

LES Cahiers DU BTP

N°136 | OCTOBRE 2020

Magazine trimestriel
d'information sociale du BTP



INFOS DU SIÈGE

Les cadres TP
ont désormais
leur propre statut

5

FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le *Green Deal*
européen à l'épreuve
du coronavirus

26

LA SAGA DES BÂTISSEURS

L'hôtel Negresco
et la Promenade
des Anglais

30

François Hommeril (CFE-CGC)
au ministère du Travail, le 9 juin 2020



Le dialogue social à l'épreuve de la crise

Dossier
p.16 à 22

Lisez Les Cahiers du BTP différemment !



Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Véronique Boissin,
Jean-Louis Farou,
Jacques Lladères,
Gérard Maliverney,
Armand Suardi,
Marie-Jeanne Vonderscher.

Réalisation :

Les Rois Mages

lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec Chantal Colomer
et François Roche.

Maquette

Benjamin Vernet

Dépôt légal

4^e trimestre 2020

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie
de la Centrale de Lens

Toutes les images
sont droits réservés, sauf :

Couverture, pages 4, 16 et 17 :

Éric Tschaen/REA

Page 3 : Joséphine de Rohan-Chabot

Pages 4 et 11 : Léonard de Serres-Ville
d'Angers

Page 5 : sturti / iStock

Page 6 : Mathis Boussuge / Shutterstock

Page 7 : Bâtiment CFA Bretagne

Page 8 : pixinoo / Shutterstock

Page 14 : EQRoy / Shutterstock

Page 23 : sanjeri / iStock, Institut Sapiens

Page 25 : Apax Partners

Page 26 : Alexandros Michailidis / Alamy
Banque D'Images

Page 27 : Elnur / Shutterstock

Pages 28-29 : Fotoandvideo / Dreamstime

Pages 30 et 31 : Historic Hotels Photo

Archive/Alamy Banque D'Images,
trabantos / iStock



+Riche +Complet +Interactif

Scannez les pages avec votre smartphone
et l'application gratuite PictureExtend,
et accédez directement à des contenus enrichis
(vidéos, sites Web, courriels, documents...)

1.



Téléchargez l'application
PictureExtend sur
l'AppStore ou Google Play

2.



Flashez les pages
affichant ce logo

3.



Cliquez sur les liens vers
des informations complémentaires

**Gérard Duez***Président de la CFE-CGC BTP*

Le BTP attend désormais le plan « France Relance » et ses 7,5 milliards d'euros prévus pour la rénovation énergétique des bâtiments

Un plan de relance, vite !

Entre attente et inquiétude, le secteur de la Construction organise les prochains mois. Le sentiment de fragilité est palpable partout, des Hautes-Pyrénées à la Guadeloupe, de l'Ain aux Hauts-de-France jusqu'en Île-de-France, où les travaux du Grand Paris et des J.O. 2024 ne sortiront pas indemnes de cette période si particulière. Car l'économie à l'ère de la Covid-19 est faite de paradoxes.

Dans les Travaux publics et le Bâtiment, la crainte d'un « trou d'air » et celle d'une vague de licenciements s'entrechoquent avec l'annonce de nouveaux chantiers. Et d'après l'INSEE, dans la Construction, « *l'emploi salarié hors intérim se stabilise* » au second semestre 2020. Un petit miracle, alors que l'institut annonce pour le premier semestre « *la plus forte baisse semestrielle* » de l'emploi salarié en France dans l'Industrie et le secteur tertiaire (-3,6 %).

Pour dépasser ces paradoxes et ces inquiétudes, le BTP attend désormais le plan de relance annoncé il y a quelques semaines par l'État et cette enveloppe de 7,5 milliards d'euros prévue pour la seule rénovation énergétique des bâtiments. Des plans de relance, la Construction en a connu quelques-uns, pas toujours couronnés de succès. Pour ne prendre que l'histoire récente, la France a multiplié dans les années 1990 les mesures incitatives, du prêt à taux zéro à la loi Périssol. Au déclenchement de la crise financière de 2008, le « plan de relance massif par l'investissement » de 26 milliards d'euros annoncé par le Président de la République, Nicolas Sarkozy, était largement tourné vers le BTP.

Dans les prochains mois, pour soutenir le plan « France Relance », le gouvernement et les fédérations patronales du BTP ont convenu de mettre l'accent sur l'apprentissage, les emplois locaux et la formation des salariés aux métiers de la rénovation énergétique.

Notre syndicat sera particulièrement vigilant quant aux détails et à l'application de ce plan, ainsi qu'aux conséquences qu'il pourrait avoir sur le quotidien des salariés. ■

Gérard Duez

Éditorial

3

- 3 Un plan de relance, vite !, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat 5

INFOS DU SIÈGE

- 5 Syndicat national : une victoire pour la reconnaissance des cadres

INFOS DES SECTIONS

- 6 APRR : passage de témoin
7 Bretagne : un nouveau souffle pour l'apprentissage
7 Auvergne-Rhône-Alpes : le rôle des proches aidants
8 Engie Axima : le temps des turbulences

9 LES SECRETS DU DS

Le comité d'entreprise européen, une étape à soigner

10 PORTRAIT

Julien Fayard, engagé pour un syndicalisme de proximité

Actualités

11

11 ON EN PARLE

Angers, futur « territoire intelligent »



12 À SUIVRE

Le paritarisme mis à mal dans le BTP

13 L'ÉTUDE DE L'APEC

Rémunération des cadres de la Construction : une année morose

14 FOCUS

Aéroports : les ambitions "vertes" des majors du BTP

15 REVUE DE PRESSE

Dossier

16



Le dialogue social à l'épreuve de la crise

Alors que de nombreuses réformes doivent être discutées entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, au niveau national comme dans les entreprises, la restauration du dialogue social s'impose comme une nécessité en ces temps de crise sanitaire et économique.

Le dialogue social à l'épreuve de la crise	16-22
Un paritarisme à réinventer	19
Entretien avec Michel Delannoy (CFE-CGC BTP)	20
Le décryptage de la CFE-CGC	21
L'encadrement garant du lien social	22
L'avis d'Erwann Tison (Institut Sapiens)	23

Magazine

24

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Le nouveau visage des entreprises

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Le Green Deal européen à l'épreuve du coronavirus

27 DANS LES ENTREPRISES

Troubles du sommeil : les nouvelles pistes du bien-être au travail

28 JURIDIQUE

Deuil d'un enfant et congés familiaux : de nouveaux droits

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

L'hôtel Negresco et la Promenade des Anglais



SYNDICAT NATIONAL

Une victoire pour la reconnaissance des cadres

En juin dernier, la Convention collective nationale des cadres des Travaux publics a été étendue à l'ensemble du secteur. Une victoire pour nos enjeux catégoriels.



Gérard Duez
Président de la
CFE-CGC BTP

Qu'est-ce qu'un salarié cadre ? Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco en 2017, cette question du statut de l'encadrement est revenue sur la table des négociations interprofessionnelles, aboutissant, en février 2020, à la signature d'un accord unanime. Désormais, le personnel d'encadrement est défini sur la base de trois critères (qualification, autonomie, responsabilité) et non par rapport aux textes Agirc-Arrco.

En juin dernier, un nouveau chapitre s'est ouvert avec l'extension de la Convention collective nationale (CCN) des Cadres des Travaux publics (TP) par le ministère du Travail. Cette CCN est

l'aboutissement d'une dynamique lancée il y a plusieurs années.

En novembre 2015, la CFE-CGC BTP signait la CCN des cadres des TP. Le texte s'imposait aux entreprises dont l'employeur adhérait à un organisme professionnel signataire de cette convention (FNTP, SCOP BTP). Autrement dit, si l'employeur n'était adhérent d'aucun syndicat ou uniquement d'un syndicat non signataire, il n'avait aucune obligation d'appliquer cette convention. Tout a changé au sortir du confinement et la CCN a été étendue par un arrêté et publiée au Journal Officiel du 26 juin dernier.

Une utilité réaffirmée et reconnue

Que ce soit lors de sa signature en 2015 ou au moment de son extension en juin, la convention réaffirme les spécificités des cadres et confirme la nécessité, plus que jamais d'actualité, d'un statut collectif propre. Le texte contient en particulier des dispositions sur

les délégations de pouvoir, le forfait-jours ou encore sur les indemnités de licenciement. Grâce à l'extension, la grille des salaires minima des cadres et sa majoration pour les salariés en forfait-jours s'appliquent donc à toutes les entreprises des TP.

Un dialogue social permanent

Pour la CFE-CGC BTP, très active sur ce dossier, cette extension est le fruit de longues négociations paritaires et d'un dialogue permanent avec le ministère du Travail. En Guyane, notre syndicat avait d'ailleurs initié une convention collective similaire dans le BTP et obtenu son extension en 2018. Ce texte préfigurait celui de la CCN des cadres des TP.

À l'heure où les conventions catégorielles ne cessent d'être remises en cause, ce statut des cadres dans les Travaux publics, porté par les partenaires sociaux et reconnu par le gouvernement, est une victoire. Pour les salariés que nous représentons et pour nos enjeux catégoriels, cette avancée majeure est à marquer d'une pierre blanche. ■

Pour la première fois, les cadres des TP sont couverts par un statut collectif qui s'impose à toutes les entreprises

**APRR**

Passage de témoin

La section CFE-CGC BTP APRR a mis en place un duo, constitué du délégué syndical central et de son successeur. Une méthode qui mérite d'être dupliquée.



Durant ces trois années, j'ai pu apprendre aux côtés de Michel, en devenant une sorte de conseiller. Dans un tel attelage, chacun doit trouver sa place et bien connaître les forces et les marges d'apprentissage de l'autre. Michel maîtrisait les rouages du syndicalisme, me laissant la communication et les techniques de négociation.

La méthode des duettistes

Le syndicalisme exige ce travail de fond, sans lequel les résultats électoraux seraient aléatoires. Nous avons donc préparé ensemble plusieurs négociations d'entreprise et affiné des tracts. Puisque la section APRR est active au sein d'autres sections CFE-CGC BTP, parmi lesquelles Eiffage et la branche Autoroutes, nous avons également participé aux réunions syndicales et préparé des assemblées générales.

Une autre façon de préparer un élu syndical à ce mandat de DSC reste les rencontres et la constitution d'un réseau. Présidents de comité social et économique, élus CFE-CGC BTP ou encore membres de la direction d'APRR, à commencer par son président-directeur général : ces rendez-vous permettent de travailler des dossiers et de les porter à tour de rôle.

Cette méthode des duettistes conduit à transmettre sans rupture, en s'adaptant aux échéances syndicales, et à créer une relation de confiance. Pour la section APRR, il ne reste plus qu'à constituer un nouveau tandem pour les trois années à venir. Des volontaires ? ■



Thierry Decorsier
Délégué syndical
central de la section

Dans la vie d'une section syndicale, il est souvent question de développement, mais aussi de remplacement ou de transition. Ces étapes s'anticipent et se préparent.

