

Voici les questions envoyées par Mediapart à Jarnias :

À propos de l'entreprise

- Combien de salariés compte le groupe ? Et l'entreprise Jarnias seule, sans ses filiales ? Quel est le taux de turn-over (on me l'a décrit comme assez haut) ? Il semble aussi que 3 ou 4 directeurs ont quitté leurs fonctions dans les derniers 18 mois, est-ce exact ?
- Combien d'entreprises le groupe a-t-il rachetées depuis 2020 ? Quel est le chiffre d'affaires global du groupe en 2021 et 2022 ? Et le résultat net ?
- Combien d'intérimaires travaillent en moyenne tous les mois sur les chantiers de Jarnias ? Quelle proportion de cordistes cela représente-t-il ?
- Selon mes informations, un salaire de 11 euros de l'heure pour les cordistes n'était pas rare ces dernières années chez Jarnias (il serait aujourd'hui fixé à 12 euros). En moyenne dans le métier, les cordistes s'entendent plutôt pour être rémunérés autour de 14 euros de l'heure (alors que chez Jarnias, ce tarif est réservé aux cordistes en position de hiérarchie). Comment expliquer cet écart ?

À propos du chantier de peinture de la tour Eiffel

- Est-il exact que le chantier se fait uniquement de nuit, 6 jours sur 7 ? Des mesures spécifiques sont-elles prises pour limiter la fatigue, et les risques associés, des cordistes travaillant sur ce chantier ?
- Plusieurs salariés ou ex-salariés de Jarnias m'ont décrit ce chantier comme particulièrement pénible, et étant très peu prisé des équipes, en interne comme des intérimaires. Est-ce exact ?
- Selon nos informations, de février à octobre 2022, plusieurs cordistes salariés de Jarnias travaillant notamment sur la tour Eiffel ont dépassé les 200 heures de travail mensuel, soit davantage que les 48 heures hebdomadaires maximales autorisées par la législation (soit 192 heures sur 4 semaines). Comment l'expliquer ?
- En 2022 et 2023, des intérimaires venus du Portugal ont travaillé sur le chantier. Pourquoi, et est-ce toujours le cas aujourd'hui ?
- Selon diverses évaluations, ce chantier rapporterait un million d'euros de chiffre d'affaires tous les mois, est-ce exact ?

À propos d'Alticity

- En mai dernier, un cordiste d'Alticity est tombé d'un toit au cours d'une campagne de stérilisation d'œufs de goélands. Il est aujourd'hui visé par une procédure de licenciement pour faute grave. Or, selon nos informations, ce salarié ne disposait que de la CQP1 et travaillait en duo avec un intérimaire pas davantage formé.

Aucun cordiste disposant de la CQP2 n'était présent, en contradiction avec les recommandations encadrant la profession. De plus, il semble qu'aucune précaution préliminaire liée à la sécurité (visite préparatoire, procédure de chantier, procédure d'évacuation, etc) n'avait été prévue. Jarnias a-t-elle un commentaire à faire sur cette situation ?

- En octobre 2022, un chantier d'Alticity a été arrêté par l'inspection du travail pour non-respect règles de protection de l'amiante. Selon nos informations, l'entreprise ne disposait pas de la qualification SS3, mais seulement de la SS4. L'inspection du travail investigue également sur d'autres chantiers amiante qui n'auraient pas toujours respecté les conditions de sécurité. Jarnias a-t-elle un commentaire à faire sur cette situation ?

- Selon mes décomptes, Alticity a vécu une trentaine de départ en 3 ou 4 ans, pour un effectif de moins de 50 salariés. Comment l'expliquer ?

À propos de contentieux avec des salariés

- En avril, un salarié du groupe a annoncé vouloir lancer une liste syndicale en vue des élections professionnelles. Quelques heures plus tard, une procédure de licenciement était lancée à son encontre, et il a été licencié. Le cas a été discuté directement avec M. Rodriguez. Comment expliquer cette chronologie, qui ressemble de près à une sanction ?

- En novembre 2022, un cordiste intérimaire envoyé par l'entreprise Ouest Acro, assure avoir été écarté au dernier moment du chantier de la tour Eiffel, après avoir été identifié comme membre du syndicat lié aux Cordistes en colère par Grégory Vacheron. Est-ce exact ?

La réponse faite par Jarnias jusqu'à présent indique qu'il n'était plus souhaité que des intérimaires soient présents sur ce chantier. Or, selon mes informations, 5 autres intérimaires ont travaillé en novembre 2022 sur le chantier, et 2 d'entre eux encore en décembre 2022. Ce cas semble avoir été discuté lors d'une réunion rassemblant plusieurs dirigeants de l'entreprise.

Quel est le commentaire de Jarnias sur ce cas ?

- En avril 2023, un salarié a gagné aux prud'hommes (une condamnation d'environ 10 000 euros), pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié, qui avait été embauché en CDI de chantier en mars 2020 pour le chantier de Notre-Dame affirme avoir été incité à démissionner au bout de six mois.

