

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

6. INFOS DES SECTIONS

Crise de la Covid-19 : les sections CFE-CGC BTP sont restées connectées

14. FOCUS

Quand le BTP s'engage contre la Covid-19

27. DANS LES ENTREPRISES

La santé dans les entreprises à l'heure du CSE

34. LA SAGA DES BÂTISSEURS

Aux origines des partenariats public-privé

» APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Salariés et entreprises sur le chemin de la résilience

Dossier p.16 à 23



Lisez Les Cahiers du BTP différemment !



+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...)



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



Flashez les pages
affichant ce logo



Cliquez sur les liens vers
des informations complémentaires



**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

3^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 et pages 4, 16 et 17 :

Adobe Stock / Shopping King Louie

Page 3 : Joséphine de Rohan-Chabot

Pages 6-7 : Shutterstock / fizkes

Page 8 : Société du Grand Paris /
Laurent Villeret

Pages 4 et 11 : Demathieu Bard –

Art & Build Architectes – Unanime Lyon

Architectes – WSP – Indiggo

Page 12 : Shutterstock / Daniel Ferrer Paez

Page 14 : Shutterstock / Krasula

Page 20 : Shutterstock / Art_Photo

Page 22 : iStock / martin-dm

Page 26 : Shutterstock /

Alexandros Michailidis

Page 28 : Shutterstock / Deliris

Pages 30 et 31 : Unplash / Guillaume QL





Gérard Duez

Président de la CFE-CGC BTP

**Rien ne pourra
se faire sans
le respect
des partenaires
sociaux et le souci
de protéger avant
tout les salariés
et l'emploi**

Finie l'urgence. Place au dialogue

Si « les virus sont bêtes », comme l'a écrit récemment un philosophe, les faits, eux, restent têtus. Face à la sidération provoquée par la crise du coronavirus, alors que le président de la République disait vouloir ouvrir une nouvelle étape dans les relations avec les partenaires sociaux, la dynamique était toute autre dans de nombreuses entreprises.

Lors de ces semaines confinées, des salariés se sont parfois sentis isolés et les instances représentatives du personnel volontairement oubliées. Alors que nous n'avions jamais eu autant besoin de concertation et de dialogue, la tentation d'une entreprise « sans usines » et sans organisations syndicales est revenue.

Ces faits ne doivent rien au hasard. Depuis la loi de 2008 sur la représentativité des syndicats, tout est fait pour contourner le dialogue social et isoler les salariés. C'était vrai pour les lois El Khomri, Rebsamen ou Macron sur le travail et la « modernisation du dialogue social ». Cela reste vrai avec les « Ordonnances Macron » ou la récente disposition visant à réduire les délais de consultation et d'information des élus du personnel qui siègent au comité social et économique (CSE). Une disposition « exceptionnelle » ? Une décision vitale face à l'épidémie de Covid-19 ? Non, juste le prolongement d'une volonté politique récurrente sous une autre forme.

Avec l'inversion de la « hiérarchie des normes », instaurée en 2016 par la loi El Khomri, les accords d'entreprise priment sur les accords de branche. En temps de croissance relative, cette inversion représentait déjà une menace pour les salariés. En temps de récession et de guerres économiques, elle risque de devenir l'outil parfait de la mise en œuvre de plans sociaux et de licenciements collectifs.

Le « chemin de la résilience » est possible et un nouvel équilibre souhaitable dans les entreprises. Mais rien ne pourra se faire sans le respect des partenaires sociaux et le souci de protéger avant tout les salariés et l'emploi. Finie l'urgence. Place au dialogue. ■

Gérard Duez

Éditorial

3

- 3 **Finie l'urgence. Place au dialogue**, par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat 5

INFOS DU SIÈGE

- 5 **Syndicat national : la rue de Londres tient la distance**

INFOS DES SECTIONS

- 6 **Crise de la Covid-19 : les sections CFE-CGC BTP sont restées connectées**
8 **VINCI : une présence syndicale renforcée**
8 **UNIR : quand l'Isère manquait de tout**

9 LES SECRETS DU DS

Santé-prévoyance : une négociation à tiroirs

10 PORTRAIT

La confiance, une histoire d'écoute et de partage pour Élise Brossard

Actualités

11

11 ON EN PARLE

Le Centre international de recherche sur le cancer à Lyon



12 À SUIVRE

Une reprise en ordre dispersé pour le BTP

13 L'ÉTUDE DE L'APEC

Marché de l'emploi cadre : la Construction tente de résister à la tempête

14 FOCUS

Quand le BTP s'engage contre la Covid-19

15 REVUE DE PRESSE

Dossier

16



Salariés et entreprises sur le chemin de la résilience

La crise du coronavirus a bouleversé le fonctionnement des entreprises, l'organisation du travail et le rapport à la santé pour les salariés confrontés au chômage partiel, au télétravail, à l'incertitude. Alors que le pays amorce son redressement, cette crise laissera probablement des traces profondes.

En quête d'un nouvel équilibre	16-22
Vers un âge d'or du télétravail ?	19
Un retour au bureau un peu particulier	21
Le dialogue social à l'épreuve dans l'entreprise	22
L'avis de Christian Expert (CFE-CGC)	23

Magazine

24

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Face à la crise de la Covid-19, la Construction sur le pont

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Vers un plan de relance européen

27 DANS LES ENTREPRISES

La santé dans les entreprises à l'heure du CSE

28 JURIDIQUE

L'après-confinement : la santé des salariés d'abord !

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Aux origines des partenariats public-privé



Le siège du Syndicat national, à Paris

SYNDICAT NATIONAL

La rue de Londres tient la distance

Depuis le 17 mars, les équipes du syndicat national n'ont jamais cessé d'accompagner les adhérents dans cette période singulière.



Michèle Grosset
Vice-présidente
de la CFE-CGC BTP

En raison des préconisations du gouvernement pour lutter contre le coronavirus, les locaux du syndicat sont fermés. » Ce message, vous l'avez peut-être lu en contactant les équipes de la CFE-CGC BTP. Dès le 17 mars, notre syndicat est passé en mode télétravail. Une fois le siège parisien de la rue de Londres fermé, les équipes administratives ont accompagné les adhérents à distance.

Pour les deux juristes du syndicat, les demandes étaient parfois complexes, au regard du surcroît de textes législatifs et réglementaires. « Les premières semaines ont été difficiles, explique Véronique Boissin. Il fallait se mettre à jour des nouvelles dispositions en permanence, avec un travail d'analyse poussé. Dans les entreprises, face à la sidération de cette crise, les élus et délégués syndicaux avaient besoin de conseils précis et rapidement. » Et Véronique de poursuivre : « Depuis le déconfinement, nous redoublons de vigilance et de pédagogie, notamment avec la reprise des chantiers et les questions de sécurité. »

Que ce soit sur la mise en place de l'activité partielle ou les modalités du télétravail, les délégués syndicaux (DS) et les élus CFE-CGC BTP ont veillé aux droits des salariés et au respect du dialogue social. Un tour de force syndical que Clémence Yegikyan, la seconde juriste du syndicat, a également accompagné. « Certains salariés de l'encadrement se sentaient dépassés. Il leur fallait gérer à la fois les questions juridiques, de santé, de sécurité... Avec Véronique, nous les avons conseillés et souvent rassurés. »

Relancer la machine

Élections professionnelles et protocoles pré-électorales obligent, la fin d'année 2019 avait déjà été intense rue de Londres. Le confinement a été une autre forme de défi pour Thao Nguyen, en charge de la comptabilité, des adhésions et des cotisations, pour Valérie Hanouille, qui gère notamment les désignations, et pour Estelle Garzuel, assistante de direction depuis quinze ans. « Avec toute l'équipe, nous échangeons en permanence pour traiter les désignations de DS, les négociations d'accord d'entreprise et les invitations aux élections professionnelles qui arrivaient dans nos messageries, raconte Estelle. La rentrée de septembre s'annonce chargée, entre les formations syndicales, les réunions et les bureaux. »

La rentrée de septembre s'annonce chargée

Depuis la fin mai, sous la supervision de Gérard Duez et sur une base de volontariat, les équipes du syndicat ont pu reprendre partiellement leurs activités, dans les locaux de la rue de Londres. ■

CRISE DE LA COVID-19

Les sections CFE-CGC BTP sont restées connectées

Dans toutes nos sections, adhérents, délégués et élus se sont mobilisés en faveur des salariés. Tour d'horizon des meilleures pratiques du « télé-syndicalisme ».



Julien Bellino
Rédacteur en chef
des Cahiers du BTP

La crise du coronavirus et les 55 jours de confinement ont fait émerger des « héros du quotidien ». Sur le terrain, soignants, personnels d'EHPAD ou commerçants ont répondu aux urgences. Mais cette période exceptionnelle exigeait aussi des actions essentielles en faveur des salariés et du dialogue social. C'est ce travail intense qui a été mené par les sections régionales, professionnelles et d'entreprise de la CFE-CGC BTP.

Dans les territoires, ce « télé-syndicalisme » a eu des vertus bien réelles. Il a permis de diffuser aux adhérents de la CFE-CGC BTP, aux délégués syndicaux (DS) et aux élus les premières réponses en termes d'emploi et de sécurité sanitaire, notamment sur les chantiers. Dans le Grand Est, l'une des régions les plus touchées par la pandémie, **Viviane Fafet**, présidente de la section régionale, et le bureau se sont coordonnés avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), ainsi qu'avec l'Union régionale (UR) de la CFE-CGC. « On a fait tampon, se souvient Viviane Fafet. Dès le 17 mars, nous avons transmis aux élus, aux délégués syndicaux et

à nos adhérents les premières informations et des conseils juridiques. Certains étaient en responsabilité dans leurs entreprises ou dans leurs CSE et il y avait urgence. »

En région Centre-Val-de-Loire, le passage de la Covid-19 a également intensifié l'activité syndicale. « Le bureau s'est vite réuni par téléphone et en visioconférence pour décider des actions à mener, explique **Jean-Luc Despas**, président de la section Centre-Val-de-Loire. Nous avons informé nos adhérents au fur et à mesure, notamment par mail. La bonne surprise, c'est que beaucoup de nouveaux élus et DS se sont investis dans leurs entreprises. Ils ont pris davantage conscience de l'utilité de notre organisation syndicale et de la nécessité d'une communication plus efficace. C'est un axe de développement majeur. »

Ne pas rester seul devant l'écran

Chez Chantier Modernes Construction, filiale de VINCI Construction France, les négociations ont été soutenues durant les réunions du Comité social et économique (CSE), qui se sont tenues en visioconférence.