Au sein de la section Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (APRR), après avoir succédé à Bernard Aversenq en 2017 comme délégué syndical central (DSC), Michel Decraene m'a transmis le flambeau le 22 juin dernier. Le tout après une campagne électorale qui a vu la représenta-

tivité de la CFE-CGC APRR bondir de 46 %, pour en faire la deuxième organisation syndicale de la société.

Si le calendrier a été quelque peu chahuté par la crise sanitaire, Michel avait anticipé de longue date cette échéance. En accord avec la section, nous avons constitué un tandem dès 2017. Il ne s'agissait donc pas d'une transition, mais bien d'une transmission.

Préparer un futur délégué syndical central est l'une des clés de la réussite d'une section



Le chantier du nouveau CFA de Montgermont

BRETAGNE

Nouveau souffle pour l'apprentissage en Bretagne

En 2022, un CFA flambant neuf ouvrira ses portes en Ille-et-Vilaine. Un projet crucial pour le développement de l'apprentissage dans la région.



Christian Davant
Président
de la section

C'est un chantier particulièrement attendu en Bretagne. Le 10 septembre dernier a eu lieu la pose de la première pierre du prochain centre de formation des apprentis (CFA) de la région, qui en compte quatre, tous gérés par Bâtiment CFA Bretagne.

Ce nouveau CFA de 13 000 m² est en construction à Montgermont, en Ille-et-Vilaine. Si ce projet de 28 millions d'euros, en partie financé par la région Bretagne et le réseau CCCA-BTP, a été ralenti comme de nombreux chantiers par le confinement et la crise du coronavirus, il est désormais bien lancé et devrait se terminer en décembre 2021. Le futur centre remplacera celui installé historiquement à Saint-Grégoire, qui accueille actuellement 850 apprentis. Avec le nouveau bâtiment de

Montgermont, ce ne sont pas moins de 1 100 apprentis et professionnels en formation continue qui passeront les portes du CFA à partir de 2022, ou qui se formeront à distance grâce aux technologies connectées.

Un levier majeur pour l'emploi

Ce projet est d'autant plus attendu que l'apprentissage est l'un des leviers majeurs de ces prochaines années pour soutenir l'emploi et l'économie. En juin dernier, le gouvernement annonçait un « plan de relance » de l'apprentissage, lorsque de son côté, l'opérateur de compétences (Opco) de la Construction misait sur une hausse de 10 % des apprentis en CFA d'ici à 2022. L'opérateur finance aujourd'hui 82 300 contrats d'apprentissage.

En tant que président de la section régionale et membre du conseil d'administration du Bâtiment CFA Bretagne, je tiens à saluer ce nouveau projet de CFA, dans une région où le Bâtiment emploie plus de 20 000 salariés et où les besoins en apprentissage sont de plus en plus importants. ■

AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

Le rôle des proches aidants

La section régionale forme ses adhérents sur le sujet des aidants familiaux.



Christine Allemand
Vice-présidente
Cadre de la section

Ces dernières années, l'action et l'utilité des « proches aidants » ont été reconnues par les pouvoirs publics. En octobre 2019, le gouvernement dévoilait sa stratégie pour soutenir les aidants familiaux, qui seraient aujourd'hui entre 8 et 11 millions en France. En août dernier, le chef de l'État confirmait, après des mois marqués par le confinement et la Covid-19, la mise en place d'un « congé aidant » qui serait indemnisé. Ce dispositif doit s'appliquer dans les prochaines semaines.

C'est la raison pour laquelle la section Auvergne-Rhône-Alpes de la CFE-CGC BTP organise le 10 octobre une journée de formation au Parc des Oiseaux de Villars-les-Dombes (Ain). Au programme, la qualité de vie au travail et, bien entendu, les aidants familiaux. En 2019, la section avait d'ailleurs bénéficié d'une présentation de Marc Ferrero, psychologue clinicien.

La CFE-CGC a quant à elle publié en novembre 2019 un *Guide des aidants familiaux (lire contenu enrichi)*. Dans cette publication complète et bien documentée, le lecteur apprendra par exemple que « 80 % des aidants sont aidants familiaux ». ■

**ENGIE AXIMA**

Le temps des turbulences

Pour la section Engie Axima, à l'heure d'une réorganisation majeure des métiers de services du groupe énergétique, l'accompagnement des salariés s'intensifie.



Benjamin Blanchemain
Suppléant Cadre
CFE-CGC BTP
au CSE

C'est l'un des feuillets économiques de la rentrée. Fin août, Antoine Frérot, le président-directeur général de Veolia annonçait avoir remis à Engie une offre de rachat de ses parts dans Suez. D'un côté Veolia, leader mondial des services à l'environnement. De l'autre Suez, spécialiste du traitement de l'eau et des déchets. Début octobre, la fusion des deux rivaux semblait acquise.

Mais pour une partie des 160 000 salariés d'Engie, une autre histoire se joue actuellement. Le groupe énergétique présidé par Jean-Pierre Clamadieu réfléchit en parallèle à se séparer d'une partie de ses métiers de service à l'énergie. Pour le conseil d'administration d'Engie, les activités liées au BTP, en chute de 50 % depuis le début de la Covid-19, ne sont plus indispensables. Le conseil prépare ainsi la séparation de ces services dits « purs » (réseaux électriques, génie climatique, sécurité, etc.) et de ceux liés aux réseaux d'infrastructures, qui résistent mieux aux remous actuels.

Plus proches des salariés

Cette grande réorganisation des services a connu ces derniers mois plusieurs rebondissements. En 2019, le projet « Trinity » était lancé. Il s'agis-

sait de créer trois nouvelles branches de métiers (industrie, villes & collectivités, tertiaire), fruit du rapprochement de plusieurs unités commerciales. Dans les faits, cette nouvelle organisation du groupe rend la vie des salariés plus compliquée. Au sein d'Engie Axima, par exemple, les échelons hiérarchiques se multiplient et, comme souvent, l'encadrement doit jongler avec certaines injonctions contradictoires.

En janvier 2020, « Trinity » a trouvé son incarnation juridique dans la création d' Engie Solutions, une entité qui regroupe les sociétés Engie Axima, Ineo, Cofely, Réseaux et Endel. Sur le papier, Engie Solutions pèse 21 milliards d'euros de chiffres d'affaires et emploie 50 000 personnes. Dans cet attelage, Engie Axima, c'est 1,2 milliard d'euros d'activité et 7 000 emplois tournés vers le génie climatique.

Dans cette période de turbulences et d'incertitude, la section CFE-CGC

ENGIE EN CHIFFRES

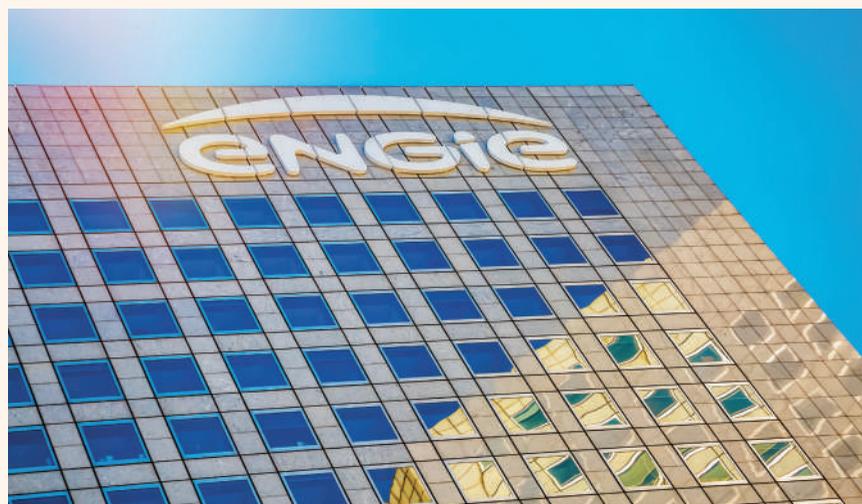
160 000
salariés dans 70 pays

60 Mds d'€
de chiffre d'affaires

Engie Solutions
50 000 salariés, 21 Mds d'€

BTP d'Engie Axima apporte un soin tout particulier à l'accompagnement de ses adhérents et des salariés. Nos élus se préparent quant à eux à négocier dans les comités sociaux et économiques du groupe.

Nous attendons beaucoup d'un dialogue social qui, durant ces mois de confinement et déconfinement, a fait ses preuves. Après la mobilisation sanitaire, les défis sociaux doivent faire l'objet de la même exigence. ■





Michèle Grosset

Secrétaire générale de la section CFE-CGC BTP chez Eiffage et vice-présidente TAM du Syndicat national, Michèle Grosset travaille depuis 30 ans au sein du groupe Eiffage en Île-de-France. Engagée dans le syndicalisme depuis une quinzaine d'années, elle est membre du comité européen d'Eiffage depuis 12 ans.

Le CEE, une étape à soigner

Siéger au sein d'un comité d'entreprise européen est le summum d'un parcours syndical. Et pourtant, l'apprentissage est loin d'être terminé.

1 Quelques étapes à respecter

Avant de vous lancer dans cette nouvelle aventure que représente le comité d'entreprise européen (CEE), avoir une vision globale des enjeux de votre société est nécessaire. Pour ce faire, tout comme le compagnonnage, votre parcours syndical doit être balisé : formations, désignations, élections, comité social et économique (CSE), comité de groupe... Car avant d'être désigné par la CFE-CGC BTP pour cet échelon européen, il vous faut maîtriser les dimensions locales et nationales.

2 La formation s'impose

C'est une petite musique syndicale connue de celles et ceux qui se mobilisent pour représenter les salariés de l'encadrement : se former, encore et encore. Pour cela, la CFE-CGC BTP vous propose des modules dédiés au comité européen, pour acquérir des connaissances en matière d'économie, de droit, d'emploi, de santé au travail, ou pour savoir discuter et négocier directement avec la direction de votre entreprise. L'improvisation n'est pas de mise.

3 Des enjeux européens

Le comité européen est le seul organisme à détenir plus de prérogatives que le comité de groupe. Ses attributions sont les mêmes que ceux d'un CSE, mais à un niveau européen, voire international. Intégrer un CEE, c'est statuer sur des questions de carnet de commandes, de

grands chantiers, de volumes de sous-traitance ou de travail détaché. C'est aussi suivre attentivement les projets de croissance, les cessions, les questions de formation, jusqu'à la prévention sur les chantiers. L'une des principales missions des membres du CEE est en outre de partager des informations européennes, bien souvent confidentielles, avec la direction centrale du groupe.

4 Toujours plus d'adhérentes

En tant que délégué(e) syndical(e) œuvrant au sein de la Construction, la question de l'équilibre femmes-hommes vous est certainement familière. Dans de nombreux groupes du BTP, la parité se fait rare et les comités européens ne font pas exception. En tant que DS, vous avez un rôle essentiel à jouer pour susciter davantage d'adhésions de salariées qui siégeront, par la suite, dans des CSE ou des comités européens.

