

Le conducteur de travaux, patron de chantier ?

Ce que le conducteur décide seul, ce qu'il prépare pour son chef, ce qu'il ne peut pas faire. La carte des responsabilités réelles, avant d'aborder le droit du travail.

Rôle et positionnement

3 h

Déroulé de la séance

0:00 - 0:20

Ouverture

Tour de table : « la dernière fois que vous avez dû trancher pour votre équipe, c'était quoi ? » Noter les situations au tableau, sans les commenter.

0:20 - 0:50

Apport : les trois casquettes

Hiérarchique, fonctionnelle, technique. Exemples de décisions qui relèvent de chacune.

0:50 - 1:30

Exercice : la carte des décisions

Par groupes de trois, classer douze décisions réelles (recruter, sanctionner, commander, arrêter une tâche, valider une heure supplémentaire) selon qui décide.

1:30 - 1:45

Pause

—

1:45 - 2:20

La délégation de pouvoir

Ce qu'elle doit contenir pour être opposable. Lecture d'un exemple de délégation en sécurité.

2:20 - 2:50

Cas pratique

Le chef d'équipe demande une avance sur salaire. Travail individuel puis correction collective.

2:50 - 3:00

Quiz et synthèse

Cinq questions, puis lecture des trois points à retenir.

Objectifs de la séquence

À la fin de la séance, le stagiaire sait :

1. Situer sa fonction entre le chef de chantier, le chef d'agence et le service RH
2. Distinguer responsabilité hiérarchique, responsabilité fonctionnelle et délégation écrite
3. Identifier dans une situation de chantier qui décide réellement, et sur quel fondement
4. Repérer les décisions qui exigent une validation avant d'être annoncées à l'équipe

1 Trois casquettes, trois façons de décider

Le conducteur de travaux est rarement le supérieur hiérarchique de tous ceux avec qui il travaille. Il encadre des salariés de son entreprise, il coordonne des sous-traitants, il rend compte à sa direction. Ces trois relations n'obéissent pas aux mêmes règles.

Confondre ces rôles produit deux erreurs symétriques. La première consiste à croire qu'on ne peut rien décider sans validation : le chantier s'arrête pendant que l'information remonte. La seconde consiste à croire que tout est décidé sur place : l'entreprise découvre une embauche, une sanction ou un engagement financier qu'elle n'a pas autorisé.

Les trois casquettes du conducteur

Casquette	Sur qui	Ce qu'elle permet	Ce qu'elle ne permet pas
Hiérarchique	Les salariés de son entreprise rattachés à lui	Organiser le travail, donner des consignes, évaluer, proposer une sanction	Licencier, modifier un contrat, promettre une augmentation

Casquette	Sur qui	Ce qu'elle permet	Ce qu'elle ne permet pas
Fonctionnelle	Les équipes de sous-traitants, les autres corps d'état	Coordonner, planifier, demander un report, signaler un manquement	Sanctionner un salarié d'une autre entreprise, l'exclure du chantier sans décision de l'entreprise
Technique	Le chantier lui-même	Arrêter une tâche dangereuse, refuser une mise en œuvre non conforme	Modifier une étude ou un marché sans validation

2 La délégation de pouvoir : écrite, précise, outillée

Une délégation de pouvoir transfère une responsabilité de l'employeur vers un salarié. Elle est fréquente en sécurité : le conducteur reçoit le pouvoir de faire appliquer le plan de prévention, d'arrêter un chantier, de refuser une intervention.

Elle n'a de valeur que si trois conditions sont réunies. Elle est écrite et datée. Elle porte sur des missions précises. Et elle s'accompagne des moyens correspondants : temps, formation, autorité reconnue.

Un conducteur qui reçoit une délégation doit en conserver une copie et savoir exactement où s'arrête son périmètre. Une délégation trop large, signée sans moyens, protège mal celui qui la reçoit.