Sur la question de la reprise des chantiers, **Marc Chrétien**, DS et élu suppléant au CSE, a défendu la position de la CFE-CGC BTP. « Nous n'y n'étions pas opposés, au contraire, à condition de mettre en place des mesures sanitaires strictes contre la covid-19 et de prendre en compte les



Les outils digitaux ont été indispensables pour nourrir l'action syndicale



Viviane Fafet
Section Grand-Est

« Dès le 17 mars, nous avons transmis aux élus, aux délégués syndicaux et à nos adhérents les premières informations et des conseils juridiques »



situations personnelles et familiales des salariés », raconte Marc Chrétien, qui œuvre sur la ligne 14 du Grand Paris Express, à Morangis (Essonne), un chantier qui a rouvert progressivement en mai.

Durant le confinement, les élus ont pris le réflexe de se tourner vers leurs sections

Durant ce confinement, les outils digitaux ont donc été indispensables pour nourrir l'action syndicale. À la section PRO BTP, **Luc Ronce**, délégué syndical national, et **Stéphane Bicchierini**, président de la section, ont notamment mis en place un groupe Whatsapp. Pour **Coralie Breton**, manager commercial à Nantes au sein du groupe de protection sociale et DS, l'expérience

a été décisive. « Pendant le confinement, ce Whatsapp syndical nous a permis de rester informés sur les actualités de PRO BTP en France, explique-t-elle. Grâce à ce groupe virtuel, nous avons rompu l'isolement de certains collègues et nous avons préparé les réunions des CSE. »

Pour **Gérard Giry**, DS de la section PRO BTP installé en région bordelaise, la prochaine négociation avec la direction du groupe tombe sous le sens. « Le télétravail a été une révélation pour beaucoup de salariés et l'encadrement a été moteur. Mais les initiatives prises par le syndicat ont permis d'équilibrer les choses, de ne pas laisser les salariés et nos adhérents seuls devant leur écran. »

Conseiller autrement

Reste désormais à tirer les enseignements de cette crise sanitaire, dont les effets économiques et sociaux sont en train de se faire sentir. Pour Viviane Fafet, également membre du conseil d'administra-

tion du CCCA-BTP, sur le terrain, « les élus ont désormais le réflexe d'appeler la section Grand Est, de demander des conseils juridiques par exemple ».

Ce réflexe syndical, **Michèle Grosset** l'a également constaté. Selon la secrétaire générale de la section CFE-CGC BTP des entreprises du groupe Eiffage, le confinement a amplifié la représentation territoriale du syndicat. « Nos élus et DS ont été très présents auprès des adhérents, notamment chez Eiffage Construction. Il nous faut maintenant capitaliser sur ce succès et faire vivre cette relation. » Et Michèle Grosset d'esquisser cet avenir : « Je pense que le syndicalisme tel qu'on l'a connu va changer, notamment avec les applications digitales. Mais la technologie ne crée pas de la proximité. Donc, à partir de septembre, notre section ira à la rencontre des adhérents, dans les branches d'Eiffage, pour savoir comment notre syndicat peut les conseiller autrement et mieux. » ■



Coralie Breton
Section PRO BTP

« Pendant le confinement, grâce à un groupe virtuel syndical, nous avons rompu l'isolement de certains collègues »

UNIR

Quand l'Isère manquait de tout

Des organisations de retraités ont alerté le Préfet de l'Isère sur la situation des personnes âgées face à la crise sanitaire.



Richard Mourre
Délégué suppléant
UNIR 38

C'était le 2 avril, deux semaines après le début du confinement, une époque qui n'est pas si lointaine.

En pleine crise de la Covid-19, le gouvernement se voulait alors rassurant sur la livraison de matériel de protection pour les soignants ou les personnels auprès des résidents des maisons de retraite. Au-delà des effets d'annonce, le département de l'Isère manquait de tout.

Dans les EHPAD, l'inquiétude était vive. Les personnes âgées et les professionnels étaient trop exposés au coronavirus. Les protections manquaient à l'appel (masques, gants, gel hydroalcoolique, etc.)

C'est la raison pour laquelle neuf organisations syndicales de retraités, parmi lesquelles l'Union nationale interprofessionnelle des retraités (UNIR), le réseau créé par la CFE-CGC, ont alerté le Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes sur ces questions de protections, de tests, sans oublier les conditions de travail des personnels en EHPAD.

Le Préfet, Lionel Beffre, a répondu à nos inquiétudes, dans un courrier du 13 mai en relayant les actions de l'Agence régionale de santé. Notre appel avait été entendu. ■



SECTION VINCI

Une présence syndicale qui se renforce

Au sein du groupe VINCI et de ses quatre filiales, la représentativité de la CFE-CGC BTP est désormais assurée.



Vincent Bogucki
Délégué syndical,
membre du bureau
de la section

Depuis le 1^{er} janvier, le monde de l'entreprise n'est plus tout à fait le même, et la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) y est pour quelque chose. L'année 2019 a été marquée par de nombreuses élections professionnelles, les entreprises ayant pour obligation de renouveler leurs instances représentatives avant le 31 décembre dernier.

Sur l'ensemble du groupe VINCI, le travail accompli par les sections de la CFE-CGC BTP a permis d'assurer notre représentativité. Au bureau de la section syndicale de VINCI, nous suivons avec attention l'évolution des scores électoraux, tant ils conditionnent le nombre de postes qui seront attribués à la CFE-CGC BTP dans les instances représentatives et, *in fine*, notre capacité à négocier et à signer des accords d'entreprise.

En l'espace de cinq ans, la CFE-CGC BTP est passé de 11,8 à 13,5 %, soit une hausse d'environ 15 % sur les trois collèges électoraux, alors même que nos candidats se présentent uniquement sur les collèges 2 et 3 (techniciens et agents de maîtrise ; cadres).

Une nette progression

Ces résultats sont également consolidés dans les quatre pôles d'activité du groupe. Chez VINCI Autoroutes, la CFE-CGC BTP a totalisé 14,3 % des voix. Au sein de VINCI Énergies, notre syndicat est numéro 3, avec un score de 14,6 %. Nous avons obtenu 18,7 % des voix sur l'ensemble des filiales de VINCI Construction (Freyssinet, Solétanche, etc.), avec un score notable de 20,33 % chez VCF. En revanche, notre position est plus compliquée chez Eurovia (4,5 %), car notre syndicat a plus de difficultés à s'implanter dans cette filiale. Enfin, nous sommes leaders au sein de la holding du groupe, à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine), avec 83 % des voix.

Bravo à l'ensemble des équipes, des délégués syndicaux et des élus CFE-CGC BTP pour ces résultats. ■



Santé-prévoyance : une négociation à tiroirs



Frédéric Berron

Chargé d'affaires régional chez PRO BTP, rattaché à la direction régionale Nouvelle Aquitaine et Occitanie, Frédéric Berron évolue depuis une vingtaine d'années dans le secteur de la santé et de la prévoyance. Désormais installé à Bordeaux, il a travaillé pour des assureurs, des groupes paritaires, des courtiers ou des mutuelles. Frédéric est un nouvel adhérent de la CFE-CGC BTP.

Avant d'entamer avec votre direction des négociations sur la santé et la prévoyance pour les salariés, voici quelques points essentiels à prendre en compte.

1 Le but des négociations

Pour bien préparer une négociation santé et prévoyance, il vous faudra connaître les attentes de l'employeur et vous fixer un but lors de ces discussions : s'agit-il de négocier une augmentation des garanties de la mutuelle - ce qui risque d'augmenter mécaniquement les cotisations - ou au contraire une baisse tarifaire ? Dans tous les cas, l'équilibre entre les besoins, les garanties et le budget guidera les discussions.

2 De la data à analyser

Quelques données quantitatives méritent d'être épluchées et analysées. Dans le compte de résultats de l'entreprise, penchez-vous sur les dépenses de santé ou le profil des salariés (tranche d'âge, proportion femmes-hommes, etc.) pour savoir « *qui consomme quoi* ». Pensez également à vous renseigner sur la proportion CDD/CDI ou le turnover, car la « portabilité » de la mutuelle et de la prévoyance s'applique en fin de contrat. En bref, soyez attentifs aux « droits gratuits », qui restent payants pour les salariés.

3 Santé et prévoyance... C'est aussi du pouvoir d'achat

Il n'y a pas que la revalorisation salariale et la valeur du point dans la vie. Que ce soit pour une complémentaire santé ou une prévoyance, la répartition des cotisations,

le financement entre l'employeur et le salarié, est aussi un angle de concertation. Par exemple, en passant de 60 % de charge patronale et 40 % de charge salariale à une balance à 80/20... En améliorant la prise en charge de l'employeur, les salariés retrouveront du pouvoir d'achat sans augmentation de salaire.

4 Faire la chasse aux frais

L'aspect budgétaire est central pour l'entreprise, qui a l'obligation de souscrire à une complémentaire santé pour ses salariés. C'est la raison pour laquelle il est utile de connaître les frais de gestion et le « taux de redistribution » proposés par un assureur. Pour un contrat « sur-mesure », il peut y avoir des frais d'acquisition, de risque ou de gestion administrative. Il s'agit de ne pas les oublier avant de négocier.

5 Attention aux principales dépenses

En matière de soins et de remboursement, trois postes représentent à eux seuls environ 60 % des dépenses de santé : l'hospitalisation, l'optique et le dentaire. Plus une entreprise consomme ces garanties, plus le risque de déficit et une éventuelle augmentation des cotisations sont importants. S'il veut influencer sur les discussions, un délégué syndical doit donc maîtriser les notions de « soins coûteux » et leurs niveaux de couverture. ■

Pour en savoir plus et obtenir le lien

vers la *Boîte à outils* : contact@cgcbtp.com



La confiance, une histoire d'écoute et de partage

Pour Élise Brossard, responsable achats et membre du CSE d'Eiffage Construction Centre-Est, le partage de l'information permet de faire grandir les salariés.