5 L'accompagnement des suppléants

Dans certains groupes, en fonction des accords négociés entre l'employeur et les représentants du personnel, les comités européens sont composés de membres titulaires et de suppléants. Si les titulaires assistent à toutes les réunions du comité, les suppléants n'ont pas toujours cette chance. À vous de les motiver et de les accompagner pour, le cas échéant, leur passer le relais. L'esprit de compagnonnage est partout. ■

Pour obtenir le lien vers la *Boîte à outils* de votre syndicat

contact@cgcbtp.com

Engagé pour un syndicalisme de proximité

Depuis la crise sanitaire, Julien Fayard, responsable d'affaires au sein de la société SCIE THT, se veut encore plus proche et à l'écoute des salariés.

La volonté de parvenir à une solution pour avancer, quoi qu'il en coûte : c'est le leitmotiv de Julien Fayard. Pour ce passionné de génie mécanique, toujours en quête d'un nouvel engrenage qui lui permettra de dépasser les limites imposées, dans son métier comme dans ses actions syndicales, « il faut être à l'écoute de l'autre pour déceler les incompréhensions, les malentendus de part et d'autre afin de sortir par le haut ». Parce que, dit-il, « seul, on ne peut pas réussir. L'important est de mettre de l'huile dans les rouages pour faciliter le travail en équipe. »

Le lien sur les chantiers

Surtout, en cette période de crise sanitaire, « les relations au travail ont changé et les salariés ont pris conscience que le travail ne devait pas être leur bourreau », insiste ce cadre de 39 ans originaire de Marseille. Car Julien en est convaincu : « C'est l'humain qui fait la force d'une entreprise ».

« La CFE-CGC BTP me convient parce que le syndicat tient un discours apaisé et cherche le compromis »

Cette certitude, il l'a forgée sur les chantiers, tout au long de sa carrière chez Cegelec. Cette société spécialisée dans le transport d'énergie a fusionné avec le groupe VINCI en 2010, pour être absorbée en 2016 par l'une de ses filiales, SCIE THT. Après s'être ins-



Julien Fayard, DP au sein de la société SCIE THT

tallé dans la région d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2004, Julien a fait ses débuts dans l'entreprise en intérim au poste de dessinateur étude & projet, avant d'être embauché un an plus tard en tant que technicien étude & projet.

Puis, en 2008, il devient technicien chargé d'affaires et se voit confier en 2011 le poste de responsable QSE à plein temps. « C'est à cette époque que j'ai commencé à jouer mon rôle de booster en communication sur le

terrain, raconte-t-il. Pour préparer et assurer la bonne conduite d'un chantier, je dois constamment chercher à aplanir les angles vis-à-vis du client de plus en plus exigeant, tout en étant à l'écoute des personnels du chantier qui ne comprennent pas forcément les enjeux contractuels, sanitaires et réglementaires à respecter. Pour que cela fonctionne, je prends le temps de leur expliquer et de les accompagner. »

Revenir à l'essentiel

Son côté diplomate, Julien l'utilise tout autant dans sa fonction de délégué du personnel (DP) et de représentant de la section CFE-CGC BTP du groupe SCIE THT. Lorsque l'un de ses collègues, titulaire CFE-CGC BTP Etam et Cadre, lui a proposé en 2012 d'être son suppléant, c'est tout naturellement qu'il a saisi cette opportunité. « Ce syndicat me convient parce qu'il tient un discours apaisé. Et la CFE-CGC BTP ne cherche jamais le conflit, mais plutôt le compromis », explique cet homme engagé, pour qui le syndicalisme de proximité est avant tout fondé sur l'écoute.

Aujourd'hui responsable d'affaires sur l'ensemble du territoire, Julien Fayard voit l'avenir avec plus de sérénité depuis la crise sanitaire liée au coronavirus : « J'ai envie de revenir à l'essentiel. Je veux privilégier cette qualité de vie au travail, comme dans ma vie personnelle. » ■

CV EXPRESS

1981 Naissance à Marseille | **2004** Licence professionnelle en génie mécanique (Aix-en-Provence) | **2005** Technicien étude & projet au sein du groupe Cegelec
2012 Adhésion à la CFE-CGC BTP | **2019** Réélection en tant que délégué du personnel et représentant de la section CFE-CGC BTP au sein de SCIE THT



EN CHIFFRES

80 780

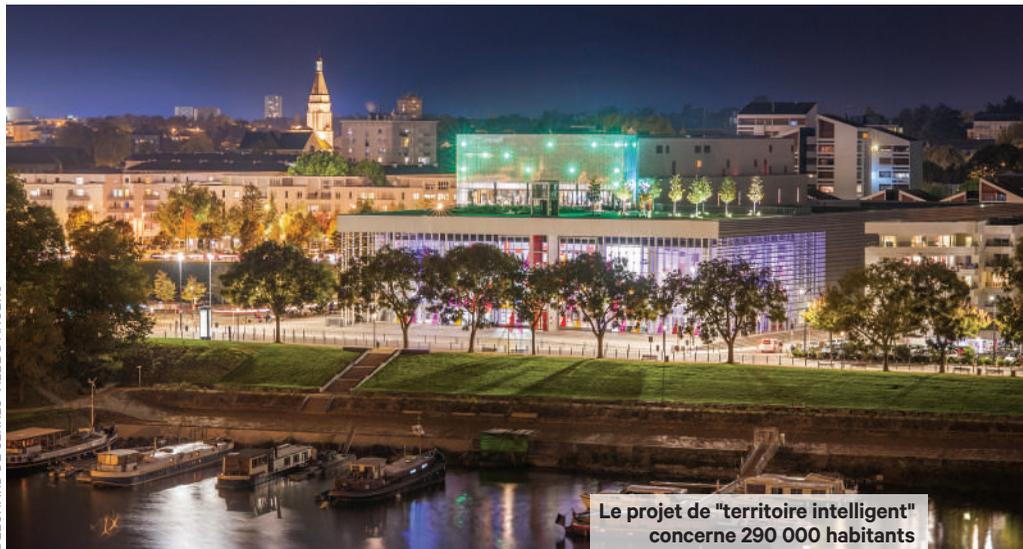
En 2019, les accords d'entreprise ont augmenté de 30 %, par rapport à 2018, pour atteindre 80 780 accords signés, selon la Direction générale du travail. Parmi eux, 57 % ont été conclus par des délégués syndicaux et 27 % ont été approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers.

+10 %

Avec 82 300 contrats d'apprentissage, Constructys est le deuxième opérateur de compétences (Opc) en volume. Et malgré la crise sanitaire, l'Opc de la Construction affiche ses ambitions : d'ici à 2022, Constructys veut augmenter de 10 % le nombre d'apprentis.

4 000 €

Depuis le 30 juillet, une entreprise française, qui oublierait de communiquer à une société de travail temporaire, établie à l'étranger, les règles en matière de rémunération pour la France, risque une amende de 4 000 € par salarié détaché.



Le projet de "territoire intelligent" concerne 290 000 habitants

Angers, futur « territoire intelligent »

La prochaine « ville intelligente » sera un territoire. Lancé en 2019 à Angers, le projet est en plein déploiement.

La communauté urbaine d'Angers (Maine-et-Loire) est en train d'intégrer le club des « villes intelligentes » à la française. Club qui compte déjà Toulouse, Paris et Bordeaux. Lancé en décembre 2019, le projet de *smart city* porté par Angers Loire Métropole a été confié à un groupement privé, mené par Engie Solutions aux côtés de Suez pour l'environnement, de La Poste sur les questions d'hébergement et de gestion de données, et du groupe de prévoyance VYV pour le volet santé.

L'enjeu est de taille, puisque la *smart city* angevine couvrira 29 communes, au service de 290 000 d'habitants. Plus qu'une ville, le maire d'Angers, Christophe Béchu ambitionne de bâtir un « territoire intelligent », pour un investissement estimé à 178 millions d'euros. Le groupement en charge des réalisations à venir doit relever un triple défi : construire une ville plus agréable à vivre, attractive et respectueuse de l'environnement. Infrastructures, habi-

tations, santé, transports, éducation, espaces naturels, énergie, déchets ou sécurité : Angers est un véritable projet global.

La carte numérique et le territoire

Le consortium mené par Engie Solutions s'est engagé à rénover 30 000 points lumineux, qui seront munis de capteurs pour des économies d'énergie estimées à 66 % d'ici à 2025. Sur les 550 bâtiments que compte la communauté urbaine d'Angers, près de 150 d'entre eux seront également équipés de ces capteurs. Enfin, la gestion des déchets et les tournées de collecte seront optimisées.

Angers, qui accueille par ailleurs la *French Tech*, va se doter d'un « jumeau numérique » en 3D, sorte de carte numérique d'un territoire de 666 km². Ce tour de force est en train d'être réalisé par Siradel, la filiale d'Engie spécialisée dans la modélisation 3D. Ce double virtuel doit devenir un outil de pilotage global du projet. ■



Le paritarisme mis à mal dans le BTP

La négociation paritaire, fondée sur le dialogue permanent entre les partenaires sociaux, est attaquée de toutes parts dans la Construction.

Depuis plusieurs années, le paritarisme est en danger, dans le BTP comme dans d'autres secteurs d'activité. « *Progressivement, dans le domaine de la protection sociale ou celui de la formation professionnelle, certaines activités gérées par le paritarisme nous échappent*, s'inquiète Michel Delannoy, vice-président Cadre de la CFE-CGC BTP. *C'est l'État, soutenu par de puissantes organisations patronales, qui reprend la main.* » La qualité d'un dialogue social respectueux des accords de branche est ainsi régulièrement mise à mal dans les organismes paritaires. Deux décisions de justice, rendues en début d'année dans le secteur du Bâtiment, illustrent cette dérive.

Un dialogue tendu

Dans le premier cas, le Tribunal judiciaire de Paris a annulé les élections portant sur la gouvernance du CCCA-BTP pour manquement de la règle commune de l'alternance systématique définie par les partenaires sociaux. Pour Jean-Christophe Repon, président du CCCA-BTP, « aucune organisation ne peut se prétendre son propre juge » sans

tenir compte de l'avis des autres organisations patronales ou syndicales. Dans le second cas, le même tribunal a invalidé les statuts adoptés en juin 2019 pour Constructyts, l'Opcoc de la Construction, en raison du non-respect des règles statutaires en vigueur et partagées par les partenaires sociaux.

De nombreuses attaques contre un système paritaire pourtant vital

« *Petit à petit, les règles du paritarisme s'étiolent*, commente Michel Delannoy. *Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la représentativité des syndicats en 2008, et celle portant sur la représentativité patronale en 2014, les tensions entre organisations aussi bien salariales que patronales ont engendré un climat délétère entre partenaires sociaux.* »

La publication en avril dernier du *Guide de préconisations de sécurité sanitaire* par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) illustre

cette dégradation. Soutenu par les organisations patronales, le ministère du Travail et par un syndicat de salariés, l'OPPBTP n'a pas tenu compte de l'avis négatif de la grande majorité des organisations syndicales représentatives, à commencer par la CFE-CGC BTP. Les syndicats émettaient pourtant de sérieux doutes sur la reprise d'activité en toute sécurité pour les salariés.

