise, déterminée – toutes des caractéristiques conférant une présentation de soi-même convaincante. L'atelier du 13 octobre à Lucerne, sous la bannière «Starker Auftritt für starke Frauen – Frau kann so gut sein, wie frau will. Wird frau nicht wahrgenommen, nützt alles nichts», a permis d'élaborer, en collaboration avec des participantes engagées, des solutions pour que les femmes puissent se présenter et agir de manière optimale, en totale adéquation avec elles-mêmes.

Conjuguer vie professionnelle et familiale: le défi des femmes ingénieures

Les ingénieures qualifiées et les femmes issues des filières MINT constatent la difficulté de concilier maternité et maintien d'une activité professionnelle. Les défis sont multiples: les enfants arrivent à un moment où l'on souhaiterait faire preuve d'un engagement total dans sa vie professionnelle; le partenaire de vie est tout aussi accaparé par son métier; le travail à temps partiel n'est pas possible partout – sans compter qu'en Suisse, les questions familiales restent une affaire de femmes.

La manifestation de réseautage du 15 octobre à Zurich – organisée conjointement avec l'Association suisse des femmes ingénieures (ASFI) sous le titre «Als Ingenieurin Beruf und Familie vereinbaren: geht das?» – a braqué ses projecteurs sur le problème de la conciliation entre vie professionnelle et familiale. A l'issue des exposés introductifs, les participantes ont abordé, au sein de World Cafés, divers thèmes tels que leur position personnelle et celle de leur partenaire vis-à-vis des questions familiales, les réseaux privés et professionnels, ou encore les nouvelles formes de travail. La journée s'est achevée autour d'un apéritif riche offrant une belle opportunité de prolonger les échanges et les intéressantes discussions.

PERSPECTIVES

Les femmes (MINT) font avancer la Suisse

Le 13 avril 2021, cent femmes engagées, issues du secteur MINT, seront invitées sur le campus de l'EPF Zurich à une manifestation (de réseautage) aux fins d'échanger avec vingt femmes occupant des postes de haut rang, leurs points de vue sur les défis à relever, les visions d'avenir et d'autres sujets pertinents pour la gent féminine et la société. La rencontre, intitulée «(MINT-)Frauen treiben die Schweiz voran», est placée sous le patronat de la professeure Sarah M. Springman, rectrice de l'EPF Zurich.

A cette occasion, une vingtaine d'oratrices s'exprimeront sur leur vie, leur travail et leurs activités. Elles mettront en lumière les enjeux actuels et montreront des voies enthousiasmantes et des possibilités nouvelles permettant aux femmes du secteur MINT de s'organiser et de s'affirmer avec succès comme une avant-garde modèle tournée vers l'avenir. L'apéritif de clôture visera essentiellement l'échange d'idées et le réseautage.

Autres informations et inscription:
daniela.urfer@bildung.ch





Assemblée générale de la FIDIC

Phénix renaît de ses cendres

En dépit de circonstances difficiles, la Fédération internationale des ingénieurs-conseils (FIDIC) s'est réinventée. De nombreux changements internes et externes ont marqué l'année en cours. Tony Barry a été élu président pour succéder à William Howard à partir de 2021.

En temps normal, la communauté internationale des concepteurs et conceptrices se réunit chaque année en un lieu différent du monde à l'occasion de la Conférence de la FIDIC sur les infrastructures, aux fins de s'informer sur les nouvelles tendances et de procéder à des échanges. L'Assemblée générale de la FIDIC marque chaque fois la clôture de la conférence. Mais 2020 n'est pas une année normale. La conférence, qui aurait dû avoir lieu cette année à Genève, a été annulée au printemps et a été organisée en ligne, sous une forme réduite. L'Assemblée générale s'est tenue elle aussi sur Internet.

Révision totale des statuts

Les décisions à prendre étaient, de même, inhabituelles. Les statuts de l'organisation ont été soumis à une révision quasi totale, afin de préparer l'association à affronter l'avenir. Les modifications essentielles ont porté sur le renforcement de la capacité de cette dernière à mener des activités commerciales visant à réduire, à long terme, la charge des cotisations des membres. Mais aussi sur la possibilité de tenir des assemblées non présentes ou sur la compétence du comité de fixer le lieu de l'Assemblée générale.