Ce n'est pas vraiment un hasard si Élise Brossard a décidé de s'engager dans le syndicalisme. Même si elle reconnaît n'y avoir jamais songé avant que l'un de ses collaborateurs lui propose de s'inscrire sur la liste CFE-CGC BTP, pour participer aux élections du comité social et économique (CSE), en décembre dernier. Mais son envie était forte de faire avancer, à sa manière, le dialogue social dans l'entreprise.

Un salarié peut donner le meilleur de lui-même s'il est écouté et compris

Novice sur les questions syndicales ? Qu'importe, assure-t-elle, « *l'essentiel est de faire grandir l'humain dans l'entreprise par le dialogue et l'empathie* ». Plus qu'une règle, ce besoin de dialoguer, qu'elle pratique au quotidien, en allant chaque matin prendre le pouls de son équipe et des directions transverses, « *n'est pas une perte de temps* ». Bien au contraire. « *La performance de l'entreprise est liée au salarié et à son envie de donner le meilleur de lui-même, dès lors qu'il se sent écouté, compris et en confiance. C'est ma vision du management* », précise



Élise Brossard, adhérente et élue CFE-CGC BTP chez Eiffage Construction

cette jeune femme de 34 ans, originaire de Poitiers (Vienne). Il est vrai que cette fille d'enseignant, que rien ne prédestinait à faire carrière dans le BTP, connaît bien l'entreprise.

Faire remonter l'information du terrain

Dans le cadre de son master spécialisé en achat et logistique réalisé à Séoul, en Corée du Sud, elle cherchait un stage en alternance. C'est une belle rencontre avec la responsable achats pour l'Alsace chez Eiffage Construction, qui lui a offert cette opportunité. Son « mentor », comme elle l'appelle, lui a permis d'emblée

d'évoluer dans l'entreprise au poste d'acheteur en gros œuvre en Alsace. « *Cette femme m'a tout appris, affirme Élise. Elle représente mon modèle de management.* »

Après un intermède de deux ans au sein de la société Sobeca (groupe FIRALP), le groupe Eiffage Construction l'a rappelée en 2017 pour prendre le poste. Aujourd'hui, basée à Lyon en tant que responsable Achats au sein d'Eiffage Construction Centre-Est, Élise applique la même politique d'écoute et de partage avec son équipe. Cette passionnée de psychologie n'hésite pas non plus à aller à la rencontre des chefs de chantier, sur le terrain, pour mieux appréhender leurs contraintes et leurs attentes.

Un nivellement par le haut

Un retour d'expérience qu'elle compte bien mettre à profit dans sa nouvelle fonction d'élue, membre du CSE, mais aussi au sein du comité d'information et d'échange (CIE), qui se réunit deux fois par an avec le directeur de la région Centre-Est. « *En tant que fonction support, insiste-t-elle, j'entends jouer ce rôle de relais pour remonter l'information auprès de la direction.* » D'ailleurs, depuis le « déconfinement » et au regard de la crise de la Covid-19, Élise Brossard a bon espoir de faire évoluer les méthodes de travail dans le groupe.

« *Je défends fermement le télétravail, qui pourrait améliorer le confort et le bien-être des salariés souhaitant poursuivre le travail à distance au moins une journée par semaine* », lance-t-elle en se déclarant « *fervent défenseur du nivellement par le haut* ». ■

CV EXPRESS

1986 Naissance à Poitiers | 2007 École de commerce EM de Strasbourg
2009 Master 2 en alternance en entreprise chez Eiffage Construction
2012 Acheteur chez Eiffage Construction Alsace | 2017 Responsable Achats chez Eiffage Construction Centre-Est | 2019 Adhésion à la CFE-CGC BTP et élue membre du CSE d'Eiffage Construction Centre-Est



EN CHIFFRES

300

Le plus grand chantier autoroutier de France, le Contournement ouest de Strasbourg (COS), est reparti. Le 7 mai, « 300 personnes étaient à nouveau présentes », a annoncé ARCOS, maître d'ouvrage et filiale du groupe VINCI.

-30 à 50 %

Si les centres de formation d'apprentis (CFA) ont rouvert leurs portes le 11 mai, la crise économique commence à se faire sentir. Selon Vincent Cohas, le vice-président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), une baisse de 30 à 50 % du nombre de contrats d'apprentissage est à craindre.

12,4 millions

Plus d'un million d'entreprises ont demandé à bénéficier des mesures de chômage partiel depuis mars, pour un total de 12,4 millions de salariés. Le 18 mai dernier, Bruno Le Maire, le ministre de l'Économie, estimait que cette forme de chômage partiel était uniquement une « situation d'urgence ».



Le nouveau siège du CIRC sera prêt fin 2022

À Lyon, un nouveau Centre pour la lutte contre le cancer

Le Centre international de recherche sur le cancer s'installera bientôt dans de nouveaux locaux du quartier Biodistrict de Lyon-Gerland.

Depuis le 25 mai, l'un des grands chantiers lyonnais a repris son activité. Dans le respect des règles sanitaires édictées par l'Organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux publics (OPPBT), 45 compagnons continuent leur travail pour le chantier du prochain siège du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC). Les travaux avaient débuté en février dernier, quelques semaines avant le confinement et la crise sanitaire de la Covid-19.

Créé en 1965 par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), installé à Lyon depuis 1972, ce centre pluridisciplinaire participe aux progrès internationaux dans la recherche sur le cancer. En quittant le quartier Grange-Blanche pour celui du Biodistrict de Lyon-Gerland, en pointe sur les questions de santé et de biotechnologies, le CIRC inaugure un nouveau chapitre de son histoire.

Après la fin des travaux prévue pour fin 2022, près de 400 chercheurs du

monde entier s'installeront dans le « Nouveau Centre » dessiné par le cabinet belge Art et Build Architectes et le français Unanime Architectes, tous deux associés au groupement mené par Demathieu Bard Construction, aux côtés de WSP France et INDDIGO pour l'ingénierie. Le projet, estimé à plus de 51 millions d'euros, sera financé par la Métropole de Lyon, la région Auvergne-Rhône-Alpes, la ville de Lyon et par l'État.

Les quelques 15 000 m² du futur centre, à l'architecture d'inspiration biomimétique, accueilleront des laboratoires, des bureaux administratifs, un auditorium, ainsi qu'une biobanque pour le stockage et l'archivage d'échantillons biologiques. Le bâtiment, qui se veut largement ouvert et lumineux, abritera en son cœur un jardin planté de 1 000 m². En 2023, le CIRC devrait avoir comme voisin l'Académie de santé de l'OMS, un nouveau centre de formation autour de la santé mondiale. ■



Pour le BTP, qui pèse 10% du PIB, la reprise de l'activité est un enjeu vital

Une reprise en ordre dispersé pour le BTP

Durement affecté par la crise sanitaire, le secteur de la Construction reprend son activité malgré des surcoûts difficiles à compenser.

Après un arrêt de près de 90 % des chantiers dès le 17 mars, le secteur du BTP a repris le travail en ordre dispersé dès la mi-avril. Moins pénalisés par la crise de la Covid-19, les Travaux publics ont redémarré fin mai sur plus de 90 % des chantiers, tandis que la reprise était de 83 % dans le Bâtiment. Ce démarrage a notamment été freiné par le manque de masques et de personnels disponibles, mais aussi par le refus de nombreux maîtres d'ouvrages de poursuivre les chantiers durant le confinement.

La prise en charge des surcoûts

Surtout, il aura fallu deux semaines pour que les ministères du Travail et de la Santé et les organisations patronales du BTP s'accordent sur l'adoption de « bonnes pratiques » sanitaires pour relancer les chantiers. Un guide a été édicté début avril par l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et la majorité des syndicats, parmi lesquels la CFE-CGC BTP, ont refusé de signer en raison de conditions

sanitaires jugées « insuffisantes » pour la protection des salariés.

« Entre le temps perdu avec le confinement, le temps de préparation de chantier pour respecter les gestes barrière, tout prend du retard, observe Céline Galland, de la Fédération française du bâtiment (FFB) en Creuse. Les entreprises qui avaient accepté des chantiers à faible rentabilité risquent d'être dans le rouge. Cette baisse de rentabilité, qui va l'assumer ? »

La prise en charge des surcoûts liés à la baisse d'activité du BTP reste incertaine

Cette question de la prise en charge des surcoûts liés à la baisse de productivité des entreprises « *laisse entrevoir des négociations difficiles avec les donneurs d'ordres* », alerte le cabinet KPMG. D'autant plus que le gouvernement a décidé par ordonnance, le 13 mai dernier, de décorréliser la prorogation de l'état d'urgence sanitaire - prévu jusqu'au 10 juillet -

du calcul des délais qui entourent les marchés publics et privés.

Ainsi, les acteurs du BTP devaient être en mesure de retravailler à 100 % de leurs capacités le 24 juin pour les marchés privés, et le 24 juillet pour les marchés publics. Autrement dit, les entreprises doivent respecter les délais de construction à partir de ces dates.