Réduire les instances représentatives

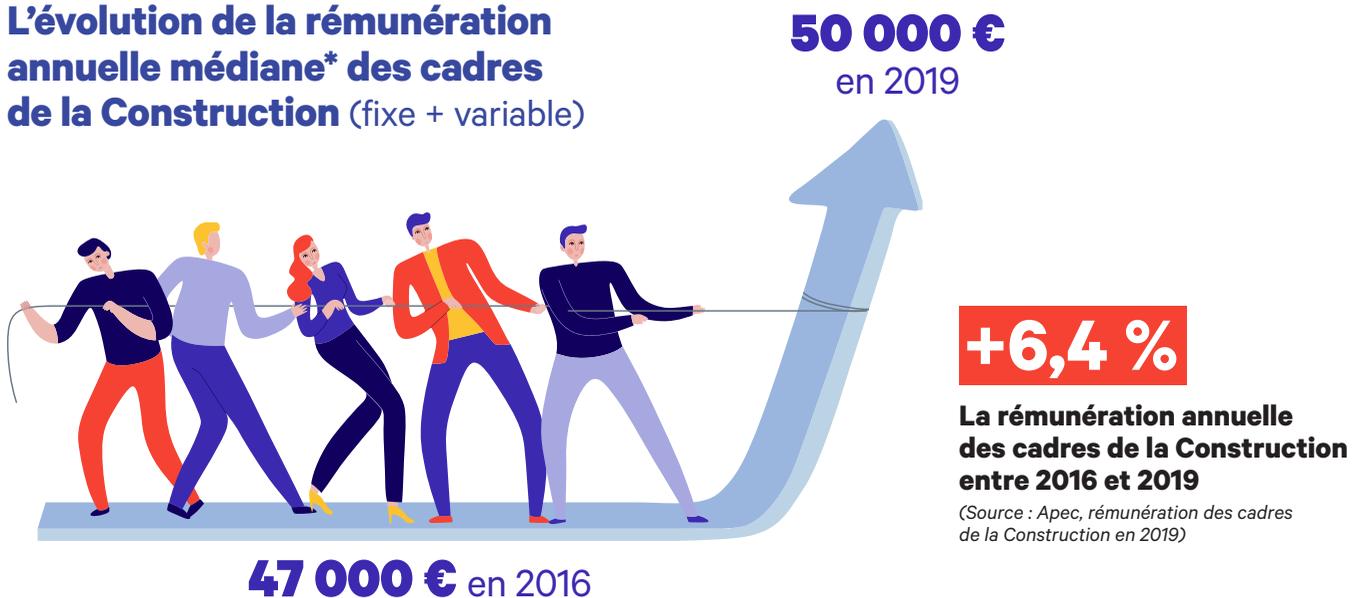
Pointant du doigt la complexité du système paritaire et la multiplicité des acteurs, le gouvernement cherche à réduire le nombre d'instances représentatives à l'échelon national. C'est ce que préconise le rapport Lecocq dans le cadre de la réforme de la santé au travail, avec la fusion de l'OPPBTP, de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Le tout réuni au sein d'un organisme public unique, sous la tutelle du gouvernement, « France Santé Travail ». Une nouvelle attaque contre un système paritaire qui reste pourtant vital pour le dialogue social. ■



Rémunération des cadres de la Construction : 2020 s'annonce morose

Après une année 2019 favorable aux cadres de la Construction et avec la crise sanitaire et économique, 2020 s'annonce moins porteuse en termes de rémunération.

L'évolution de la rémunération annuelle médiane* des cadres de la Construction (fixe + variable)



Sophie Hamman
Chargée d'études
au sein du Pôle
Études de l'Apec

EN 2020, LA PRUDENCE DES ENTREPRISES DU BTP

En 2019, la rémunération médiane des cadres de la Construction a atteint 50 000 €* (voir infographie), dans un contexte économique particulièrement favorable pour le secteur : 47 % des cadres de la Construction ont ainsi été augmentés durant l'année (contre 48 % au global).

Le niveau des rémunérations et les augmentations dépendent notamment du niveau d'expérience des cadres. Ainsi, la rémunération médiane des cadres de moins de 30 ans est de 40 500 € et celle des 50 ans et plus de 54 000 €.

La moitié des cadres du secteur de la Construction bénéficient d'une rémunération variable. Dans ce secteur, celle-ci dépend plus de l'atteinte d'un objectif que

de l'attente d'un chiffre d'affaires. À la part variable de la rémunération peut également s'ajouter une prime d'intéressement, voire de participation.

Pour autant, en 2020, la récession économique née de la crise sanitaire pourrait inciter les entreprises à plus de prudence en matière salariale. En effet, la dégradation de la santé financière des entreprises, un manque de visibilité et une confiance altérée risquent d'avoir des impacts directs, à la baisse, sur les différentes composantes de la rémunération des cadres (variable, primes, augmentations, etc). ■

*50 % des cadres de la Construction gagnent plus de 50 000 €, 50 % gagnent moins de 50 000 €

Les ambitions "vertes" des majors du BTP dans la gestion aéroportuaire

Face aux nouvelles contraintes environnementales, VINCI et Eiffage sont à l'affût de nouvelles opportunités de croissance dans le secteur du transport aérien.



Les restrictions en matière de mobilité et les fermetures de frontières instaurées dans de nombreux pays pour limiter la propagation de la Covid-19 ont durement affecté les secteurs du transport aérien et des concessions aéroportuaires. La perspective d'un retour à la normale n'est d'ailleurs pas prévue avant 2024, d'après les estimations de l'Association internationale du transport aérien (IATA).

Une stratégie de long terme

Ainsi, le groupe VINCI, numéro 2 mondial de la gestion aéroportuaire devant Aéroports de Paris (ADP), a d'ores et déjà annoncé une chute de 60 % du trafic dans ses 46 aéroports en 2020. De son côté, Eiffage, nouveau venu sur ce marché depuis le rachat des concessions aéroportuaires de Lille et de Toulouse-Blagnac en 2019, a enregistré une baisse du trafic passagers de 15,2 %

au premier trimestre 2020. Malgré tout, les deux majors du BTP ne remettent pas en cause leur stratégie de diversification dans les concessions aéroportuaires.

« Le trafic aérien n'a aucune raison de ne pas redémarrer dans les prochaines années », tempère le PDG de VINCI, Xavier Huillard, en rappelant que cette activité s'inscrit dans une stratégie de « long terme ». Et celui-ci de préciser : « Il s'agit simplement d'être patient. Les privatisations vont continuer, mais avec un temps de latence. » La privatisation d'ADP n'est cependant plus d'actualité et il est « probable qu'elle n'interviendra pas avant 2022 », a confirmé le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire.

Réduction de l'empreinte carbone

Pour autant, face aux nouvelles contraintes environnementales dans l'aérien en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre,

VINCI comme Eiffage comptent surfer sur la nouvelle vague "verte". À titre d'exemple, le gouvernement impose à Air France de réduire de 50 % son volume d'émissions de CO² en échange d'un prêt de 7 milliards d'euros garanti par l'État. « Nous avons une occasion historique de profiter du moment pour basculer en faveur d'une croissance verte, confirme Xavier Huillard. Ce serait une erreur fondamentale de mettre nos ambitions sous le boisseau, alors que nous sommes convaincus qu'économie et environnement marchent ensemble. »

Ainsi VINCI Airports, la filiale aéroportuaire du groupe VINCI, va proposer dès cette année, dans les aéroports dont elle a la gestion, un système de bonus-malus aux compagnies aériennes en fonction du volume d'émissions de CO² des avions. La mesure est censée encourager les compagnies aériennes à moderniser leur flotte.

Eiffage et VINCI font le pari de l'aérien et de la croissance verte

« Nous nous adapterons aux évolutions des pratiques validées par le régulateur », avance pour sa part Benoît de Ruffray, président d'Eiffage. Le groupe s'est engagé dans une démarche de réduction volontaire de l'empreinte carbone de l'aéroport de Lille, en visant la labellisation « Airport Carbon Accreditation », reconnue à l'international. ■



REVUE DE PRESSE

Première "meilleure ouvrière" en soudure

France 2 – 07/09

« Les femmes ne représentent que 2 % des ouvriers du bâtiment, mais certaines font bouger les lignes. Au dernier concours des meilleurs ouvriers de France, Myriam Boubram a remporté le titre en soudure, pour la toute première fois. Pour le concours de meilleur ouvrier de France, elle réalise une pièce d'1,85 m. Il lui a fallu 1 600 heures de travail pour la fabriquer. »

Travail détaché : l'appel du gouvernement

Liaisons sociales – 14/05

« C'est un véritable appel aux entrepreneurs du BTP qu'a formulé le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, lors de l'université d'été du Medef : "Je vous supplie de limiter au strict minimum le recours aux travailleurs détachés", a-t-il exhorté au cours d'une table ronde qui se tenait le 27 août 2020 (...) "Nous allons vous soutenir massivement",

leur a-t-il assuré, "faites travailler les ouvriers français, engagez des jeunes, formez-les, qualifiez-les, de cela dépend le succès du plan de relance". »

Petite révolution de la politique familiale

Le Figaro – 22/09

« Un congé paternité doublé, dont une part obligatoire. À partir du mois de juillet prochain, les jeunes papas pourront passer jusqu'à un mois à pouponner (...) Concrètement, le congé paternité, qui comprend aujourd'hui 11 jours à la charge de la branche famille, devrait passer à 25 jours. Une durée à laquelle il faut ajouter les trois jours de congé naissance déjà financés aujourd'hui par l'employeur. »

Aides aux entreprises : la CFE-CGC veut des contreparties

Les Échos – 03/09

« "La conditionnalité de ces aides est un point de vigilance pour la CFE-CGC", a twitté François

Hommeril, le numéro un de la confédération de l'encadrement. Comme ses homologues, le syndicaliste a en tête le spectre du Crédit d'impôt compétitivité emploi instauré en 2013, qui n'était assorti d'aucune obligation de contreparties en termes d'emploi des employeurs bénéficiaires de la mesure et dont l'efficacité était contestée. »

Télétravail, un fait de société ?

Le Figaro – 26/08

« Jean Castex a estimé qu'avant la crise du Covid-19, le télétravail n'avait "pas très bonne presse", et que certains considéraient qu'il était l'outil des "fainéants". "Voilà un effet positif et structurel de la crise. On va se mettre à regarder différemment le télétravail, et même se dire que le télétravail s'organise", a-t-il poursuivi, avant d'annoncer avoir rencontré les partenaires sociaux pour "faire des propositions pour savoir, entreprise par entreprise, comment le télétravail peut être amélioré, optimisé et devenir un fait de société". »



@FIECI CFE-CGC (24/09)

L'inquiétude des salariés quant au Covid-19 risque de faire flamber l'absentéisme. La difficulté à respecter les gestes barrières en entreprise ou les transports en commun sont autant de facteurs d'anxiété.