Tony Barry, nouveau président de la FIDIC à partir de 2021

Ces très nombreuses modifications avaient été préparées en amont avec la participation de tous les membres lors d'une assemblée publique (town hall meeting) suivie d'une consultation ultérieure, si bien que l'Assemblée générale les a approuvées massivement. La composition du comité a également connu quelques changements. L'Australien Tony Barry a été élu pour succéder à William Howard (Etats-Unis), qui quittera la présidence en 2021. Après une joute électorale, la Canadienne Catherine Karakatsanis et le Kényan James Mwangi ont pu s'imposer pour remplacer Aisha Nadar (Suède) et Reyes Juárez (Mexique), membres sortants du comité.

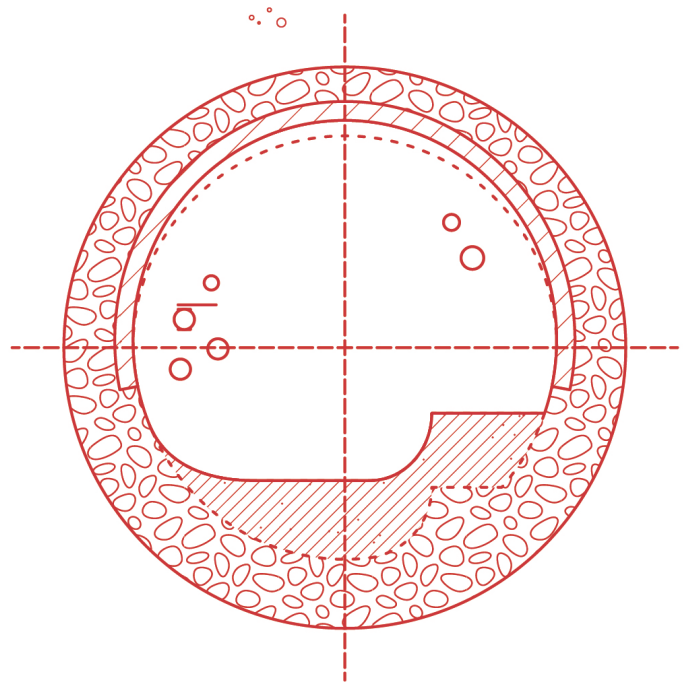
La FIDIC sur la voie du succès

Sous la présidence de son CEO, Nelson Ogunshakin (Ordre de l'Empire britannique, OBE), l'association a connu un essor considérable. Pas moins de six conventions ont pu être conclues avec des banques internationales de développement, le secrétariat a été fortement restructuré et, durant la crise du coronavirus, les activités et informations fournies par l'association ont été exemplaires. L'usic exprime ses sincères félicitations au CEO ainsi qu'au président sortant pour ce succès qui, compte tenu des circonstances, mérite plus encore d'être salué.