Une double peine inacceptable

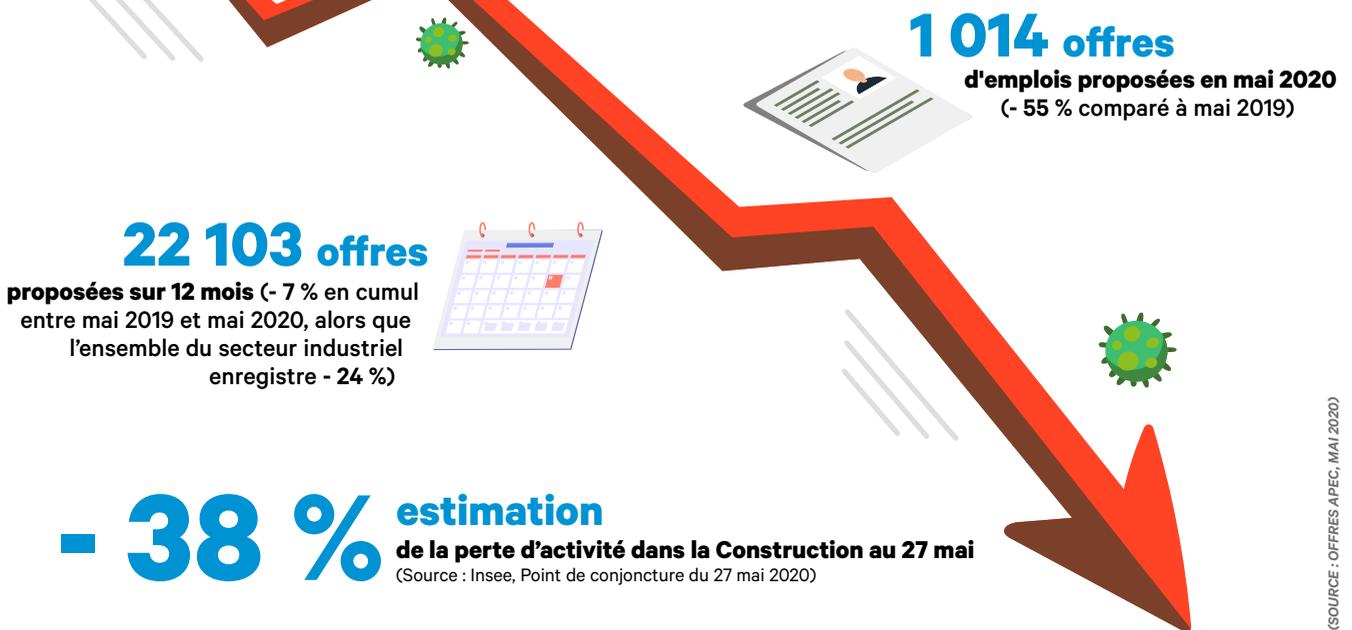
Dans ces conditions de productivité dégradée, les organisations patronales du BTP s'opposent à payer des pénalités de retard qui viendront s'ajouter aux surcoûts liés à l'application des mesures sanitaires. « *Cette double peine est inacceptable* », s'insurge la Fédération nationale des Travaux publics (FNTP).

Le gouvernement a tranché la question du partage des surcoûts indirects, du moins pour les marchés publics. « *Les surcoûts seront constatés à la fin du chantier. S'ils sont tels qu'ils bouleversent l'équilibre économique, une discussion s'engagera pour la prise en charge d'une partie par le maître d'ouvrage* », a annoncé le gouvernement le 10 juin dernier. ■



La Construction tente de résister à la tempête

Avec la crise de la Covid-19, le marché de l'emploi cadres a chuté (- 57 % d'offres en mai). Si le confinement a été nocif pour la Construction, elle s'en tire un peu mieux que l'ensemble du secteur industriel sur les 12 derniers mois.



(SOURCE : OFFRES APEC, MAI 2020)



Christophe Lenzi
Chef de projet études à la direction données, études et analyses de l'Apec

LA CRISE DEVRAIT AUSSI TOUCHER L'EMPLOI CADRE

La crise sanitaire et les mesures de confinement ont provoqué un choc économique sans précédent. Les entreprises de la Construction ont été durement affectées par cet arrêt massif de l'économie hexagonale (-75 % d'activité en avril). Fin mai, avec l'amélioration progressive de la situation sanitaire et la reprise des chantiers, les entreprises du secteur tournaient à 62 % de leurs capacités (-38 %).

Si la puissance publique a engagé des mesures d'urgence importantes (activité partielle, plan d'aides sectorielles, prêts garantis), les acteurs économiques ne sortiront pas indemnes de cette crise inédite. Au 1^{er} trimestre 2020, 5 600 emplois sala-

riés ont été détruits dans la Construction (502 400 pour l'ensemble de l'économie selon l'Insee). Les répercussions devraient aussi se faire sentir sur le marché de l'emploi cadre.

Les entreprises de la Construction pourraient réduire singulièrement la voilure en matière d'embauches. Le volume d'offres d'emploi cadre publié en mai sur apec.fr s'est contracté de 55 %, par rapport à l'an dernier à la même période. Sur les douze derniers mois, la baisse est de 7 %, avec 22 103 offres publiées.

Il est toutefois trop tôt pour mesurer l'impact définitif de cet épisode récessif. Un rebond plus massif qu'escompté pourrait nuancer ce constat. ■



Quand le BTP s'engage contre la Covid-19

En fournissant des masques et équipements de protection, les entreprises du BTP ont répondu à l'appel d'urgence des personnels soignants.

Protégeons nos héros ! ». Face à l'ampleur de la pandémie de Covid-19 en France, ce message a fait l'unanimité. Dès le 17 mars, les dons de masques et d'équipements de protection ont afflué des quatre coins de l'Hexagone pour venir en aide aux personnels soignants. De nombreuses entreprises du BTP ont tenu à participer à cet élan spontané de générosité.

Dans la longue liste des initiatives responsables et solidaires figurent notamment les groupes NGE, Fayat, SPIE, VINCI ou Saint-Gobain. C'est aussi le cas d'EX'IM, entreprise spécialisée dans le repérage d'amiante, qui a lancé l'un des premiers appels à l'action.

Des solutions innovantes

Avec près de 90 % des chantiers à l'arrêt, « ces protections individuelles n'étaient plus utilisées, le don est devenu alors évident », remarque

PRO BTP SOUTIENT LE SECTEUR

Sans attendre la fin du confinement, PRO BTP a accompagné les entreprises de la Construction et leurs salariés. En guise de soutien au secteur, le groupe a adopté, le 31 mars dernier, le maintien total des garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation de chômage partiel, sans aucune contrepartie financière de leur part et de leur employeur. Appliquée jusqu'à la fin avril, cette mesure était susceptible d'être prolongée.

D'un montant de 110 millions d'euros, ce dispositif s'ajoute à la mise en place d'une aide financière individuelle de 350 euros, pour faciliter le retour à domicile après une hospitalisation ou encore la suppression du délai de carence en cas d'arrêts de travail en lien avec la Covid-19.

la direction d'EX'IM. Durant cette période de confinement, les entreprises du BTP ont ainsi fourni près de 2,5 millions de masques aux personnels de santé. L'appel à la mobilisation est toujours d'actualité, rappelle néanmoins l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), qui soutient ce mouvement.

Aussi, pour pallier le manque de chambres de soins intensifs dans les hôpitaux au plus fort de la crise sanitaire, quinze acteurs du Bâtiment ont décidé de rassembler leur savoir-faire pour répondre à l'appel à projets innovants du ministère de la Défense. Ce collectif propose « la construction hors-site et déployable en six semaines », sur le territoire, d'hôpitaux de campagne. Des ouvrages « durables et réutilisables pour d'autres missions », souligne le collectif lancé par la Smart Building Alliance et Batimat.

Durant le confinement, les entreprises du BTP ont fourni près de 2,5 millions de masques aux personnels de santé

« Nous pouvons délocaliser la production des modules et la zone d'assemblage en installant des unités éphémères où que ce soit au cœur même des territoires, explique Xavier Jaffray, dirigeant-fondateur de Leco, l'un des acteurs du collectif. Ces hôpitaux de campagne offrent une souplesse et une parfaite autonomie pour réagir en cas de catastrophe. » ■





L'activité de VINCI redécoupe

Les Echos – 18/06

« Sur les commandes en cours, l'activité des chantiers "se situe actuellement à près de 90 % de son niveau normal estimé en moyenne dans les trois pôles de métiers" du BTP, précise VINCI. Toutefois, même là où l'activité a repris, la productivité des chantiers est freinée par la mise en œuvre des mesures barrière. »

BTP : la chute des commandes publiques

Le Monde – 20/05

« Sur les 45 milliards de chiffre d'affaires du secteur en 2019, 15 milliards sont liés aux collectivités locales au sens large, notait en mars Julien Guez, directeur général de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP). Si le trou d'air observé actuellement dans les appels d'offres se poursuit, les carnets de commande des TPE/PME en viendraient très rapidement à se vider. »

L'Agirc-Arrco dans le rouge

Sud Ouest – 12/06

« D'après une estimation publiée par le Conseil d'orientation des retraites (COR), le solde des régimes de retraite toutes catégories confondues devrait atteindre le niveau record de -29,4 milliards d'euros en fin d'année. (...) Pour les salariés du secteur privé, dépendant de l'Agirc-Arrco, le déficit devrait atteindre 27,2 milliards d'euros. »

Syndicalisme : les recommandations européennes

Liaisons sociales – 14/05

« Les fédérations syndicales européennes ont publié une série de recommandations sur la manière de gérer les négociations en cours au sein de ces instances. Dans le contexte de la crise de la Covid-19, les fédérations lancent deux mots d'ordre : 1° Aucune réunion de négociation ne doit avoir lieu par téléphone ou vidéoconférence. (...) 2° Les affiliés doivent demander un report des réunions ou une suspension des négociations. »

Le déficit colossal de l'assurance-maladie

Le Monde – 16/06

« Au sein de notre État-providence, c'est l'assurance-maladie qui encaisse le plus gros choc budgétaire lié à la crise : en 2020, elle pourrait afficher un déficit de 31,1 milliards d'euros, contre 1,46 milliard un an plus tôt. »

La tentation de la baisse des salaires

La Dépêche du Midi – 03/06

« Face à la menace de licenciements massifs, le gouvernement encourage à davantage de flexibilité. "Il y a des alternatives. J'appelle les entreprises en difficulté à négocier des Accords de performance collective", a ainsi martelé à plusieurs reprises la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. (...) De leur côté, les syndicalistes déplorent que les efforts soient une fois de plus demandés aux salariés et non aux actionnaires. Ils craignent aussi de voir certains salaires passer en dessous du Smic. »



@Florence Mehrez, journaliste (23/06)
Covid-19 : le tribunal de Nanterre valide les délais raccourcis de consultation et d'information du CSE

@Franceinfo (11/06)
Décharges sauvages : « il faut que les maîtres d'ouvrage soient contraints de vérifier où vont les déchets », selon une fédération de BTP.