Il indique avoir eu plusieurs rendez-vous, présentés comme informels, avec des responsables de Jarnias, dont Xavier Rodriguez lui-même à deux reprises. Il a retiré de ces rendez-vous le sentiment que Jarnias lui mettait une forte pression pour qu'il parte. Il attribue son licenciement pour faute grave, le 26 avril 2021, à son refus de partir de lui-même.

Quel est le commentaire de Jarnias sur ce cas ?

- Un salarié a été licencié en septembre 2022 pour avoir provoqué puis frappé un collègue, le 16 août 2022. Or, ce salarié licencié a affirmé lors de sa procédure de licenciement que c'est lui qui a été frappé ce jour-là. Il a d'ailleurs porté plainte immédiatement, et a présenté un certificat médical établissant à 3 jours d'ITT le préjudice. Son collègue n'a pas été sanctionné par l'entreprise.

Quel est le commentaire de Jarnias sur ce cas ?

- Un autre salarié a attesté devant la justice s'être fait licencié en octobre 2020 pour faute grave, après 4 ans de CDI sans aucun avertissement ni remarque critique, pour avoir refusé de se rendre en 2 heures sur un chantier situé à 3 heures de route à allure normale.

Lors de l'entretien, Xavier Rodriguez lui aurait fait savoir qu'il avait désapprouvé un épisode précédent, où le salarié avait refusé de retourner sur un chantier où il estimait que sa sécurité n'était pas assurée, en raison de présence d'amiante sur les lieux du chantier.

Quel est le commentaire de Jarnias sur ce cas ?

- De manière plus générale, de nombreux témoignages décrivent une ambiance interne hostile aux contestations envers la politique de l'entreprise, et envers les choix de Xavier Rodriguez en particulier. Comment expliquer ces descriptions ? L'entreprise dispose-t-elle de représentants du personnel, ou de délégués syndicaux (pour Jarnias comme pour l'ensemble du groupe) ? Quelle est la position de la direction vis-à-vis des syndicats ?

Et voici les réponses de l'entreprise :

Avant-propos :

En guise d'avant-propos, l'on aimerait juste redonner très brièvement un regard sur le contexte du marché.

Le métier de cordiste est encore relativement jeune et fait l'objet d'un cadre réglementaire pas suffisamment strict et précis. Pour Jarnias, c'est un métier d'experts et d'ultraprofessionnels mais nous pensons que la filière a encore besoin de s'organiser. Notre combat, en tant qu'acteur important sur ce secteur, est de participer au progrès, à l'évolution et à la montée en professionnalisme de cette branche. Cela nous amène à nous montrer très exigeants, à placer la barre haut pour espérer avec tous les acteurs et parties prenantes fixer des standards de qualité et de sécurité. Cette ambition nous place, le Groupe Jarnias, en position visible et peut d'une certaine manière nous exposer. C'est une bonne chose. Nous sommes pour que l'ensemble de la profession se mobilise pour co-construire cette filière.

Vous avez des questions sur l'entreprise...

Pour rester bref, le groupe Jarnias représente aujourd'hui 300 emplois principalement en France. Il connaît une forte croissance depuis quelques années. La croissance externe a largement contribué à faire grandir le groupe. En 2022, Jarnias a intégré 4 nouvelles entreprises dans le groupe.

Est-ce qu'on a fait les choses vite? Oui. Parce que la filière a besoin tout de suite d'un leader pour porter les causes de la profession.

Trop vite? Non. Nous avons pris le temps d'écouter chaque entité entrante, de comprendre ses spécificités et de laisser à chacun l'opportunité de trouver son rythme dans le groupe. A l'instar d'AltiCity qui nous a rejoint il y a quelques mois et aujourd'hui inscrit dans une logique de progrès.

Vous évoquez un point sur la rémunération. Les chiffres que vous avancez sont bien loin de la réalité. Pour faire simple, si vous prenez un salaire moyen sur l'année de cordiste pour une activité disons ordinaire, c'est-à-dire hors extras, primes de nuit, de déplacement, et autres critères de compensation, ce salaire moyen sera de 2700 euros brut par mois, soit 16 euros de l'heure en moyenne.

Concernant le sujet des intérimaires, nous respectons en tous points la note de la DGT et Jarnias est par ailleurs porteur de nombreuses certifications (Qualibat 1452, MASE...)