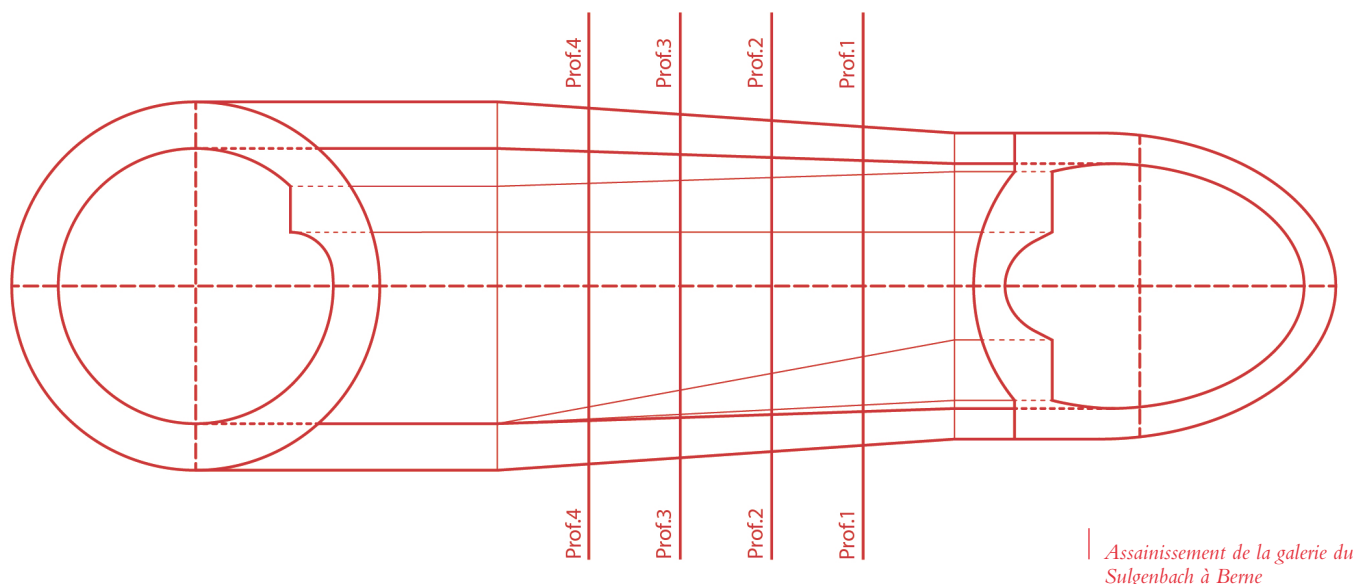
100 ANS DE SMT

L'entreprise smt ag célèbre en 2020 ses cent ans d'existence. Elle jette un regard rétrospectif sur un siècle marqué par de profonds changements techniques et sociétaux.

Le bureau d'ingénieurs accompagne des projets du bâtiment et du génie civil sur l'ensemble du cycle de vie d'ouvrages de construction. Son mode de travail est à cet égard déterminé par la mise en application de solutions optimisées «dans l'intérêt du client».



Coupes transversales de la galerie du Sulgenbach



L'histoire de la construction de la ville de Berne est, à l'orée du XX^e siècle, marquée de l'empreinte de l'ingénieur municipal Friedrich Steiner. L'une des tâches de ce dernier consiste notamment à dévier l'embouchure – toujours plus nauséabonde – du ruisseau du Sulgenbach dans l'Aar, de son emplacement d'alors en surface vers un point situé au-dessous du centre-ville.

Apparemment, aucun bureau à Berne n'était qualifié pour mener à bien l'étude de projet et diriger des travaux répondant à l'ambitieux défi de creuser dans la roche meuble une galerie traversante sous la ville. Très vite, Friedrich Steiner décide de fonder son propre bureau d'ingénieurs, et lui passe commande. Cet acte lui coûtera certes son poste d'ingénieur municipal, mais lui assurera son ascension professionnelle.

Depuis, smt ag est parvenue à s'imposer dans la branche grâce à des valeurs fondamentales stables: les projets sont conçus en fonction des intérêts et besoins du client. Une planification prospective et globale, élaborée de concert avec les partenaires de planification, garantit une mise en œuvre à terme du projet et conforme aux coûts prévus.

Tout au long de l'histoire de smt ag, la transmission de la direction s'est faite en interne, ce qui garantit – tant à la clientèle qu'aux collaborateurs – une base solide pour une collaboration durable. Contrairement à la pratique usuelle aujourd'hui, le processus actuel du passage de flambeau à la prochaine génération se prépare sur plusieurs années.

La stabilité des valeurs fondamentales fait que, même après cent ans, l'entreprise reste agile dans ses affaires quotidiennes. Des équipes interdisciplinaires réalisent, dans des environnements stimulants, des projets complexes aux exigences multiples.