@Lexpress (14/05)
« Le télétravail perdurera parce qu'il répond à l'une des principales aspirations de notre époque : concilier de la façon la plus souple qui soit vie professionnelle et vie familiale. » (Nicolas Bouzou, économiste)

@CFE-CGC (12/05)
« La préservation des emplois et des compétences et la préparation du rebond économique doivent être la priorité en 2020. » (Gérard Mardine, secrétaire général CFE-CGC)

Salariés et entreprises sur le chemin de la résilience





▶▶ APRÈS LA CRISE SANITAIRE

La crise du coronavirus a mis à mal nos modèles économiques, sociétaux et comportementaux. Elle a bouleversé le fonctionnement des entreprises, l'organisation du travail et le rapport à la santé pour les salariés confrontés à l'incertitude. Alors que le pays amorce son redressement, cette crise laissera probablement des traces profondes.

Sommaire

Page 16-22

En quête d'un
nouvel équilibre

Page 19

Vers un âge d'or
du télétravail ?

Page 21

Un retour
au bureau un
peu particulier

Page 22

Le dialogue
social à l'épreuve
dans l'entreprise

Page 23

L'avis de Christian
Expert (CFE-CGC)



À l'heure du redressement de notre économie, l'évolution du modèle d'organisation du travail est au cœur des préoccupations

Au plus fort de la crise sanitaire, en avril 2020, plus de 3,4 milliards d'habitants de la planète étaient confinés chez eux, afin de permettre aux autorités d'enrayer le développement de la pandémie. Mais si les formes et les conditions de ce confinement ont varié selon les pays et les zones géographiques, cela n'en reste pas moins une sorte de « première » dans l'histoire récente de l'humanité.

Car ce confinement a entraîné une baisse de l'activité économique sans précédent depuis la Grande Dépression des années 1930, même s'il a été concentré sur quelques semaines seulement. La démonstration a été faite qu'une entreprise sans humains ne peut pas fonctionner ou fonctionne très imparfaitement, malgré l'efficacité de la technologie. Mais il a été établi également, à grande échelle, que travailler n'était plus synonyme de présence physique à son bureau, ce qui ouvre un abîme de réflexions dans les entreprises quant à la façon de pérenniser le télétravail et d'en faire un mode de gestion parmi d'autres de leurs salariés.

Aujourd'hui, l'heure est au redressement de notre économie. Le gouvernement a

mis en place un ensemble de mesures pour aider les entreprises à retrouver leur niveau d'activité d'avant la crise. Cet effort sera long, surtout dans les secteurs les plus affectés, comme le transport aérien, l'automobile, le tourisme, la distribution physique, les industries du spectacle ou de l'événementiel. Mais au-delà de leur modèle économique, beaucoup d'entreprises s'appêtent aussi à réévaluer leur modèle d'organisation du travail et de management.

Les entreprises, nouveaux acteurs de la santé publique

Avant la crise de la Covid-19, la question de la santé au travail n'était pas absente des préoccupations des directions des ressources humaines, mais elle n'était pas la plus dominante. Certes, le secteur de la Construction est probablement l'activité dans laquelle la santé et la sécurité des salariés fait l'objet d'un grand nombre de règles et d'obligations. Mais dans la plupart des autres secteurs, ce n'était encore qu'un sujet d'attention secondaire, malgré les initiatives de certains syndicats, dont la CFE-CGC BTP, en matière de qualité de vie au travail. La Covid-19 a tout changé.

Dans le BTP, les mesures pour lutter contre la propagation du coronavirus et protéger les salariés donnent un autre visage aux chantiers. « *Le nouveau protocole sanitaire à respecter sur les chantiers réclame de la précision* », explique Guillaume Wolgusiak, chargé de prévention Covid au sein de Dutilleul Construction. « *Chaque détail compte. Avant d'envisager le redémarrage d'un chantier, il m'a fallu bâtir avec la cellule Covid, en charge de la veille réglementaire et sanitaire, un plan propre à notre groupe. Ce plan de coordination des différents corps de métier limite la présence à deux ou trois équipes de huit compagnons sur site, afin de garantir la distanciation physique en extérieur comme dans les bases vie.* »

En quelques semaines, les entreprises sont ainsi devenues des acteurs de santé publique à part entière, puisqu'elles portaient la responsabilité de la mise en place des mesures de protection et des gestes barrière durant l'après-confinement. Elles l'on



VERS UN ÂGE D'OR DU TÉLÉTRAVAIL ?

Pratiqué par 5 millions de Français lors du confinement, le télétravail pourrait devenir la norme à l'avenir dans nombre d'entreprises. En effet, 73 % des collaborateurs qui le pratiquent souhaitent continuer, de manière régulière pour 32 %, voire ponctuelle pour 41 %, révèle une enquête de Malakoff Humanis sur le télétravail. Une tendance fortement encouragée « jusqu'à l'été » par le gouvernement qui a publié le 9 mai dernier un guide de « bonnes pratiques », sous forme de questions/réponses, pour éviter de possibles dérives

dans les entreprises.

Pour autant, le télétravail « manque encore cruellement d'un cadre précis », s'indignent les organisations syndicales. « On ne peut pas s'en sortir avec une brochure, il faut une négociation interprofessionnelle », a réagi François Hommeril, président de la Confédération CFE-CGC. Et celui-ci de préciser : « Ce qui se passe actuellement, c'est une continuation du travail dans des conditions extraordinairement dégradées ».

La moitié des télétravailleurs se déclarent isolés et un tiers d'entre eux plus

stressés, d'après une étude CSA pour LinkedIn. « Après avoir expérimenté la mise en œuvre du télétravail durant cette période de confinement, j'espère que la direction de l'entreprise fera preuve de plus de souplesse pour lever certains freins quant au recours au télétravail pour ceux qui le souhaitent », plaide Mireille Baret, responsable qualité, élue CSE CFE-CGC BTP dans le groupe des Autoroutes du Sud de la France (ASF). « Cette crise, poursuit-elle, devrait nous offrir l'occasion d'inscrire nos méthodes de travail dans un cercle plus vertueux. » ■



“ Il faut plus de souplesse dans le recours au télétravail ”

Mireille Baret

fait certes sous la pression des pouvoirs publics, mais il est probable qu'elles en tireront des leçons pour l'avenir. Préserver la santé de ses salariés, leur proposer des services de prévention des risques de santé ou d'assistance dans le choix d'un médecin, en cas de maladie sérieuse, pourrait fort bien s'inscrire dans les politiques de RSE, tant il s'agit d'un sujet majeur, qu'il convient de traiter désormais de façon plus opérationnelle.

L'expérience de la « délocalisation » du travail

Avant la crise de la Covid-19, le télétravail ou le travail à distance n'étaient pas des concepts inconnus. Plusieurs textes réglementaires avaient d'ailleurs commencé à en assouplir les règles et à en encadrer la pratique. Mais il n'était encore que marginalement utilisé, tant le lien que faisaient les entreprises entre le travail et la présence physique du salarié était solide. Ce lien a été dénoué de façon spectaculaire.

« Avec l'épidémie et le confinement de la population, certains verrous qui freinaient le développement du télétravail ont été levés par la force des choses : la question des outils, les craintes vis-à-vis de la cybersécurité, explique ainsi Laeticia Viteaud, spécialiste du futur du travail. Quand la crise sanitaire et le confinement prendront fin, tout le monde sera habitué au travail à distance, qui deviendra la norme. La Covid-19 a créé un véritable "saut" du télétravail, qui nous fait gagner entre 5 et 10 ans. Après l'épidémie, nous aurons mis en place des méthodes et les verrous culturels auront également sauté. Certains managers qui aimaient garder leurs employés sous les yeux, et qui étaient jusqu'ici réticents, ne pourront plus l'être. »

Le télétravail va-t-il s'installer durablement dans les entreprises et donc dans la société française ? Ce n'est pas si simple. On comprend que les entreprises y voient déjà un avantage concret en matière de réaménagement de leurs sièges et de gain de mètres carrés. Le groupe PSA Peugeot

Le confinement a accéléré de façon spectaculaire l'utilisation du télétravail





Dans les entreprises du BTP, les nouveaux protocoles sanitaires donnent un autre visage aux chantiers



CHIFFRE CLÉ

8,6 MILLIONS

D'après le ministère du Travail, près de 8,6 millions de salariés auraient été placés en chômage partiel en avril, sur des demandes d'autorisation faites pour 11,8 millions

Citroën a ainsi annoncé vouloir généraliser le télétravail pour 80 000 de ses 200 000 salariés dans cette optique. Mais le télétravail crée pour le salarié un risque d'isolement (*lire l'encadré p.19*), le sentiment d'être submergé de travail, au détriment de sa vie personnelle. Par ailleurs, tout dépend des conditions matérielles dans lesquelles il est effectué.

Une nouvelle organisation du travail

« On ne peut pas parler de télétravail pour tous ces gens qui, avec le confinement, ont dû, du jour au lendemain, déplacer leur emploi chez eux, sans préparation, sans suivi, etc. », réagissait François Hommeril, président de la CFE-CGC, dans un entretien accordé en mai à l'hebdomadaire *L'Obs*.

En tout état de cause, la généralisation du télétravail exige la mise en œuvre d'un certain nombre de précautions : une stricte observance de la limite entre vie personnelle et vie professionnelle ; un suivi des risques psycho-sociaux que peut entraîner une situation prolongée d'isolement ; l'assurance de pouvoir bénéficier de matériels adaptés et de réseaux performants afin d'éviter le stress que génèrent des conditions techniques aléatoires ; une formation à l'utilisation des nouveaux outils technolo-

giques pour l'ensemble des personnels afin de ne pas créer une « fracture numérique » au sein de l'entreprise.

Au passage, le concept d'*open space* a pris un sérieux coup de vieux, bien qu'il constitue le cadre de travail de 34 % des salariés français. La Covid-19 a consacré l'émergence d'un autre concept, celui de *flex office* dans lequel le salarié qui se rend sur son lieu de travail utilise un espace de travail provisoire, qui ne lui est pas dédié de façon permanente, ce qui permet de faire jouer à plein les avantages d'une nouvelle organisation du travail que l'on pourrait définir ainsi : télétravail comme principe, présence sur le lieu de travail quelques heures par semaine, mais sans poste de travail fixe.