@Bruno Le Maire, ministre de l'Économie (23/09)

Le BTP continue d'être un gros pourvoyeur de main-d'œuvre. LinkedIn France a sélectionné 10 entreprises du secteur qui recrutent plus de 3 000 personnes dès maintenant

@Marc Landré, Le Figaro (07/09)

Les consultations sur la réintroduction de la réforme de l'assurance-chômage (avec la révision de certains de ses critères) devraient reprendre d'ici la fin du mois. Attention, sujet explosif...

@actuEL-RH (25/08)

Télétravail : la crise a mis en exergue les pratiques managériales à l'œuvre jusqu'ici. Certains managers ont réussi à instaurer une solide relation de confiance et à créer un sentiment de cohésion des équipes.

LE DIALOGUE à l'épreuve



Le 9 juillet,
Jean Castex et
Élisabeth Borne
(à gauche)
recevaient à
Maignon François
Hommeril (à droite)

Pages 16-22

Le dialogue social
à l'épreuve de la crise

Page 19

Un paritarisme
à réinventer

Page 20

Entretien avec
Michel Delannoy
(CFE-CGC BTP)

LE DIALOGUE SOCIAL de la crise



Alors que de nombreuses réformes doivent être discutées entre pouvoirs publics et partenaires sociaux, au niveau national comme dans les entreprises, la restauration du dialogue social s'impose comme une nécessité en ces temps de crise sanitaire et économique.

Page 21

Le décryptage
de la CFE-CGC

Page 22

L'encadrement
garant du lien social

Page 23

L'avis d'Erwann Tison
(Institut Sapiens)



« L'État doit aujourd'hui faire confiance aux partenaires sociaux, qui ont démontré leur capacité à trouver des solutions »

Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC

Au sortir de la première « conférence sociale » organisée le 17 juillet par Jean Castex, le nouveau chef du gouvernement, François Hommeril a eu ces mots conciliants. « *Il semble que quelque chose est en train de changer dans la méthode de gouvernement* », a déclaré le président de la CFE-CGC. Une réaction qui tranche avec le ton habituellement offensif de François Hommeril depuis le début du quinquennat d'Emmanuel Macron.

À l'heure des chocs sociaux et économiques du coronavirus, un constat s'impose : le dialogue social a été mis à rude épreuve, et ce bien avant le déclenchement de la pandémie. Le détricotage du code du Travail du fait du pouvoir politique remonte aux lois Rebsamen (2015), El Khomri (2016), et

aux « Ordonnances Macron » (2017). Elles ont créé un véritable arsenal juridique à la disposition des employeurs pour remettre en cause, de façon plus ou moins directe, des droits et acquis sociaux négociés pendant des décennies entre employeurs et organisations syndicales.

Ces textes sont censés rendre plus aisée la réalisation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), réduire l'accès aux prud'hommes et faciliter les ruptures conventionnelles collectives. Le remodelage en 2017 de l'Accord de performance collective (APC) laisse une grande latitude aux employeurs pour revoir les conditions de travail et de rémunération des salariés. Bref, comme l'écrivait récemment dans ces colonnes Gérard Duez*, « *depuis la loi de 2008 sur la représentativité des syndicats,*



* « Finie l'urgence. Place au dialogue », Éditorial de Gérard Duez (*Les Cahiers du BTP*, juillet 2020)



tout est fait pour contourner le dialogue social et isoler les salariés ». Par ailleurs, le gouvernement a tenté de passer en force sur des réformes qui touchent aux intérêts fondamentaux des salariés, qu'il s'agisse des retraites ou de l'assurance-chômage.

Des réformes qui fragilisent le dialogue

C'est donc dans un contexte assez délétère que la France a été touchée par la Covid-19 et que le gouvernement a ordonné le confinement, du 17 mars au 11 mai. Cette situation a créé un choc. Il a fallu négocier dans l'urgence, au niveau gouvernemental, pour la mise en place des dispositifs de protection de l'emploi, et au niveau des entreprises, pour assurer, lorsque cela était possible la continuité des opérations. Des consultations actives ont eu lieu au sein des CSE sur la protection de la santé des salariés. De nombreux accords ont été conclus concernant les modalités de reprise de l'activité à la sortie du confinement.

À l'urgence a succédé la prise de conscience des conséquences économiques et sociales de la pandémie. Dès le début de l'été, les annonces de suppression d'emplois, de

faillites, de fermetures de sites se sont multipliées, dans tous les territoires.

Au 17 septembre dernier, selon les chiffres du ministère du Travail, 394 PSE avaient été déposés depuis le mois de mars, ce qui représenterait plus de 57 000 suppressions de postes, soit trois fois plus que pendant la même période de 2019. Mais d'autres situations sont tout aussi préoccupantes. Plus de 370 accords ont déjà été signés et sont assortis de baisse de salaires, parfois très significatives, qui entraînent les salariés modestes vers une forme de paupérisation. « Ces accords ont supprimé les contraintes qui étaient auparavant imposées aux entreprises. Aujourd'hui, le chef d'entreprise peut réduire le temps de travail comme les salaires sans engagement de sa part », note Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité.

Enfin, le nouveau dispositif créé en juillet par le gouvernement, l'Accord d'activité partielle de longue durée (APLD), doit permettre d'éviter des licenciements, mais peut se traduire également par une perte de 30 % de rémunération pour les salariés. Et d'une manière générale, en cette période

Le détricotage du code du Travail, des lois Rebsamen aux « Ordonnances Macron », permet aux employeurs de remettre en cause des droits sociaux négociés pendant des décennies



FOCUS

UN PARITARISME À RELANCER

Remporter l'adhésion des partenaires sociaux pour mener à bien la relance économique du pays tout en modernisant le modèle social : l'exercice s'annonce périlleux pour le premier ministre, Jean Castex, dans un contexte où les organisations patronales et syndicales entendent revenir au premier plan dans la négociation.

Dès son arrivée à Matignon, le chef du gouvernement a exhorté les partenaires sociaux à jouer le jeu pour se concentrer sur « la priorité des priorités » : l'emploi. « Je crois, j'ai toujours cru aux vertus du dialogue social », assure le Premier ministre. En gage de bonne foi, il a ainsi donné satisfaction aux partenaires sociaux à commencer par François Hommeril, président de la CFE-CGC, en repoussant de quelques mois les réformes des retraites et de l'assurance-chômage. Mais Jean Castex a aussi affirmé que ces deux dossiers seraient menés à leur terme.

Les mois à venir seront donc déterminants. Au menu notamment : la restructuration des branches professionnelles, le partage de la valeur ajoutée, le télétravail et le travail détaché. ■



CHIFFRE CLÉ

394

Depuis le mois de mars, 394 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été signés, selon le ministère du Travail. Une large majorité est assortie de baisse de salaires.

de crise économique, l'ensemble des dispositions votées ces dernières années pour réformer le code du Travail trouvent toute leur utilité pour les entreprises et prouvent toute leur nocivité pour les salariés.

Revenir à la table des négociations

Il y a donc urgence à relancer le dialogue social, afin que les salariés ne paient pas le prix fort de la crise. « L'État doit aujourd'hui faire confiance aux partenaires sociaux, qui ont démontré durant toutes ces années leur capacité à trouver des solutions et ont consenti à faire des efforts lorsqu'il le fallait, explique encore Gilles Lécuelle. Il faut désormais discuter sur des bases sérieuses. Le port du masque est un exemple intéressant : pourquoi ne pas faire confiance au dialogue social dans l'entreprise pour parvenir à des accords adaptés selon les besoins de l'entreprise, au lieu de l'imposer comme le fait l'État ? »

Cette relance du dialogue social est-elle

possible ? Le Premier ministre, Jean Castex, affirme vouloir s'inscrire dans cette démarche. « C'est un homme de terrain et les premiers contacts sont plutôt encourageants, raconte Gilles Lécuelle. Cette crise nous oblige à oublier nos différends pour engager de vraies discussions : si nous parvenons déjà au même constat et à fixer des objectifs communs de nature conjoncturelle à court et moyen termes, en attendant un retour à la normale, nous pourrions alors revenir à l'essence même du dialogue social. C'est une nécessité absolue de se remettre autour de la table pour discuter des dossiers majeurs. C'est ce qui nous a permis de construire toute l'épine dorsale du système social d'après-guerre pour sortir de la crise en 1945. »

Cette restauration du dialogue est d'autant plus nécessaire que de nombreux dossiers sont sur la table : la réforme des retraites, que l'on dit « reportée » et non pas « abandonnée » ;

(Suite p. 22)

TÉMOIGNAGE

À LA CFE-CGC BTP : « NOUS SOMMES HYPER SOLLICITÉS DEPUIS LA CRISE SANITAIRE »

Quels enseignements tirez-vous de la crise sanitaire ?

Avec la crise de la Covid-19, les syndicats ont parfois eu du mal à tenir leur rôle. D'autant plus que les chefs d'entreprise n'ont, pour la plupart, plus peur de prendre des décisions de manière unilatérale sans consulter les représentants des salariés. Ces derniers mois, nous avons dû menacer de contentieux des employeurs peu respectueux des consignes sanitaires.

À titre d'exemple, certaines entreprises du BTP ont garanti la sûreté des ouvriers travaillant sur les chantiers en leur fournissant 4 masques par jour, notamment lors de leur déplacement domicile-travail. En revanche, ils n'avaient rien prévu pour le personnel administratif. Nous nous sommes donc battus pour que les salarié(e)s sédentaires bénéficient des

mêmes conditions de protection sanitaire entre leur domicile et leur lieu de travail.

En tant que syndicat, quelles réponses la CFE-CGC BTP apporte-t-elle aux salariés dans ce contexte ?

Dans le BTP, on assiste à un rebond du syndicalisme. Nous sommes hyper sollicités depuis la crise sanitaire. Nous devons traiter de nombreux accords sur des plans de sauvegarde de l'emploi, plans de départ volontaire, ruptures conventionnelles collectives et APC. Bon nombre de salariés viennent nous demander conseil et assistance pour les défendre avec les nombreuses vagues de licenciement en cours et à venir. Les salariés sont écoeurés, surtout au niveau de l'encadrement. Hier considéré, le cadre intermédiaire sert aujourd'hui de fusible dès lors qu'un marché est en difficulté. ■



Michel Delannoy, vice-président Cadre de la CFE-CGC BTP

" Dans le BTP, on assiste à un rebond du syndicalisme "



La CFE-CGC décrypte les mots de la rentrée sociale et économique

ILS L'ONT DIT...