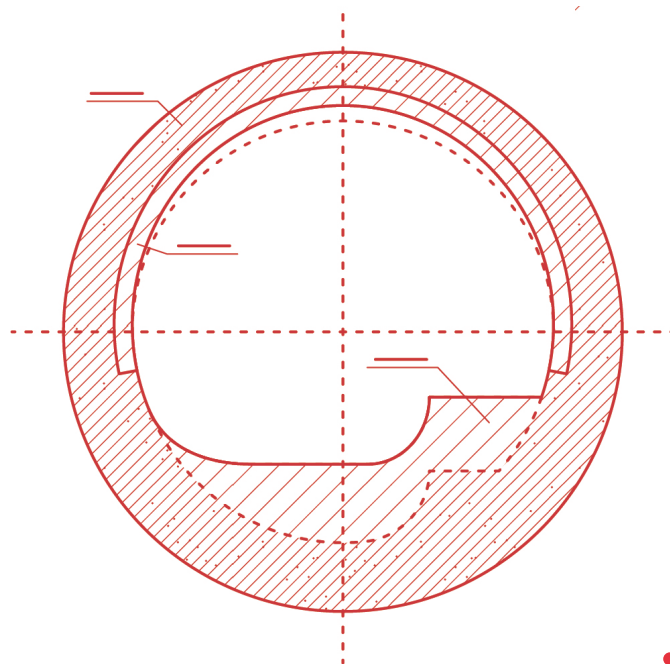
smt ag offre à ses collaborateurs des conditions de travail ultramodernes: travail à temps partiel et équipements dernier cri en termes de technologie et de numérisation (BIM).

L'égalité des chances et des salaires entre hommes et femmes est effective depuis des années, et les cadres montrent par l'exemple la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que la viabilité d'une hiérarchie plate.

smt ag assume sa responsabilité envers les jeunes générations en formant chaque année des apprentis et en contribuant à faire évoluer l'état de la technique.

Représenter la branche au sein de la société constitue également une préoccupation majeure: ainsi smt ag, avec Ueli Türlér à l'époque membre du comité de l'ASIC, a pris une part active à la fusion de cette dernière avec l'usic.

Les festivités d'anniversaire ont hélas été victimes, en 2020 du moins, de circonstances extérieures. Aussi smt ag saisit-elle l'opportunité de remercier ici ses clients et les partenaires de projet pour l'enrichissante collaboration qui s'est installée au fil des ans et se réjouit d'aborder ensemble le prochain siècle.



●
Texte: Lea Kusano

60 ans

de AJS ingénieurs civils SA

Fondée le 1^{er} avril 1960, AJS ingénieurs civils SA a grandi au rythme de l'économie, ainsi que des changements et besoins de celle-ci. Durant ces soixante années, l'entreprise a relevé avec professionnalisme plus d'un défi. Les tâches d'aujourd'hui ont évolué, les métiers aussi. Le sol se fait de plus en plus rare, le paysage de la mobilité se transforme en permanence et les contraintes ne sont également plus les mêmes. Chacun doit s'adapter aux temps à venir, changer à nouveau sa perception de la profession et se diriger vers un mode de construction et de rénovation des bâtiments, à faible ou à zéro échange de contaminants. Les ingénieurs civils apprendront à maîtriser de nouveaux matériaux et accepteront de laisser une place grandissante aux algorithmes, à la numérisation des processus et à la robotisation.

L'ingénieur existera toujours, mais sa mission sera celle de traduire les besoins du client dans un langage que les algorithmes comprennent. Son expertise notamment sera plus que jamais sollicitée, depuis la conception jusqu'à la réalisation. Ce savoir-faire se construit dès à présent au travers d'investissements dans la formation de la relève et les nouvelles technologies. La concurrence est de plus en plus rude et ne se limite pas aux frontières nationales.

Nos clients peuvent certes acheter des compétences de planification dans le monde entier, mais le suivi, le contrôle et surtout la prise de décisions ne peuvent revenir qu'à l'expert.

Du côté des collaborateurs, les relations mutuelles s'amélioreront. Les entreprises se repositionneront en accordant – au sens propre du terme – davantage d'importance à la réalisation d'un projet par une équipe. Les collaborateurs seront incontestablement indépendants de toute structure; il reste toutefois à espérer qu'ils continueront d'être mus par la même passion du métier qu'auparavant.