À la recherche d'un nouvel équilibre

Le passage du confinement au déconfinement n'est pas synonyme d'un retour à la normale. Au contraire, il impose aux entreprises de porter un regard neuf sur leur fonctionnement, leur organisation, leur agilité en cas de crise, la nature réelle de leurs risques et la façon de les anticiper et de les gérer.

Pour les salariés de l'encadrement, un nouvel équilibre est à trouver entre une

(Suite p. 22)



Un retour au bureau un peu particulier

En attendant un possible allègement par le gouvernement du « protocole national de déconfinement », les entreprises doivent privilégier la sécurité de leurs salariés présents. Visite guidée.



1 Propreté des locaux

Les entreprises doivent veiller à la protection de chaque salarié en mettant à disposition du gel hydroalcoolique, des masques et en désinfectant les locaux

2 Circulation réaménagée

La « gestion des flux de circulation » doit également être mise en place dans les locaux. Le cas échéant, un marquage lisible au sol sera nécessaire

3 Des bureaux adaptés

Dans les bureaux ou dans votre local syndical, chaque salarié doit disposer d'au moins 4 m² pour travailler

4 Distances et gestes

Une distance physique d'au moins 1 mètre doit être respectée dans l'ensemble des locaux. Les salariés doivent également respecter les gestes barrière

5 L'ère des visioconférences

Avec une partie des salariés en télétravail et des questions de garde d'enfants ou de transports en commun, les réunions en vidéo se multiplient



Durant cette période complexe, l'encadrement a un rôle majeur à jouer dans les entreprises

(Suite de la p. 20)

certaine souplesse dans le fonctionnement et une rigueur dans l'accompagnement des salariés. Plus que jamais, l'encadrement doit les aider à trouver leur place dans la nouvelle organisation et, avant tout, les rassurer et leur donner les moyens de travailler dans la sérénité.

Pour trouver ce nouvel équilibre, les entreprises devront s'appuyer sur leurs ressources humaines, à tous les niveaux et singulièrement sur les salariés de l'encadrement. Cela implique de réviser le rôle des dirigeants et de mettre en place de nouvelles approches dans la gestion et l'animation des équipes. La crise de la Covid-19

a suscité des angoisses, mais aussi libéré des énergies et de fortes capacités d'initiative. Cet esprit doit être préservé pour aborder une période de grande incertitude, dans laquelle l'entreprise devra trouver les chemins de la résilience.

Enfin, plus que jamais, la période qui s'ouvre devant nous doit être celle du dialogue entre les partenaires sociaux (*lire l'éditorial p.3*). À l'heure où la crise économique et sa cohorte de plans sociaux menacent les emplois, seul un dialogue social de qualité permettra de rassurer les salariés sur l'équilibre à trouver entre les exigences d'une relance et le devoir de protection. ■

CORONAVIRUS



LE DIALOGUE SOCIAL À L'ÉPREUVE DANS L'ENTREPRISE

Face à l'ampleur de la crise économique, le gouvernement revisite le code du Travail à tout allure. Temps de travail, activité partielle, congés payés, télétravail, renouvellement des CDD, aide sociale des comités sociaux et économiques (CSE), etc : depuis le 20 mars, les députés ont adopté près d'une trentaine d'ordonnances « coronavirus ».

La priorité est donnée aux employeurs pour faciliter la reprise d'activité, quitte, parfois, à entraver le dialogue social et les accords de branche, s'insurgent bon nombre d'élus du personnel. D'après une étude menée auprès des élus et responsables syndicaux par le cabinet Technologia, 50 % des élus dénoncent des abus et déclarent éprouver de plus en plus de difficultés à remplir leur mandat au service du dialogue social. En télétravail pour la plupart, «

un tiers des élus évoque une surcharge de travail », en raison notamment de la réduction drastique des délais de consultation du CSE.

Concernant la mise en place de l'activité partielle dans les entreprises, « *les entreprises ont souvent mis les salariés et leurs représentants devant le fait accompli. Certaines directions ne donnaient aucune information sur l'activité partielle* », confirme un juriste spécialiste du droit du Travail. De la même façon, poursuit-il, « *le dialogue social sur les RTT et les congés a été contourné* ». Même si ces mesures ont vocation à disparaître après l'état d'urgence sanitaire, les élus entendent faire preuve de vigilance, car plusieurs textes ne comportent aucune limite dans le temps, mais aussi parce que depuis les « ordonnances Macron », le dialogue social est rudement mis à l'épreuve. ■

« L'un des grands défis pour l'entreprise : recréer du lien social »

Les Cahiers du BTP : Quels sont les impacts psychologiques de cette crise sanitaire sur les salariés ?

Christian Expert : En télétravail prolongé ou de retour dans l'entreprise, cette crise sanitaire n'a pas été vécue de la même façon par tous les salariés. Organisée dans l'urgence avec le confinement, la mise en télétravail s'est traduite par une rupture brutale du contrat social. Cet isolement, difficile à supporter pour certains, peut engendrer une perte de repères, une désynchronisation et de l'anxiété.

Les personnes ayant poursuivi leur activité durant le confinement ou ayant repris leur travail se retrouvent, pour leur part, face à une double injonction : accomplir son travail et, par là même, risquer sa vie et celle de ses proches. Dans les métiers en première ligne, comme les soignants, les caissières ou les livreurs, cette exposition au danger et cette angoisse profonde à l'idée de contaminer sa

famille peuvent provoquer des syndromes post-traumatiques.

Comment s'annonce ce « monde d'après » dans un contexte aussi anxieux ?

Sur fond d'inquiétude quant à la pérennité économique de l'entreprise et de leur emploi, les salariés sont confrontés à un devoir de vigilance de chaque instant pour respecter les consignes de sécurité, pour la protection de tous. Cette charge mentale est épuisante physiquement et nerveusement, tant pour les employeurs, juridiquement responsables de la santé de leurs collaborateurs, que pour les salariés, stressés par le risque d'une contamination.

Avec le temps, nous allons assister à un certain relâchement. Nous le constatons déjà sur des chantiers du BTP où il est difficile de maintenir durablement les mesures de distanciation et de garder un masque toute la journée. Au fur et à mesure, une certaine résilience va s'installer au sein de l'entreprise. Collectivement et individuellement, les salariés vont accepter de vivre avec ce risque pour continuer à se projeter dans l'avenir.

Comment recréer ce collectif de travail ?

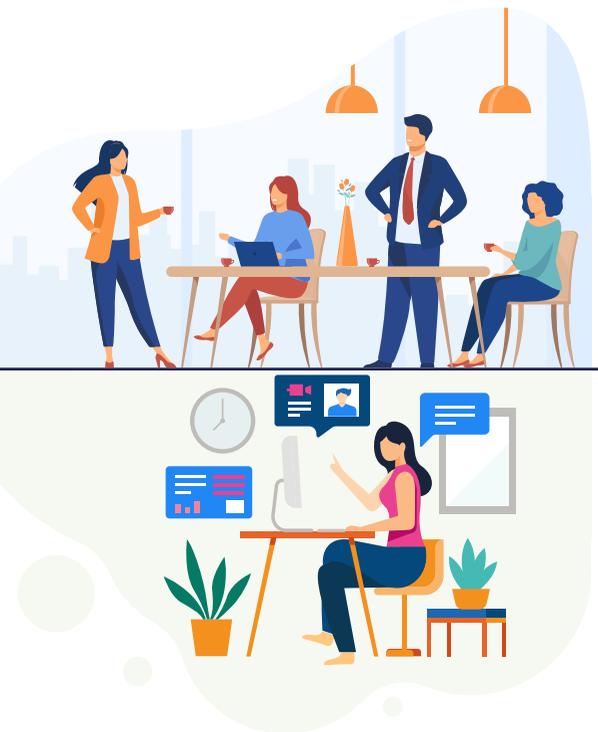
L'homme est avant tout un animal social. Or les difficultés liées au respect des consignes sanitaires vont entraîner une hausse du télétravail et le développement des outils numériques d'échange et de partage à distance. Dans ces conditions, le collectif va forcément se déliter.

L'un des grands défis pour l'entreprise portera donc sur sa capacité à recréer du lien social. En matière d'efficacité professionnelle et de santé, les contacts humains sont indispensables pour le bon équilibre de chacun. Si la crise sanitaire se prolonge encore pendant des mois, l'entreprise va devoir réfléchir à un mélange entre le télétravail et des rencontres physiques sur site. ■



CHRISTIAN EXPERT
Docteur en médecine
du Travail et spécialiste
de la santé au travail
à la CFE-CGC,
2^e vice-président
de la Commission
AT/MP de la CNAM

« Collectivement et individuellement, les salariés vont accepter de vivre avec ce risque pour continuer à se projeter dans l'avenir »



Post Covid-19, le droit de la Construction

Christophe Lapp, spécialiste du droit de la Construction, et Pascal Bénédit, président de la section Hauts-de-France de la CFE-CGC BTP, s'interrogent sur l'impact de la crise sanitaire sur la poursuite de l'activité dans le BTP.

Les Cahiers du BTP : Comment les entreprises du BTP peuvent-elles faire preuve de résilience dans l'après Covid-19 ?

Christophe Lapp : Au vu des surcoûts générés par les mesures de sécurité sanitaire, les entreprises vont devoir rivaliser d'ingéniosité pour parvenir à compenser tout ou partie de la perte de productivité consécutive. Le grand défi à relever portera essentiellement sur la programmation, la coordination, la réorganisation du travail plus généralement, la logistique sur les chantiers et les cantonnements. Aucune de ces mesures

ne peut être prise par l'entreprise seule. Elles impliquent une coopération étroite avec les maîtres d'ouvrage, les maîtres d'œuvre et les entreprises.

Pascal Bénédit : Je suis globalement confiant quant à la capacité d'adaptation des entreprises de la Construction. Les managers et les chefs de chantiers vont néanmoins devoir faire preuve de vigilance et de psychologie pour aider les salariés à franchir la barrière des inquiétudes relatives à la propagation du coronavirus. Cette démarche me paraît essentielle pour recréer ce lien social indispensable au sein des équipes.