Plan de relance - « Le plan France Relance, c'est investir dans l'avenir. Investir pour transformer et bâtir la France demain. (...) C'est un projet pour plus d'indépendance, plus de relocalisation, pour bâtir un modèle d'avenir, basé sur le savoir et la transition écologique. »

Emmanuel Macron, président de la République

PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) -

« Le nombre hebdomadaire de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés repart à la hausse début septembre : de 10 durant la dernière semaine d'août, il est passé à 19 au cours de la première semaine de septembre »

Dares - Ministère du Travail

APC (Accords de Performance Collective) -

Ce dispositif connaît un regain d'intérêt pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi », suite à la crise sanitaire de la Covid-19.

Ministère du Travail

APLD (Activité partielle de longue durée) -

Le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est « un outil pour préserver nos emplois et compétences, mais aussi pour former des salariés en vue de la reprise ».

Élisabeth Borne, ministre du Travail

Télétravail - Recommandé par le gouvernement, le développement du télétravail doit être « optimisé et se faire au cas par cas dans chaque entreprise ».

Jean Castex, premier ministre

... LA CFE-CGC DÉCRYPTE

« Le plan de relance ne doit pas négliger les TPE-PME. Elles doivent réussir à passer le cap de la crise, parce que ce sont elles qui soutiennent l'ensemble de la chaîne. Leur effondrement entraînerait une catastrophe économique. »

« Le Plan de sauvegarde de l'emploi, le PSE, porte mal son nom puisqu'il revient au final à se séparer des salariés, avec toutes les conséquences sur l'emploi en France. »

« Les accords de performance collective ont supprimé les contraintes qui étaient imposées aux entreprises dans les précédents accords. Avant, en contrepartie, l'entreprise devait s'engager dans une stratégie de maintien de l'activité. Aujourd'hui, le chef d'entreprise n'a plus aucune obligation de cette nature. »

« Conçu pour préserver les emplois et les compétences dans les entreprises, ce dispositif amortira de manière non négligeable la situation des entreprises en difficulté. »

« Nous avons plutôt assisté à un prolongement du travail à domicile pendant le confinement, la CFE-CGC milite en faveur de la généralisation par voie d'accord du télétravail, d'un à deux jours par semaine. »

L'ENCADREMENT, GARANT DU LIEN SOCIAL

Depuis le début de la pandémie, les salariés de l'encadrement sont en première ligne pour maintenir le lien avec leurs collaborateurs en télétravail et remotiver les équipes au sein de l'entreprise. Sollicités de toutes parts durant la période de confinement et même aujourd'hui, ils ont dû pour la plupart poursuivre leur activité depuis leur domicile.

« Cela a souvent conduit à une forte dégradation de leurs conditions de travail, alors que cette catégorie était déjà la plus exposée à l'épuisement professionnel », remarque Gilles Lécuelle, secrétaire national de la CFE-CGC. La mise en œuvre d'accords de modulation du temps de travail et la mise au chômage partiel de longue durée de certains salariés dans bon nombre

d'entreprises, pour faire face à la crise, ne font qu'accroître la charge psychique et physique qui pèse sur les cadres de terrain.

Le télétravail est-il une réponse à cette surcharge psychique des cadres ? Ce n'est pas certain, car il exige un suivi et une organisation de la part de l'encadrement. Il peut toutefois alléger le poids des transports et c'est la raison pour laquelle la CFE-CGC milite en faveur du passage d'un à deux jours en télétravail, par voie d'accord. « Il ne faut pas briser le lien social dans l'entreprise, explique encore Gilles Lécuelle. Avec l'assurance pour les salariés de pouvoir disposer de bonnes conditions de travail et surtout l'assurance de pouvoir séparer vie professionnelle et vie personnelle. » ■

(Suite de la p. 20)

la réforme de l'assurance-chômage, qui, même remise à plus tard, n'en constitue pas moins un recul potentiel de grande ampleur pour les droits des chômeurs, et notamment des cadres. Quant à la liste des concertations programmées d'ici la fin de l'année (télétravail, partage de la valeur, métiers en tension, santé au travail, emploi dans les plateformes, branches professionnelles, travail des seniors, dépendance, etc.), elle ressemble à un inventaire à la Prévert.

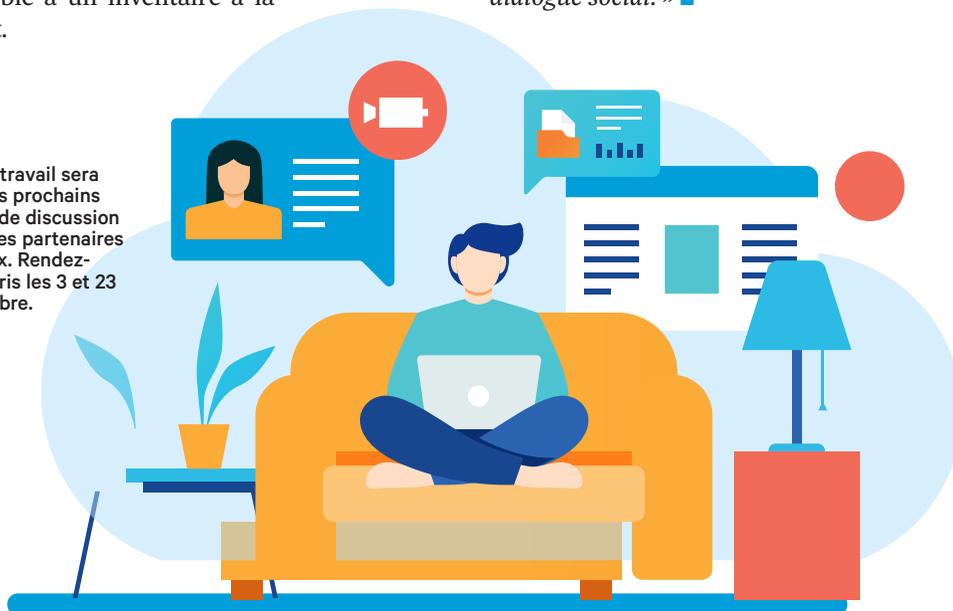
Il faut donc que cette crise soit l'opportunité de renouer les fils du dialogue social afin que la crise économique ne se traduise pas par un nouveau recul des droits des salariés, ni par une dégradation de leurs conditions de vie et de travail. Ainsi que le déclarait François Hommeril, président de la CFE-CGC, le 27 août dernier : « Dans une entreprise, chacun est porteur de sa vérité. Aucune n'est meilleure. Mais il y a un terrain sur lequel les vérités de chacun s'ajustent : le dialogue social. » ■

LE TWEET

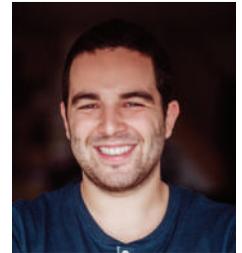
« Je salue la décision des partenaires sociaux d'ouvrir des négociations sur le télétravail »

Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État. 22/09/2020

Le télétravail sera l'un des prochains sujets de discussion entre les partenaires sociaux. Rendez-vous pris les 3 et 23 novembre.



« Le dialogue social permet de faire grandir l'entreprise »



ERWANN TISON
Directeur des études
de l'Institut Sapiens,
groupe de réflexion
autour de l'économie

Les Cahiers du BTP : Comment doit évoluer le dialogue social dans l'entreprise ?

Erwann Tison : Certaines entreprises doivent faire face à des difficultés telles qu'elles ne parviendront pas à s'en sortir sans une volonté collégiale d'aller dans le même sens. Elles ne réussiront que si elles instaurent un dialogue social de qualité entre organisations patronales et syndicales visant la recherche d'un consensus. Le dialogue social contribue à faire grandir l'entreprise et les intérêts des salariés et des chefs d'entreprise.

En Allemagne, notamment, on ne parle pas de la défense des intérêts des salariés, mais plutôt de la défense des intérêts de l'entreprise. L'entreprise est en effet considérée comme une entité de croissance à part entière, qui peut offrir aux salariés un horizon temporel et une stabilité tout en ayant un effet bénéfique sur la dynamique d'un territoire. C'est à l'entreprise d'aller dans le sens commun de tous.

Le paritarisme est-il à un tournant ?

Ce tournant est indispensable parce que le dialogue social doit se faire à deux. Malheureusement, depuis des années, les organisations patronales et syndicales s'opposent dans un affrontement binaire. Cette radicalité vers plus de politique au détriment du dialogue social peut nuire à

l'image du syndicalisme. Dans ce contexte de crise, elles doivent cesser de chercher à faire du corporatif pour revenir à un dialogue social constructif pour tous. La volonté des parties prenantes d'agir ensemble pour jouer collectif devrait être la nouvelle règle de cette transformation.

S'oriente-t-on vers une transformation de notre modèle social ?

Le modèle social français a montré toute la puissance de sa résilience durant la crise sanitaire. Néanmoins, le moment est peut-être venu de corriger certains défauts bâtis sur la matrice d'un marché du travail d'un autre temps, où la carrière linéaire dans la même entreprise demeure encore la référence.

Pourquoi ne pas considérer cette crise comme une opportunité pour imaginer une protection sociale plus efficace, qui collerait réellement aux besoins actuels des actifs sans charger la barque des dépenses sociales publiques ? Nous pourrions par exemple changer durablement notre système d'assurance-chômage, en couplant la perception de l'allocation chômage à une formation professionnelle pour permettre aux chômeurs depuis plus de dix mois de monter en compétence et de retrouver plus rapidement un emploi. ■

« Certaines entreprises ne réussiront que si elles instaurent un dialogue social de qualité entre organisations patronales et syndicales »

Comment se dessine le nouveau visage

Christophe Aulnette, dirigeant d'entreprises de la Tech et Luc Ronce, délégué syndical central CFE-CGC, partagent leur vision d'une entreprise soumise à des bouleversements exceptionnels.

Les Cahiers du BTP : Qu'est-ce que la crise du coronavirus a révélé sur l'utilité des nouvelles technologies dans les entreprises ?

Christophe Aulnette : Cette crise aura été un accélérateur de la transformation digitale des entreprises. Du jour au lendemain, quel que soit leur secteur d'activité, elles ont pu massivement adopter le télétravail grâce à des outils modernes de communication et de collaboration. Ces nouvelles technologies de communication et de collaboration ont finalement permis d'atténuer considérablement l'impact économique du confinement, avec la création de véritables plans de conti-

nuité d'activité, dans un contexte totalement inédit. Il faut également souligner que cette généralisation du télétravail et l'utilisation d'outils digitaux a été rendue possible par la qualité de l'infrastructure numérique en France, la maturité digitale et la motivation des salariés.

Au-delà de ce succès, des résistances et des tabous ont été brisés durablement, je crois. Ce changement de mentalité ouvre un large champ de réflexion sur la pérennité et l'amplitude du télétravail et sur la relation même qui lie le salarié à l'entreprise

Luc Ronce : Ce grand réveil digital des entreprises est un succès, je suis tout à fait d'accord avec vous. Et cette

situation exceptionnelle a montré que chaque salarié pouvait s'approprier des outils tels que la visioconférence. Ces solutions remettent en cause des déplacements dont on pouvait se dispenser, tout en permettant de nourrir une vraie collaboration à distance, entre villes ou régions. Pour les délégués syndicaux, les élus ou les adhérents de la CFE-CGC BTP, là aussi, c'est une petite révolution.