50 ans de CSD

L'entreprise CSD est née en 1970 de l'association de deux géologues et d'un ingénieur civil: Carlo Colombi, Bernard Schmutz et Jean-Pierre Dorthe. Dès ses débuts, CSD a souhaité être active en Suisse romande et en Suisse alémanique. Entre 1970 et 1975, l'entreprise ouvre quatre succursales dans les cantons d'Argovie, de Berne, de Fribourg et de Vaud. Dès 1980, CSD décide de se lancer dans les études d'impact et fait ainsi figure de pionnière de l'ingénierie de l'environnement. En 1990, CSD devient une holding.

Un demi-siècle après sa création, le Groupe CSD, avec quelque 800 collaborateurs, fait partie des grands bureaux suisses avec notamment dix-neuf sites en Suisse et sept sites en Belgique, Allemagne, Italie et Lituanie. On lui confie, entre autres, des projets d'envergure et pluridisciplinaires que CSD accomplit avec un «plus» pour la qualité de la vie et pour l'environnement.

Olga Darazs est la présidente du conseil d'administration de CSD Ingénieurs SA et travaille dans l'entreprise depuis 1990, au début en tant que géologue/hydrogéologue. Elle est également présidente du Swiss Water Partnership et présidente de la Commission fédérale de géologie. Nous l'avons interrogée à l'occasion du jubilé de CSD.



Olga Darazs, présidente du conseil d'administration du Groupe CSD

USIC NEWS: Vous avez récemment rencontré l'un des cofondateurs de CSD, Carlo Colombi, dans vos bureaux de Givisiez: quelles sont les valeurs et les idées des débuts de CSD qui imprègnent le groupe encore aujourd'hui?

Olga Darazs: Parmi les idées pionnières qui à l'heure actuelle imprègnent encore les activités de notre groupe, je citerais celle, inédite à l'époque, d'offrir une combinaison de prestations alliant géologie, construction et environnement. Carlo Colombi se souvient que cela nous a valu à l'époque quelques moqueries de la part de la profession!

De nos jours, il semble évident de concilier ces différentes disciplines pour pouvoir développer un projet durable, mais c'était plutôt visionnaire dans les années 1970.

La volonté d'être proches de nos clients est restée une constante pour CSD et



s'est rapidement traduite par notre présence dans toutes les régions de la Suisse. C'est un choix qui continue de faire sens aujourd'hui, avec notre offre qui allie l'ensemble des compétences pluridisciplinaires du groupe avec un service de proximité pour nos clients publics ou privés.

Pour terminer, un aspect qui reste important pour nous est la volonté d'être multiculturels et ouverts sur le monde. Nous travaillons dans les trois langues nationales pratiquées dans nos entités suisses, mais sommes également présents en Europe avec sept sites dans quatre pays et des projets ciblés dans le reste du monde, là où nos compétences peuvent amener une réelle valeur ajoutée. C'était déjà le cas de CSD active à ses débuts au Cameroun pour construire un pont sur le fleuve Sanaga. Il s'agissait d'un pont métallique de l'armée en pièces détachées, que le président du Cameroun de l'époque avait voulu peint en rose. Il a en plus fallu construire des piliers tous les 30 mètres dans le fleuve. Cela résume bien ce qui motive encore tous les jours les femmes et les

hommes de CSD: trouver la meilleure solution possible pour nos clients, en étant inventifs et respectueux de l'environnement. En moins de mots: ingénieux par nature!

Cette année de jubilé est un peu particulière: comment travaille-t-on chez CSD aujourd'hui? Est-ce que l'on peut en tirer du positif?