Malgré la mise en place des consignes sanitaires, certains salariés souffrant d'anthropophobie préfèrent s'isoler sur le chantier au lieu d'aller au réfectoire ou au vestiaire.

Quel regard portez-vous sur l'accord entre le gouvernement et les fédérations professionnelles du BTP visant à encourager la reprise d'activité durant la période de confinement ?

CL : Force est de constater une incomplétude dans la réflexion sur les conséquences de la perte d'activité consécutive à la crise de la Covid-19. Le gouvernement s'est en effet concentré sur la période d'urgence sanitaire qui, sous réserve d'un examen cas par cas, est susceptible d'être constitutive d'un « cas de force majeure ». En revanche, le gouvernement ne s'est pas projeté au-delà de cette période. L'ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 ne traite que très partiellement de la post-crise d'urgence sanitaire, en se limitant aux contrats de marchés publics à prix forfaitaires, dont le donneur d'ordre a exigé la suspension. Rien n'est prévu pour les contrats publics rémunérés au bordereau de prix, ou n'ayant fait l'objet d'aucune suspension par le maître d'ouvrage, ni pour les contrats de marchés privés.

Les fédérations professionnelles du BTP ont pourtant rappelé la situation d'imprévision dans laquelle se trouvaient les entreprises. La situation demeure donc confuse, d'autant que l'application de l'article 1195 du code Civil, qui a introduit la théorie



Avocat au barreau de Paris, chargé d'enseignement à l'Université de Paris II Panthéon-Assas, Christophe Lapp a cofondé le cabinet Altana en 2009 en tant qu'associé spécialisé dans le droit public économique et le droit de la Construction.

doit évoluer

de l'imprévision dans les contrats privés, est remise en cause pour les marchés à prix forfaitaire. En la matière, une intervention de l'État sur les marchés privés en cours me paraît difficilement envisageable. La résolution de l'équation nécessitera, à mon sens, de recourir aux principes de coopération dans les contrats, plutôt que des principes généraux, dans un objectif raisonnable de partage des surcoûts.

PB : Cet accord est avant tout politique. En effet, le 21 mars, au plus fort de la crise sanitaire, le gouvernement affichait un discours complètement paradoxal en appelant les Français à rester chez eux tout en exhortant les entreprises du BTP à reprendre le travail. Les fédérations professionnelles ont dû rédiger un guide des « bonnes pratiques » sanitaires pour assurer la santé des ouvriers en pleine pandémie. Mais le guide de l'OPPBTB, validé par les ministères du Travail et de la Santé, ne comportait aucune mesure sur le port du masque obligatoire.

Les organisations syndicales, dont la CFE-CGC BTP, ont donc refusé de soutenir ce guide qui, selon elles, ne réunissait pas « les conditions de survie » au redémarrage des chantiers. Par la suite, les entreprises se sont montrées, fort heureusement, plus raisonnables que le gouvernement en rendant le port du masque obligatoire pour tous les salariés.

Comment devrait évoluer le droit de la Construction et la relation contractuelle entre le donneur d'ordre et l'entreprise ?

PB : Globalement, les maîtres d'ouvrage publics se montrent plus compréhensifs en accordant des reports de délais aux entreprises. Par contre, dans le privé, certains menacent les

Sur les chantiers, les managers vont devoir recréer ce lien social indispensable au sein des équipes

PASCAL BÉNÉDIT



Économiste de la Construction, salarié du groupe Rabot Dutilleul depuis 1991, Pascal Bénédit, a adhéré au syndicat national CFE-CGC BTP en 1996. Depuis 2016, il est président de la région Hauts-de-France.

entreprises de pénalités si l'ouvrage n'est pas livré dans les temps.

Face au caractère exceptionnel de cette crise sanitaire, le gouvernement se doit de légiférer rapidement sur la nécessité de prolonger les délais, suite à l'arrêt des chantiers le 17 mars. Il sera très difficile aux entreprises de rattraper ce retard de deux mois d'activité, compte tenu de la reprise progressive des chantiers. Il en va de la survie de certaines entreprises déjà fragilisées avant la pandémie par la faiblesse des marges dans le secteur.

CL : Cette crise sanitaire pose d'une manière inédite la question du traitement de l'imprévision dans les contrats en cours. Les contrats de longue durée, tels que les partenariats public-privé (PPP) et concessions, contiennent des dispositifs contractuels susceptibles de gérer de telles situations. Il va donc falloir adap-

ter ces mécanismes aux contrats de construction qui, s'ils sont d'une durée d'exécution bien plus courte, peuvent néanmoins être affectés par la survenance d'une telle crise.

Surtout, cette crise sanitaire met en lumière la responsabilité du maître d'ouvrage, qu'il tient de la loi 93-1418 du 31 décembre 1993 et que rappelle le guide de l'OPPBTB : le maître d'ouvrage doit actualiser son plan général de coordination avant d'autoriser le redémarrage du chantier. Cette actualisation peut entraîner des modifications des conditions d'exécution du contrat dont les parties doivent convenir de leurs conséquences, par voie d'avenant.

L'enseignement que nous devons donc tirer de cette crise sanitaire est qu'il nous faut prévoir l'imprévu, en ce sens qu'il faut réserver une faculté de renégociation des contrats en cas de survenance d'événements similaires. ■



Un plan de relance historique pour l'Europe

Pour soutenir l'économie européenne durement touchée par la pandémie de Covid-19, la Commission veut lancer un grand emprunt européen.

Un plan de relance de 750 milliards d'euros, financé par un emprunt commun : c'est la proposition inédite qu'Ursula von der Leyen a présentée le 27 mai dernier aux États membres de l'Union européenne (UE) pour redresser l'économie européenne. La présidente de la Commission européenne s'inscrit ainsi en droite ligne de la vision franco-allemande, avancée une semaine plus tôt sur la création d'un fonds de relance basé sur la mutualisation d'une dette européenne de 500 milliards d'euros.

Ursula von der Leyen entend changer radicalement de paradigme. Le credo économique du « *laisser-faire* » doit faire place à une « *union de la durabilité* », plus « *solidaire* », a-t-elle insisté.

De nouvelles taxes

La Commission européenne emprunterait 750 milliards d'euros sur les marchés financiers, en distribuant

500 milliards d'euros sous forme de subventions et 250 millions via des prêts remboursables aux secteurs et régions d'Europe les plus éprouvés par la crise sanitaire. L'Italie et l'Espagne en seraient les premiers bénéficiaires. La France arriverait en quatrième position, derrière la Pologne.

Les négociations pour emporter l'unanimité des États membres s'annoncent serrées

Pour en bénéficier, les pays devront néanmoins privilégier les réformes et plans d'investissements visant à développer « *l'autonomie stratégique* » de l'Union, afin de mieux résister à l'avenir aux crises et moins dépendre de l'extérieur, notamment de la Chine. À ce stade, Bruxelles envisage de recourir à de nouvelles taxes notam-

ment sur le numérique, les importations (taxe carbone), ainsi que sur les entreprises, pour rembourser la dette contractée.

Des négociations difficiles

Ce nouveau fonds viendrait ainsi s'adosser au projet de budget pluriannuel européen d'environ 1 100 milliards d'euros prévu pour la période 2021-2027. Cependant, les négociations pour emporter l'unanimité des États membres s'annoncent serrées. Les pays dits « *frugaux* » (Autriche, Pays-Bas, Danemark, Suède) sont farouchement opposés au principe de mutualisation des dettes entre États membres, préférant accorder des prêts aux États les plus affectés.

Ce fonds de 750 milliards d'euros est « *une base de négociations* » où « *la part entre prêts et subventions* » doit être discutée, a averti le chancelier autrichien Sebastian Kurz. « *Les négociations difficiles sur le plan de relance ne seront pas conclues lors du prochain sommet européen* », en juin, estime quant à elle la chancelière allemande Angela Merkel. Mais celle-ci de compléter : « *L'objectif devrait être de trouver suffisamment de temps à l'automne pour que les parlements nationaux et le Parlement européen puissent discuter* », afin de permettre à ce plan de relance d'entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2021. ■



La présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a présenté le 27 mai un plan de relance massif



CSE : une instance incontournable dans la gestion de la crise sanitaire

Dans un monde du travail profondément bouleversé par la pandémie de Covid-19, le CSE joue un rôle central dans la gestion de la protection des salariés.



Depuis le 11 mai dernier, les employeurs s'efforcent d'appliquer en France le « plan national de déconfinement » pour protéger la santé des salariés et assurer leur sécurité. Mais pour ce faire, les directions doivent soumettre les décisions concernant « tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » à la consultation du comité social et économique (CSE), comme le précise le code du Travail.

La nouvelle instance représentative du personnel est même au cœur du dispositif pour évaluer les risques de contamination des salariés. Ainsi, l'employeur qui ne réunit pas les membres du CSE, ou ne les consulte pas, commet un délit d'entrave. En témoigne la condamnation de la société Amazon, par la Cour d'appel de Versailles, pour ne pas avoir asso-

cié les représentants du personnel à sa politique de prévention des risques induits par la Covid-19.

À circonstances exceptionnelles, mesures exceptionnelles : à titre dérogatoire et temporaire, pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, jusqu'au 10 juillet, le gouvernement a autorisé le recours à la visioconférence pour l'ensemble des réunions du CSE, y compris à destination des salariés, pour maintenir le lien avec les personnes en télétravail.

Trait d'union entre salariés et direction

« Véritable trait d'union entre les salariés et la direction, le CSE est un outil de veille sanitaire. Le comité échange beaucoup et reporte aux salariés les directives et consignes à adopter », commente Pierre-Thomas Lebatteux, co-fondateur de Club-Employés, une start-up lyonnaise qui se positionne

comme prestataire de services pour les CSE.

Cependant, pour justifier le besoin des employeurs de prendre des mesures parfois immédiates pour traiter les sujets liés à la Covid-19, le gouvernement a réduit temporairement les délais de consultation des CSE à huit jours, au lieu d'un mois habituellement, au risque d'altérer le dialogue social dans l'entreprise.