Mais si le confinement a prouvé que les nouvelles technologies marchaient, il faut négocier des limites. Le « 100 % télétravail » est une illusion, car il pose des problèmes humains, un effacement des barrières entre vies professionnelle et personnelle. On ne passe pas d'un extrême à l'autre sans conséquences.

Ces changements vont-ils obliger les entreprises à repenser les formes de management et d'encadrement ?

L.R : J'en suis convaincu. Le télétravail pose des questions de fonctionnement, notamment dans les entreprises très centralisées, alors qu'aujourd'hui, les salariés de l'encadrement savent réunir leurs équipes à distance, en France ou à l'international.

Plus généralement, nous assistons à une remise en question de l'organisation du travail, car même avec les bons outils, la distance est compliquée à gérer pour l'encadrement. Nous devons créer de nouveaux rituels avec nos équipes. L'autre difficulté, c'est qu'en fonction des accords d'entreprise sur le travail à distance ou le temps partiel et des possibilités d'absence sur les sites pour les sala-



Délégué syndical central CFE-CGC chez PRO BTP, secrétaire du comité économique et social central, Luc Ronce a obtenu en 2020 sa certification de coach professionnel. Il est également secrétaire au bureau national de la Fédération de la Construction CFE-CGC.

des entreprises

riés, les managers doivent jongler avec des agendas très fluctuants. Il faut harmoniser ces accords.

C.A : Les entreprises doivent repenser leur organisation et leur mode de fonctionnement, c'est certain. L'hyper-connectivité des équipes change le visage même du travail. Associée à la multiplication des canaux de communication en temps réel, cette hyper-connectivité est à l'image de toutes les grandes ruptures technologiques de notre temps : elle peut apporter le meilleur comme le pire.

Certaines directions pourraient par exemple céder à la tentation de l'hypercentralisation et nourrir un sentiment de puissance, tant ces technologies donnent la possibilité de réaliser ce « rêve », ou plutôt ce mirage du contrôle absolu. À l'opposé de cette hypercentralisation, je pense que les entreprises qui vont sortir gagnantes sont celles qui exploiteront ce potentiel de communication en temps réel pour développer des organisations agiles, avec moins de bureaucratie et plus de responsabilisation, notamment vers les cadres de terrain et leurs équipes.

En cette période de crise et d'incertitude, directions des entreprises et partenaires sociaux ne doivent-ils pas enrichir leur dialogue ?

C.A : C'est une nécessité et une réelle opportunité. Ces nouveaux modes d'organisation rebattent les cartes de la relation salarié-entreprise : temps de travail, bureau, utilisation de moyens privés pour son activité professionnelle, management par objectif plutôt que par « tâche », etc. Tout cela exige des discussions. Le télé-



L'hyper-connectivité des salariés, comme toute grande rupture technologique, peut apporter le meilleur comme le pire

CHRISTOPHE AULNETTE



Senior Advisor au sein d'Apax Partner et président de l'entreprise Dathena, Christophe Aulnette a dirigé Microsoft en Asie, Microsoft France, ainsi que Netgem et le groupe Altran. Il participe au développement international des entreprises technologiques.

travail est par exemple une chance unique pour renouveler le dialogue social entre les partenaires sociaux et les directions. Savoir négocier une mise en place mesurée, intelligente et concertée peut être bénéfique à la fois aux salariés, aux dirigeants et aux actionnaires, en améliorant significativement la qualité de vie au travail et l'efficacité de l'ensemble de l'entreprise.

Le confinement a montré que les directions des entreprises, l'encadrement et les salariés peuvent se coordonner et s'organiser pour faire face. Il faut souhaiter que cet état d'esprit préside aux futures discussions, qui auront comme but de définir un cadre plus flexible.

LR : Il y a deux choses qui ont bougé ces derniers mois. Tout d'abord, pendant le confinement, les entreprises ont dû faire face à des consignes gou-

vernementales contradictoires et j'ai constaté bien souvent une volonté de travailler de concert, direction et syndicats, pour organiser la vie de l'entreprise et préserver la santé des salariés. Je trouve que c'est assez nouveau et que le dialogue social était plus riche.

L'autre nouveauté est syndicale : pour la CFE-CGC BTP, cette période représente une opportunité à saisir. Grâce à des groupes sur l'application WhatsApp, par exemple, les salariés réagissent presque immédiatement à des textes que nous leur envoyons, là où avant le confinement, avec de simples mails, nos sections avaient peu de retour. En mêlant outils numériques modernes et syndicalisme de services, je vois émerger des personnalités, des salariés qui prennent la parole et qui, demain, seront peut-être délégués syndicaux ou élus. ■



Ursula von der Leyen en visite à l'université néerlandaise de Bruxelles, la Vrije Universiteit Brussel, en février 2020

Le *Green Deal* européen à l'épreuve du coronavirus

Le grand plan européen de transition écologique a été mis en sommeil par la crise de la Covid-19.

Le 11 décembre 2019, dix jours après son entrée en fonction, la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, faisait une entrée fracassante sur la scène européenne en dévoilant ce qu'elle présentait comme la pièce maîtresse de son mandat : le *Green Deal*.

Il s'agissait d'un vaste plan destiné à relancer l'Union européenne et à « réconcilier l'économie avec la planète ». À terme, 25 % du budget européen devait être consacré à la transition écologique, pour atteindre des investissements de l'ordre de 350 milliards d'euros, publics et privés, pour parvenir à la neutralité carbone en 2050. Parmi les mesures les plus ambitieuses envisagées : la révision des normes d'émissions des véhicules, des investissements massifs dans le transport ferroviaire, la mise en place d'un million de points de charge de batteries.

En parallèle, une réflexion lancée sur la fiscalité énergétique et l'adaptation aux objectifs écologiques du

« Pacte de stabilité et de croissance ». Certes, tous les pays membres n'ont pas fait preuve d'un même enthousiasme, et en particulier la Pologne, la République tchèque et la Hongrie. Mais ce *Green Deal* avait le mérite de faire entrer l'Union européenne dans une démarche volontariste en faveur du climat et de l'écologie.

Une ambition écologique ébranlée

Quelques semaines plus tard, l'Europe était atteinte par la pandémie du coronavirus. Dès lors, la priorité était au soutien de l'économie euro-

péenne. Le *Green Deal* a donc progressivement disparu des écrans radars, au profit des mesures d'urgence pour lutter contre les conséquences économiques et sociales de la Covid-19.

La plupart des chantiers du *Green Deal* sont retardés : biodiversité, agriculture écologique, déforestation. Les nouveaux objectifs de diminution des émissions de CO₂, prévus pour 2030, vont probablement être repoussés, d'autant que la COP26, qui devait se tenir à Glasgow au moins de novembre 2020, a été reportée à l'année prochaine. Pour parvenir à la neutralité carbone en 2050, le *Green Deal* devait obtenir des pays membres un accord pour réduire les émissions de CO₂ de 55 % en 2030.

Le *Green Deal* a disparu des écrans radars au profit des mesures d'urgences contre la Covid-19

Ce plan ne faisait pas l'unanimité et la crise du coronavirus a renforcé le camp des sceptiques. Un certain nombre de pays traînent des pieds, comme l'Irlande, le Luxembourg, la Roumanie et même l'Allemagne et la France, qui n'ont pas encore transmis à Bruxelles leur feuille de route « Énergie-Climat ».

Bref, la grande ambition écologiste d'Ursula von der Leyen semble ébranlée par la crise économique et son premier « discours sur l'État de l'Union », le 16 septembre dernier, n'a pas suffi à changer la donne. Les États membres ont d'autres priorités, comme la relance de l'activité économique et le soutien aux entreprises. Cela ne signifie pas que le *Green Deal* est mort. Mais il sera probablement réexaminé dans son contenu et son calendrier, tant que les États européens ne seront pas rassurés sur l'échéance de la sortie de crise. ■

LE CHIFFRE

100 Mds d'€

Le *Green Deal* prévoit également un fonds de 100 milliards d'euros pour aider les régions européennes à opérer leur transition énergétique

Troubles du sommeil : les nouvelles pistes du bien-être au travail

Avec la crise de la Covid-19, les entreprises doivent créer des conditions de travail plus respectueuses du rythme biologique de tous les salariés.

Difficultés à s'endormir, réveils nocturnes, insomnies... Ces troubles du sommeil se sont accentués ces derniers mois avec la crise sanitaire liée au coronavirus. La crainte d'être contaminé, le dérèglement du rythme biologique causé par des conditions de travail dégradées (télétravail, horaires décalés, etc.) et l'inquiétude pour l'avenir ont particulièrement fragilisé notre sommeil.

C'est ce que révèle l'enquête CoviPrev de Santé Publique France : à la fin mai, 66 % des Français déclaraient rencontrer des problèmes de sommeil, contre 44 % en temps normal. En 2019, Santé Publique France soulignait déjà que leur temps de sommeil était passé sous la barre des 7 heures minimales quotidiennes recommandées pour une bonne récupération, pour atteindre 6h55 en moyenne par jour. Cette réduction du temps de sommeil n'est pas sans effets sur la santé (maladies cardio-vasculaires, diabète, prise de poids, problèmes immunitaires) et sur la vie sociale (dépression, troubles de la mémoire, troubles de la concentration), explique le réseau de santé Morphée, spécialisé dans la prise en charge des troubles chroniques du sommeil.

Les managers en première ligne

En témoigne le dernier baromètre d'Empreinte Humaine, cabinet spécialisé dans la qualité de vie au travail : 35 % des salariés déclarent avoir

des problèmes de sommeil, 28 % des troubles musculosquelettiques et 22 % des maux de tête. Et les managers se situent en première ligne, remarque Benoît Serre, vice-président de l'ANDRH : « *On n'a jamais eu autant besoin d'eux que pendant cette crise* ». Une fatigue nerveuse et physique que les entreprises vont devoir prendre en compte.

En télétravail comme en horaire décalé sur site, les salariés aspirent à une qualité de vie au travail plus respectueuse de leur bien-être, en intégrant notamment un temps de pause

En 2019, le temps de sommeil des salariés était passé sous la barre des 7 heures

dédié à la micro-sieste dans l'organisation de leur temps de travail. Comme l'indique l'étude de l'Institut National du Sommeil et de la Vigilance (INSV), 43% des Français actifs souhaiteraient disposer d'un endroit dédié à la sieste ou au repos sur leur lieu de travail. Une tendance encore plus marquée en Île-de-France (63 %).

Prendre en compte le cycle de sommeil

Parmi les autres pistes à l'étude, certaines entreprises ont opté pour des dispositifs plus personnalisés à travers la mise en place d'un mélange entre travail à distance et travail sur site pendant la semaine. Surtout, insiste Patrick Lemoine, psychiatre spécialiste du sommeil, les entreprises doivent « *tenir compte du cycle de sommeil ou chronotype des salariés dans l'attribution des horaires de travail : une personne "lève-tôt" sera plus à l'aise sur un poste du matin, une personne "lève-tard" sera plus à l'aise sur un poste en soirée* ».