Cette année est en effet très particulière et a bouleversé l'organisation de notre quotidien. Chez CSD, le télétravail était déjà une possibilité offerte à nos collaborateurs avant la pandémie, si bien qu'au moment du confinement, chacun a pu poursuivre son activité depuis son domicile, pratiquement du jour au lendemain. Un sondage sur le télétravail auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe a mis en évidence qu'une grande majorité appréciait cette forme de travail et souhaitait pouvoir poursuivre le home office quelques jours par semaine. Cette expérience forcée à grande échelle ouvre ainsi de nouvelles opportunités en termes d'organisation du travail, mais également en potentiel de réduction des émissions de CO₂ par les trajets privés et professionnels. Une diminution de notre empreinte carbone par une nouvelle organisation

de notre façon de travailler et de nous déplacer est l'un des aspects positifs sur lesquels nous allons poursuivre nos réflexions.

Dans votre activité en qualité de présidente du conseil d'administration, quels défis et quelles opportunités voyez-vous pour l'avenir de l'entreprise et pour la profession?

Le défi le plus important est bien sûr celui de la crise économique générée par la pandémie. Certaines activités ou certains projets en seront inévitablement affectés. Toutefois, cette crise amène également des impulsions et accélérations à l'essentiel des éléments de notre stratégie, notamment les conseils dans le domaine de l'environnement, du climat, de l'énergie et de la biodiversité. La mobilité est également l'un des domaines sur lesquels la pandémie a eu un impact important: de nouvelles approches et solutions d'ingénierie et d'urbanisme devront être trouvées pour tenir compte des modifications des comportements dans cette nouvelle réalité.

●
Texte et entretien: Lea Kusano

La direction du Groupe CSD, avec la présidente du conseil d'administration Olga Darazs et le cofondateur Carlo Colombi, dans les bureaux à Givisiez (FR)



Le SNBS

Infrastructure est activé en ligne

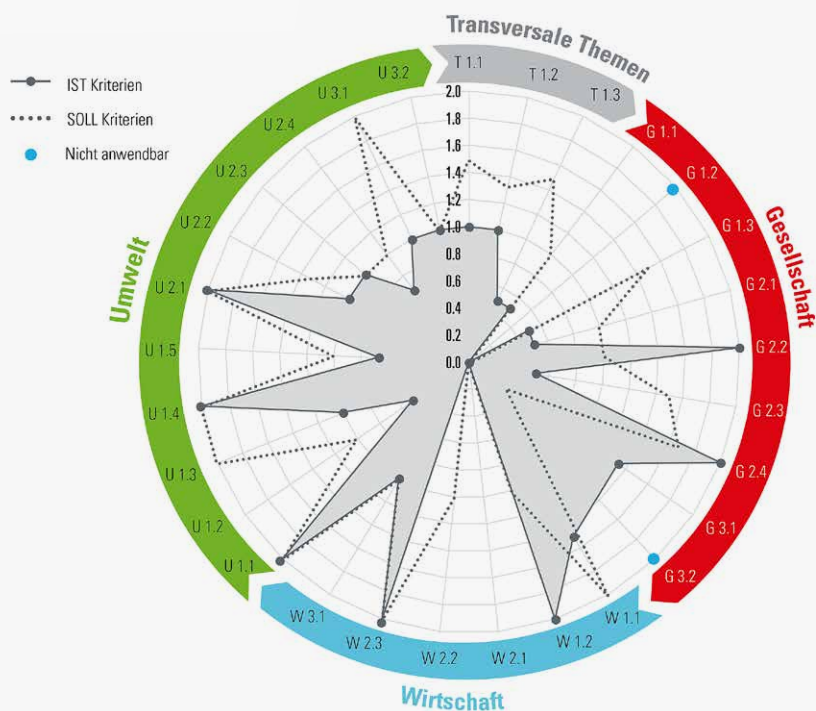


Le nouveau Standard Construction durable Suisse Infrastructure (SNBS Infrastructure) permet pour la première fois de planifier et construire des ouvrages d'infrastructure de manière durable et sur une base sécurisée. Mandants du secteur public, bureaux de planification et exécutants peuvent, avec cet instrument, évaluer leurs projets d'infrastructure dans les domaines Mobilité, Eau, Protection, Energie et Communication, sous l'angle de tous les critères de durabilité pertinents. Le nouveau standard convient à tout type de projets, tels que modification, nouvelle construction, remplacement, ou encore maintenance et exploitation.