Ce qui change pour vous

Sans délégation écrite, vous restez un exécutant vigilant : vous alertez, vous refusez, vous écrivez. Avec délégation, vous devenez responsable de l'application. Dans les deux cas, la trace écrite est votre meilleure protection.

3 Les décisions qui ne s'annoncent pas sans validation

Cinq sujets remontent toujours à l'employeur, même quand le conducteur a l'impression de trancher dans l'urgence. Les annoncer trop tôt à l'équipe crée un

engagement que l'entreprise ne tiendra pas, et l'autorité du conducteur en sort abîmée.

La règle pratique est simple : tout ce qui touche au contrat de travail, à la rémunération, à la rupture, à la sanction disciplinaire ou à un engagement financier au-delà de son seuil de délégation se prépare, mais ne s'annonce pas.

- Embauche, promesse d'embauche, changement de classification
- Augmentation, prime exceptionnelle, avance sur salaire
- Sanction disciplinaire, mise à pied, licenciement
- Modification du contrat : horaires, lieu de travail, fonctions
- Commande de matériel ou engagement de dépense hors délégation

Attention, piège fréquent

« Je vais voir ce que je peux faire » est vécu comme un oui par un salarié. Dire « je transmets aujourd'hui et je vous réponds demain » est plus honnête et tout aussi rapide.

4 Cas pratique : l'avance sur salaire

Situation. Vendredi, 16 h 30. Un chef d'équipe, présent depuis huit ans, vous demande une avance de 400 euros sur son salaire : sa voiture est immobilisée, il doit la réparer pour venir lundi. Il vous dit que « le chef d'agence l'a déjà fait l'an dernier ». Vous n'avez pas de délégation en matière de paie.

Ce que vous devez faire :

1. Quelle est votre marge de décision réelle dans cette situation ?
2. Que répondez-vous au salarié, ce vendredi soir ?
3. Quelles traces écrivez-vous, et à qui ?
4. Que faites-vous si la réponse de l'entreprise arrive lundi midi, après l'heure de la réparation ?

5 Quiz de vérification

Une seule réponse par question. La correction s'affiche dès que vous répondez.

Question 1. Un salarié d'une entreprise sous-traitante refuse de porter ses EPI sur votre chantier. Que pouvez-vous faire directement ?

Réponse : Vous avez le pouvoir d'arrêter une tâche dangereuse et de signaler. La sanction relève de l'employeur du salarié, pas du vôtre.

Question 2. Une délégation de pouvoir est valable si...

Réponse : L'écrit ne suffit pas : la délégation doit désigner des missions précises et donner les moyens de les exercer.

Question 3. Un salarié vous annonce une grossesse et demande à changer d'équipe. Vous...

Réponse : Une modification d'affectation pour raison de santé relève de l'employeur, avec le médecin du travail. Vous instruisez, vous ne décidez pas.

Question 4. Le chef d'agence vous demande d'annoncer une prime à l'équipe. Vous...

Réponse : Annoncer sans écrit expose à un engagement flou. Un message précis protège tout le monde, y compris le chef d'agence.

Question 5. Votre marge de manœuvre est la plus large sur...

Réponse : L'organisation du travail est le cœur du métier : répartition des tâches, ordre des opérations, horaires dans le cadre fixé.

À retenir

- Trois casquettes : hiérarchique pour vos salariés, fonctionnelle pour les autres intervenants, technique pour le chantier.
- Contrat, paie, sanction, rupture : on prépare, on transmet, on n'annonce pas.
- Une délégation sans moyens ne protège personne ; une décision sans trace non plus.

6 Sources

- Code du travail — délégation de pouvoir — Recherche par mot-clé « délégation » ; les conditions sont précisées par la jurisprudence.
- INRS — organisation de la prévention — Fiches pratiques sur les plans de prévention et les rôles de chacun.
- France compétences — RNCP 40217 — Compétences attendues en coordination et en animation de chantier.