Et Christophe Nguyen, président d'Empreinte Humaine, de conclure : « *Si l'on veut éviter une catastrophe sanitaire d'un point de vue psychologique, il faut penser à la résilience des salariés et développer le bien-être au travail* ». ■



Deuil d'un enfant et congés familiaux : de no

Une nouvelle loi au sujet des congés en cas de décès d'un enfant, créant un « congé de deuil », a été promulguée.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Avant d'être salariés, les employés sont d'abord des filles, des fils, des sœurs, des frères ou des parents (isolés ou en couple). Pour le meilleur et parfois pour le pire. À cette vie de famille, l'entreprise ne peut être totalement imperméable.

Depuis longtemps, le code du Travail prévoit la possibilité pour le salarié de prendre des congés pour événements familiaux (C. trav., art. L. 3142-2). Ainsi peut-il prétendre à un congé, sans réduction de sa rémunération, pour son mariage ou pour la conclusion d'un PACS ; pour le mariage d'un enfant ; pour chaque naissance survenue à son foyer ; pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ; pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

La durée du congé est déterminée par voie conventionnelle et l'accord d'entreprise prime ici sur l'accord de branche, peu importe qu'il soit moins favorable au salarié. La loi fixe néanmoins des durées minimales que les partenaires sociaux ne peuvent réduire (V. C. trav., art. L. 3121-4). Durée minimale que vient justement d'augmenter la loi du 8 juin 2020, dans le cas si douloureux de la mort d'un enfant. Désormais, le plancher légal est fixé à 5 jours (ouvrables) ou



7 jours (ouvrés), lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent (ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente). La modification ne concerne

Pendant la durée du congé de deuil, le salarié percevra, sans délai de carence, une indemnité journalière

donc que les enfants de moins de 25 ans pour lesquels le minimum passe de 5 jours à... 7 jours. Voilà qui peut sembler bien dérisoire au regard du traumatisme enduré.

Un « congé de deuil »

Mais, autre nouveauté, la loi du 8 juin 2020 a également institué un « congé de deuil », d'une durée de 8 jours en cas du décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce nouveau congé, qui est applicable aux décès

Nouveaux droits

guée en juin dernier. Explications.



survenus depuis le 1^{er} juillet, est « cumulable » avec le précédent congé de 7 jours. Le parent endeuillé, dès lors que son enfant avait moins de 25 ans, peut donc bénéficier d'une période de 15 jours.

Ce congé de deuil de 8 jours devra impérativement être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Le congé de 7 jours doit, pour sa part, être pris dans une période immédiatement antérieure ou postérieure au décès. Ce congé pourra être fractionné. Pendant la durée du congé de deuil, le salarié

VOS QUESTIONS

En quoi consiste exactement le forfait mobilités durables ?

Un décret du 9 mai 2020 permet à l'employeur de prendre en charge les déplacements domicile-travail de ses salariés effectués notamment à vélo, en covoiturage ou encore grâce à des engins de location, en libre-service ou en autopartage. Ce dispositif remplace « l'indemnité kilométrique vélo ». Cette prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de 400€ par an et par salarié. Ce dispositif est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun (mais l'avantage fiscal et social est plafonné).

La victime de violences conjugales peut-elle débloquer de façon anticipée son épargne salariale ?

Oui, c'est désormais possible (décret du 4 juin 2020). Pour bénéficier du déblocage, la victime doit pouvoir faire état soit d'une ordonnance de protection délivrée par le juge aux affaires familiales, soit de faits de violence ayant donné lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par ce dernier ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale (même non définitive).

J'ai conclu une transaction pendant mon entretien préalable de licenciement. Je le regrette. Puis-je la faire annuler ?

Vous le pouvez ! Une transaction, pour être valable, doit être conclue après l'envoi de la lettre recommandée de licenciement et donc, a fortiori, après l'entretien préalable !

percevra, sans délai de carence, une indemnité journalière versée par la Caisse de sécurité sociale. Par ailleurs, la loi nouvelle institue une période de protection contre le licenciement, pendant les 13 semaines suivant le décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans, ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge. Seule la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant peut être invoquée par l'employeur pour rompre le contrat de travail pendant cette période.

Mécanisme de solidarité

Enfin, le législateur a mis en place

un mécanisme de don de jours permettant aux salariés de l'entreprise, avec l'accord de l'employeur, d'offrir à leur collègue en deuil, anonymement et sans contrepartie, quelques-uns de leurs jours de congés payés. Il s'agit des congés excédant 24 jours ouvrables, c'est-à-dire la cinquième semaine de congés payés, même s'ils ont été placés sur un compte épargne-temps. Mécanisme qui peut également bénéficier au salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. ■



Au début du XX^e siècle...

L'hôtel Negresco et la Promenade des Anglais : destins liés

Il y a plus d'un siècle, à Nice, la célèbre promenade et le luxueux palace sont entrés dans la légende. Un parfum de nostalgie continue d'y flotter aujourd'hui.

La Promenade des Anglais, l'hôtel Negresco... Il suffit d'évoquer ces deux lieux pour que revivent les moments glorieux de la Côte d'Azur. C'était l'époque pendant laquelle la gentry internationale et toutes les têtes couronnées d'Europe se donnaient rendez-vous au Negresco. Plus d'un siècle plus tard, ils n'ont rien perdu de leur statut de perles de la Méditerranée, et demeurent des symboles d'un certain art de vivre à la française. Pourtant, la relation de la ville de Nice à la mer n'a pas toujours été des plus sereines.

Contrairement à d'autres sites de la côte méditerranéenne, Nice n'a jamais été un grand port. En outre, la situation géographique de la ville

l'exposait aux raids de corsaires génois, catalans ou barbaresques, ce qui explique que dès le XIV^e siècle, le Vieux-Nice soit séparé de la mer par une imposante muraille percée d'une seule porte, la Porte marine. Ce n'est

L'hôtel Negresco doit son nom à Henri Negrescu, un Roumain, maître d'hôtel de familles richissimes, comme les Rockefeller

qu'au XVIII^e siècle que Nice s'ouvre vers la mer, avec la destruction de la muraille par les troupes de Louis

XIV en 1706, la création d'un nouveau port à partir de 1751 et l'arrivée des premiers britanniques vers 1760, qui commencent à y prendre leurs quartiers d'hiver. La Révolution et l'Empire interrompent ce mouvement, mais dès 1814, les Anglais reviennent.

Le « camin dei Ingles »

Nice est alors sous la souveraineté de la Maison de Savoie et du roi de Piémont-Sardaigne, Victor-Emmanuel I^{er} (elle rejoindra la France du Second empire en 1860), et elle devient fréquentable pour les aristocrates anglais. Mais l'accès à la mer n'est guère aisé et il faut l'initiative d'un pasteur anglican, Lewis Way, qui souhaite venir en aide aux paysans pauvres qui exploitent les champs en bord de mer et leur demande, moyennant salaire, de construire une chaussée du Paillon, la rivière qui traverse la ville, jusqu'à la rue Meyerbeer, vers l'ouest. Les travaux sont terminés en 1824. Les habitants ne tardent pas à trouver un nom pour cette nouvelle voie : le « camin dei Ingles », le chemin des Anglais. Elle deviendra officiellement en 1844 la Promenade des Anglais.

C'est encore une voie poussiéreuse,



...et de nos jours

dépourvue de trottoirs, mais elle se prolonge au fil des années. Surtout, elle suscite la construction de villas et d'hôtels, au milieu de vastes jardins. Les villas particulières ont toutes disparu, à l'exception de deux d'entre elles, la villa Furtado-Heine, construite avant même la création de la Promenade, en 1787 par une anglaise, Lady Penelope Rivers ; et la villa construite par le prince d'Essling, descendant du maréchal Masséna, qui abrite aujourd'hui le musée éponyme.

Le siècle d'or de la Promenade des Anglais

Le début du XX^e siècle signe le véritable âge d'or de la Promenade. On y édifie des casinos, des palaces et en particulier l'hôtel Negresco, le bijou de la Promenade. Il doit son nom à Henri Negrescu, un Roumain, maître d'hôtel de familles riches, comme les Rockefeller. Dans les années 1910, il forme le projet de construire son propre hôtel sur un terrain situé près de la Villa Masséna. C'est grâce à des industriels de l'automobile, De Dion-Bouton et Alexandre Darracq, qu'il peut réunir les fonds nécessaires. Negrescu

en confie la réalisation à l'architecte Édouard-Jean Niemans, à qui l'on doit l'Hôtel du Palais à Biarritz, le Moulin Rouge et la brasserie Mollard à Paris.

Malgré de nombreux aménagements et embellissements, il flotte toujours comme un parfum de nostalgie sur la Riviera française

Le palace est inauguré en janvier 1913 et il connaîtra un succès immédiat. Il devient le rendez-vous privilégié de tout ce que la Côte d'Azur compte de célébrités, de milliardaires, d'artistes. On y donne des fêtes somptueuses. Mais la première guerre mondiale laissera des traces profondes, le Negresco est transformé en hôpital militaire, les indemnités traînent et Henri Negrescu, ruiné, doit abandonner la partie. L'hôtel est alors racheté par une société belge, puis en 1957 par Jean-Baptiste Ménage, qui le confie à sa fille Jeanne, qui vient d'épou-

ser Paul Augier, avocat et homme politique niçois. Jeanne va se révéler une gestionnaire hors pair et surtout une inspiratrice de génie pour la deuxième vie de l'hôtel. « La Dame du Negresco » va régner quasiment jusqu'à sa mort, en 2019, à l'âge de 95 ans, et l'hôtel est désormais la propriété de la fondation qu'elle a créée.

Dès son ouverture, le Negresco est devenu le phare de la Promenade. Après la Première Guerre mondiale, Nice devient une station estivale, avec le développement des activités nautiques. Franck-Jay Gould finance la construction du Palais de la Méditerranée. En 1931 et 1932, la Promenade est doublée à l'initiative du maire d'alors, Jean Médecin. Des immeubles de rapport, de style art-déco, font leur apparition en lieu et place des anciennes villas qui sont détruites.

Depuis, la Promenade des Anglais a fait l'objet de nombreux aménagements et embellissements. Mais il y flotte toujours comme un parfum de nostalgie, le souvenir de ce que fut la Riviera française d'avant le boom de la construction. Avec la mer comme témoin muet des origines et de la mutation de la Promenade. ■

Cet hiver, PARTEZ AVEC PRO BTP

Les meilleures formules pour les meilleures vacances.
Clubs, résidences, circuits ou croisières,
découvrez vite les destinations et nouveautés de la saison.



RÉSERVEZ VOS PROCHAINES VACANCES



vacances.probtp.com



01 57 63 66 72



Agence conseil



PRO BTP
VACANCES®