Le SNBS Infrastructure est libre d'accès et peut être utilisé gratuitement. De par son large catalogue de critères, il vise une approche qualitative et offre ainsi une grande latitude d'application. Sa structuration sous forme de listes de contrôle aide en outre considérablement à déceler des potentiels d'optimisation.

Le catalogue de critères et l'instrument proprement dit – un outil Excel – peuvent être téléchargés gratuitement sur snbs-infrastruktur.ch.

Texte: Joe Luthiger, Réseau Construction durable Suisse (NNBS), directeur
Image et graphique: NNBS



2 Punkte = sehr gut, 1 Punkt = genügend, 0 Punkte = ungenügend

Kriterien

T 1.1	Projektbegleitende Nachhaltigkeitsbeurteilung
T 1.2	Zielsetzung und Systemabgrenzung
T 1.3	Zielkonflikte und Synergien
G 1.1	Raumplanung, Landschaften, Ortsbilder und Kulturräum
G 1.2	Wohnqualität und Zusammenleben
G 1.3	Zugang zur Infrastruktur und Aufenthaltsqualität
G 2.1	Kommunikation und Partizipation
G 2.2	Sozialverträgliches Verhalten
G 2.3	Rechtssicherheit
G 2.4	Solidarität, Gerechtigkeit, Verteilungseffekte
G 3.1	Arbeitsicherheit, Unfallvermeidung, Rettung und Gesundheit
G 3.2	Schutz vor Gewalt und Kriminalität
W 1.1	Betriebswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Verhältnis
W 1.2	Nutzungsflexibilität, Anpassungsfähigkeit und Rückbau
W 2.1	Volkswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Verhältnis
W 2.2	Regionalwirtschaftliche Aspekte
W 2.3	Ökonomische Nutzung vorhandener Infrastrukturen
W 3.1	Geeignete Finanzierung
U 1.1	Energieverbrauch
U 1.2	Flächennutzung, -recycling und Boden
U 1.3	Belastete Standorte
U 1.4	Verwertung von unbelasteten und belasteten Aushub-, Ausbruch- und Rückbaumaterialien (Abfall)
U 1.5	Umwelt- und Ressourcenschonender Materialeinsatz
U 2.1	Beeinträchtigung des Klimas
U 2.2	Umweltbelastungen
U 2.3	Oberflächengewässer und Grundwasser
U 2.4	Natur und Landschaft
U 3.1	Naturgefahren
U 3.2	Störfälle

«J’ai toujours été impressionné par son humour original et sa vivacité d’esprit, qui se retrouvent même dans son faire-part de décès.»

En souvenir de Markus Kamber

L’annonce du décès de Markus Kamber le 8 février 2020 réveille en moi des souvenirs des années 1980, lorsque ce dernier a pris la direction du secrétariat de l’Association suisse des ingénieurs-conseils (ASIC), nouvellement institué en 1989. Jusqu’alors, j’avais été durant huit ans, soit depuis 1981, le dernier secrétaire à temps partiel de cette association.

Je connaissais Markus Kamber en privé dès la fin des années 1950, mais je ne l’avais plus revu depuis longtemps. J’étais très heureux de pouvoir remettre ma fonction – et donc l’avenir de l’association – entre des mains familières. Nous étions tous les deux du même âge, tous deux bernois et nous nous entendions très bien. J’ai toujours été impressionné par son humour original et sa vivacité d’esprit, qui se retrouvent même dans son faire-part de décès.

Eu égard aux défis futurs, il devenait indispensable de professionnaliser une association patronale composée de propriétaires de bureaux individuels et gérée jusque-là – non sans succès et avec cœur et âme – par des amateurs. S’y est ajoutée un peu plus tard la fusion, que je trouvais problématique à l’époque, avec l’Ussi pour former la nouvelle usic, une fusion à l’origine d’un changement de paradigme du fait du passage de l’adhésion individuelle à l’affiliation d’entreprises. Je craignais en effet

que les bureaux de l’ASIC, pour la plupart petits ou moyens, soient marginalisés par les grandes entreprises de l’Ussi. Mais Markus Kamber, avec le comité de l’époque dont je ne faisais plus partie, ont su mener à bien le projet avec minutie et brio. Lorsqu’il a pris sa retraite, il a laissé, grâce non seulement à ses compétences mais aussi à son charisme en tant que chef et camarade, un secrétariat hautement professionnel employant des collaborateurs et collaboratrices de haut niveau. L’usic est aujourd’hui une association professionnelle performante et reconnue en sa qualité d’interlocutrice dans le secteur de la construction. Mes inquiétudes de l’époque se sont heureusement avérées sans fondement.