Jarnias, leader sur le marché, intervient pour des clients et des missions d'envergure. Lorsque nous déployons nos équipes sur des sites aussi emblématiques, sensibles et stratégiques que sont la Cathédrale Notre-Dame de Paris, le Panthéon, le Grand Palais, la tour Eiffel, les centrales nucléaires, les sites industriels(...), nous sommes soumis à des contraintes et des règles particulièrement strictes et exigeantes. Ces cahiers de charges ont trait au métier, mais aussi à l'ensemble des critères humains, sociaux et environnementaux. Nous ne transigeons jamais sur les questions liées à la sécurité sur les chantiers. Dans l'intérêt de tous, nous ne tolérons pas d'écart sur ce point. Il y va de notre responsabilité. Sommes-nous de fait capables de dire au-revoir à un collègue parce qu'il n'aurait pas respecté en toute conscience des règles de sécurité? Oui. Parce que ce sujet est bien trop important pour souffrir la moindre légèreté. Cette intransigeance peut, c'est vrai, conduire à certaines réactions d'humeur - brèves et isolées, cela dit- , mais c'est le coût de la sécurité qui elle n'a pas de prix.

Sur la tour Eiffel

En tant que mandataire de la XX^e campagne de peinture de la tour Eiffel, le groupe Jarnias coordonne les entreprises qui ont opérationnellement la charge du chantier.

Ce chantier emblématique et de grande envergure fait intervenir plusieurs sous-traitants et un co-traitant principal qu'est la société Ateliers de France en charge de l'application de la peinture avec les cordistes de leur filiale (Monnaie SA).

Concernant les équipes Jarnias, le chantier se conduit pour 70% de nuit et 30% de jour afin de permettre aux équipes de progresser dans le chantier en dehors des heures d'exploitation du monument.

Les salariés Jarnias travaillent en roulement afin de respecter les temps de repos réglementaires de chacun conformément au respect du code du travail.

Le chantier de la tour Eiffel, tout comme celui de Notre Dame, est un chantier d'exception, que nous nous efforçons de mener de façon exemplaire.

Ce sont des chantiers menés en coordination avec les autorités de contrôle dont l'inspection du travail entre autres.

Ces chantiers que l'on peut qualifier d'historiques, sont au contraire des chantiers attirant de nombreux collaborateurs désireux d'en faire partie. Ils constituent un défi mais aussi une source de fierté.

Le niveau d'exigence est élevé sur ces chantiers et les collaborateurs y prenant part comptent parmi les plus expérimentés du secteur.

Comme expliqué précédemment, le rythme de travail des salariés du groupe Jarnias est totalement respectueux du code de travail.

Concernant des travailleurs venus du Portugal, il s'agit de personnes sous contrat (Monnaie SA) uniquement CDD et non intérimaires, placées sous la responsabilité de l'entreprise des Ateliers de France qui a la charge de l'application de la peinture sur la Tour.

Ces CDD ont terminé leur mission avant l'été 2022, période à partir de laquelle Ateliers de France a constitué avec Monnaie SA une équipe de titulaires CDI qui œuvre actuellement sur la Tour.

En ce qui concerne les montants de contrats, et conformément au droit des affaires, nous n'avons pas pour habitude de communiquer ces chiffres.

À propos d'Alti City

Vous évoquez un accident survenu au mois de mai dernier à Concarneau. Cet accident de travail fait l'objet d'une procédure et d'une enquête encore en cours. Cette dernière devra permettre de faire la lumière sur tout le dossier. En attendant, nous sommes donc tenus de respecter la confidentialité nécessaire au bon traitement de ce dossier. Comme expliqué par ailleurs, nous ne tolérons aucune entorse aux mesures de sécurité.

Vous nous interrogez aussi sur un chantier qui remonte à octobre 2022. près une première recherche dans nos documents sur le dossier, nous n'avons pas trouvé d'éléments qui iraient dans le sens de vos informations. Nous avons avant le démarrage du chantier un document (un mail daté du 30 septembre) attestant de la certification. Lors de la visite du SPS pour le jour 1, a été remarqué qu'un autre prestataire (démolition) n'avait pas fourni les justifications ad hoc concernant le plan de retrait. Le démarrage du chantier a été reporté au 10 octobre. C'est ce jour-là que la société en question a informé et confirmé qu'il n'était plus titulaire de la SS3. L'inspection du travail a signifié l'arrêt du chantier. Alti City n'est pas intervenu sur le chantier.

À propos de contentieux avec des salariés

Vous nous interrogez sur des cas de contentieux individuels. Quand on évoque des cas personnels et isolés, il est important d'en saisir tout le contexte, l'historique et tous les points de vue. Aucun des dossiers que vous évoquez n'a fait l'objet d'une contestation ou poursuite devant quelque autorité. Seule une affaire en 10 ans a fait l'objet d'un jugement aux prud'hommes. Notons que la version du salarié n'a pas été démontrée dans le cadre du litige. Ce seul dossier ne saurait entacher ni la réelle qualité du dialogue social chez Jarnias, ni l'atmosphère de travail dans le groupe.

Notre état d'esprit et culture RH est bien loin de ces quelques faits isolés qui vous ont été rapportés.

Nous offrons de réelles opportunités d'évolution de carrière. Jarnias, c'est 80 métiers. Xavier Rodriguez, à titre personnel, est l'incarnation même de l'ascension et du possible : il a commencé ouvrier cordiste et est devenu le PDG du groupe. D'autres suivent ce chemin et c'est toute notre fierté.