Mon respect et mon chagrin pour cet ami inoubliable en sont d’autant plus grands.



L'équipe de l'usic; Elisabeth Hagmann, deuxième depuis la gauche

Changements au sein du secrétariat usic

Elisabeth Hagmann



Le 27 août 2020, Elisabeth Hagmann accomplissait sa dernière journée de travail au secrétariat de l'usic. Fin août en effet, Elisabeth a atteint l'âge de la retraite et mis un terme à sa vie professionnelle. Dès juillet 2009, Elisabeth Hagmann travaille pour l'usic et gère à ce titre les questions administratives du secrétariat. Dans son rôle de pivot central au sein de cet organe, elle est la première interlocutrice auprès des membres et autres parties prenantes. Personne n'aura connu nos affiliés aussi bien qu'Elisabeth! Durant de nombreuses années, elle assume la responsabilité de la planification éditoriale de notre revue associative *usic news* et du rapport annuel. Elle organise avec force engagement et dévouement nos manifestations, en particulier l'Assemblée générale, mais aussi la Conférence des CEO ainsi que toutes les réunions et séances à huis clos du comité. Notre association perd, avec Elisabeth Hagmann, un solide et fidèle pilier. Nous garderons de cette collaboration le meilleur souvenir. Mais ne soyons pas tristes, et réjouissons-nous plutôt pour elle! Nous te souhaitons pour l'avenir, Elisabeth, beaucoup de bonheur, un juste repos, de nouvelles expériences passionnantes, dans une santé de fer. Merci de tout cœur pour ton immense investissement en faveur de l'usic!



Nous souhaitons la cordiale bienvenue à nos deux nouvelles collègues et nous réjouissons d'une collaboration enrichissante et fructueuse au service de nos entreprises membres.

Nous avons saisi l'occasion du départ à la retraite d'Elisabeth Hagmann pour procéder à une petite réorganisation du secrétariat, et eu le plaisir d'accueillir à la mi-août et début septembre deux nouvelles collaboratrices:

Petra Gurtner est désormais responsable de l'administration, avec un taux d'activité de 50%. Petra vit avec sa famille à proximité de Herzogenbuchsee et bénéficie d'une longue expérience professionnelle en qualité d'employée de commerce qualifiée. Au cours des dix-sept dernières années, elle a occupé différentes fonctions chez Scout24 Suisse SA, en dernier lieu au titre de cheffe d'équipe du service à la clientèle (Key Account & Customer Service) pour la plate-forme ImmoScout24. Petra a grandi dans l'Oberland bernois et jouit également d'une expérience dans le secteur touristique.



| Petra Gurtner

| Tanja Crnogorac



Tanja Crnogorac est engagée au secrétariat en qualité de collaboratrice en communication, avec un taux d'activité de 50%. Tanja vit à Bienne et a obtenu en 2018 un Bachelor of Arts en communication et médias à l'Université de Fribourg. Elle poursuit en cours d'emploi des études de master en gestion d'entreprise à l'Université de Berne. Avant de rejoindre l'usic, elle a effectué un stage académique de onze mois à la filiale de Zofingue de l'Office fédéral des routes (OFROU) dans le domaine Information et communication, où elle a été fortement sollicitée lors de l'éboulement sur l'Axenstrasse. Tanja soutient nos efforts en matière de communication, notamment en gérant le site Internet, la planification éditoriale d'*usic news* et nos canaux de médias sociaux.

●
Mario Marti, docteur en droit, avocat,
secrétaire général de l'usic