Une mauvaise décision

« C'est une très mauvaise décision, car ça infantilise les organisations syndicales. Le délai de consultation est nécessaire. Il faut être prudent et ne pas considérer que l'urgence doit nous amener à faire n'importe quoi », s'est insurgé François Hommeril, le président de la CFE-CGC, interrogé par BFM Business. D'autant plus que le projet de loi d'urgence, adopté le 22 mars, assouplit la consultation du CSE, notamment en matière de mise au chômage partiel.

Le gouvernement a réduit temporairement les délais de consultation des CSE à huit jours

« Si auparavant le CSE était automatiquement consulté avant le dépôt de la demande pour le chômage partiel, l'avis consultatif du CSE pourra donc être recueilli dans les deux mois seulement », constate le consultant Christian Pellet, président de Sextant Expertise, cabinet d'expertise et de conseil auprès des représentants du personnel. ■



L'après-confinement : la santé des salariés d'abord !

Dans de nombreuses entreprises, les salariés reprennent le chemin du travail... à condition que leur sécurité soit assurée et leur santé protégée. Le dialogue est plus que jamais nécessaire.



Patrice Adam
Professeur
à l'Université
de Lorraine

Maintenant que la pandémie est « sous contrôle », l'activité économique doit redémarrer et le travail reprendre. Mais pas à n'importe quelles conditions. Il incombe évidemment à l'employeur, tenu à une obligation de sécurité, de protéger la santé de ses salariés (C. trav. art. L. 4121-1).

Certaines entreprises, dont l'activité s'est poursuivie pendant la crise sanitaire, ont déjà été sommées par les juges de se plier à cette exigence de sécurité et de protection. Les mesures de prévention qui doivent être mises en place (port du masque, désynchro-

Les élus syndicaux sont des acteurs incontournables de la politique de sécurité dans l'entreprise

nisation des pauses, sens de circulation dans l'entreprise, nettoyage des postes de travail, etc.) varient d'un secteur d'activité à l'autre, d'une entreprise à l'autre.

Les obligations de l'employeur

Il n'est pas toujours possible de faire respecter la distance physique sur un chantier du Bâtiment. Aussi, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) a publié un guide de préconisation de sécurité sanitaire pour la continuité des activités

de la Construction en période d'épidémie de Covid-19. Ce guide rappelait quelques règles juridiques essentielles.

Par exemple, s'il est possible pour l'employeur de diffuser auprès de ses salariés un questionnaire d'auto-évaluation sur leur état de santé, il ne saurait être question en revanche de leur imposer de le faire remonter au service RH. De même, si l'employeur peut utilement diffuser auprès de ceux qui travaillent pour lui une notice d'information sur les « collaborateurs à risque élevé », il ne peut exiger d'eux, sous peine de sanction disciplinaire, qu'ils se manifestent auprès de lui. Leur interlocuteur ne pourra être que le médecin traitant ou le médecin du travail.

Malgré cette période exceptionnelle, les employeurs doivent garder en tête certaines règles juridiques essentielles

L'employeur devra également éviter tout contrôle systématique de la température avant l'accès au poste de travail, que cette pratique s'accompagne ou non d'un enregistrement des données recueillies. C'est que l'intérêt de ce type de mesure semble bien faible dès lors que l'élévation de la température peut être associée à d'autres pathologies (plus bénignes) que la Covid-19.

Dans l'une de ces fiches conseils, reprenant la position du ministère des Solidarités et de la Santé, l'OPPBTB soulignait toutefois que les « entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site ou leur chantier », sous certaines conditions strictes : information préalable, respect de la dignité, absence de conservation des données, informations sur

les conséquences d'une température anormale, etc. Mis en place, un tel dispositif ne devrait pas, en tout état de cause, avoir d'autre conséquence que le renvoi du salarié à son domicile, avec maintien de la rémunération (si le salarié refuse le test ou si sa température dépasse 38°).

Informers les membres du CSE

Mais une obligation de sécurité pèse aussi sur le salarié (C. trav., art. L. 4122-1). Il ne fait ainsi aucun doute que celui qui refuse de respecter les consignes imposées commet une faute justifiant une sanction disciplinaire. De même, exposer volontairement ses collègues au virus dont on se sait atteint constitue une faute, encore faut-il pouvoir en rapporter la preuve. Reste que le comité social et économique (CSE) devra toujours être informé et consulté sur les mesures de prévention envisagées.

Les informations délivrées par

l'employeur doivent être assez précises pour éclairer les membres du CSE sur les conséquences du projet envisagé dans l'entreprise. L'ordre du jour, remis avec une simple présentation Powerpoint consacrée aux modalités organisationnelles de la reprise d'activité, sans évoquer les aspects liés à la santé et la sécurité des travailleurs hormis les gestes barrière dictés par les autorités publiques, ne remplit pas les exigences légales (T.J du Havre, 7 mai 2020).

Les élus syndicaux sont des acteurs incontournables de la politique de sécurité dans l'entreprise. L'oublier, c'est, pour l'employeur, prendre le risque que le tribunal judiciaire ordonne la suspension du projet portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de la production, le temps de la régularisation de la procédure d'information-consultation. ■

VOS QUESTIONS

L'employeur est-il libre de déterminer le périmètre d'implantation d'un CSE, en l'absence d'accord collectif ?

Non, pas totalement. Il devra fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Encore faut-il préciser que la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

En cas de contestation, la décision de découpage de l'entreprise revient à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircctce), sous le contrôle du juge judiciaire.

À quelles conditions de majorité s'opère la désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail au CSE ?

La désignation des membres d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qu'elle soit obligatoire (entreprises d'au moins 300 salariés) ou mise en place par voie d'accord collectif, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité (simple) des voix des membres présents lors du vote.



Paris a été l'un des laboratoires du partenariat entre la puissance publique et le secteur privé

Partenariats public-privé : huit siècles d'Histoire

En France, l'association des acteurs privés et de la puissance publique est une histoire ancienne, qui a permis d'accélérer la modernisation du pays.

Le principe de déléguer à des acteurs privés la gestion de certains services publics nous vient du Moyen Âge. Les premières concessions et les services publics régaliens et municipaux sont mis en place sous le règne de Saint-Louis (1214-1270). Au fil des siècles apparaissent des concessions sur l'urbanisme, la fabrication de la monnaie, les mines ou encore l'installation de la loterie. Au XVII^e siècle, les règles de la délégation de services publics se précisent au travers des « contrats de délégation », comme pour le canal du Languedoc (1666).

En 1699, Colbert impose que les marchés d'ouvrages d'art fassent l'objet de contrats d'entretien, d'une durée de huit à dix ans. Avant cela, le « contrat Colbert » avait connu son apogée en 1681, pour l'entre-

tien du pavé de Paris. À la fin du XVIII^e siècle et au tournant du XIX^e, un âge d'or advient pour la délégation et la concession de services publics. Avec les Révolutionnaires, la loi relative aux domaines nationaux du 1^{er} décembre 1791 stipule que le domaine public, « dans son intégralité, avec ses divers accroissements, appartient à la Nation », tout en ouvrant la possibilité de les vendre.

Hausmann et le baron Empain

Napoléon généralise quant à lui le système des péages pour construire des ponts en concession. Le pont de la Cité-Île Saint-Louis (1803), le pont des Arts (1805), le pont d'Austerlitz (1806) et le pont d'Iéna (1812), sont la propriété de sociétés par actions.

Entre 1853 et 1870, la rénovation de Paris dirigée par le baron

Hausmann est le fruit d'un partenariat de grande ampleur entre l'État et les capitaux privés.

Avec l'apparition au XVII^e siècle des « contrats de délégation », l'entente public-privé prend une nouvelle dimension

La puissance publique s'est chargée des procédures d'expropriation, des plans de rénovation des quartiers, du creusement des nouveaux axes de circulation ou encore de l'implantation des équipements collectifs (eau, gaz, égouts). Elle revend ensuite ces terrains à des acteurs privés qui s'en-



gagent à construire des nouveaux immeubles. La Caisse des travaux de Paris finance la partie publique des travaux en recourant à l'emprunt.

Quant à l'autre grand équipement de Paris, le métropolitain, dont les travaux ont débuté en 1898, il a fait lui aussi l'objet d'une concession en faveur du baron Édouard Louis Joseph Empain, pionnier des tramways en Belgique et fondateur de la Compagnie du chemin de fer métropolitain de Paris.

Léon Blum et de Gaulle

Ce recours quasi-systématique au privé durera jusqu'au début du XX^e siècle. Après la Première Guerre mondiale, la tendance commence à s'inverser. L'État reprend progressivement la main. En 1912, le gouvernement Poincaré avait déjà repris la gestion directe des canaux par la création de l'Office national de la navigation.

À partir de 1936, le premier gouvernement socialiste de la III^e République, dirigé par Léon Blum, met en place une politique de nationalisations qui vise les industries d'armement et d'aéronautique, mais aussi les chemins de fer, avec la créa-

tion de la SNCF. Après la Seconde Guerre mondiale, la volonté du Général de Gaulle de restaurer la prééminence de l'État s'incarne par une nouvelle vague de nationalisations en 1945, qui vise Renault, des banques et compagnies d'assurance et l'ensemble du secteur énergétique.

Les années 1960 et 70 ont vu le triomphe de l'économie mixte dans les grandes opérations d'aménagement du territoire

Sous la IV^e République, « *tout bien, toute entreprise dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public ou d'un monopole de fait doit devenir la propriété de la collectivité* », ce qui donne lieu, en 1948 et 1949 à une nouvelle vague de nationalisations. C'est ainsi que le métro de Paris est « nationalisé ».

Modernisation des infrastructures

Les années 1960 et 70 verront le triomphe de l'économie mixte dans

les grandes opérations d'aménagement du territoire et la croissance des Sociétés d'économie mixte (SEM). Ces vingt dernières années, le rôle des acteurs privés dans les services publics s'est fortement accru. La législation s'est adaptée aux règles européennes et de nouveaux types de contrats sont apparus, dont le partenariat public-privé (PPP). En France, 235 PPP ont été conclus entre 2014 et 2018 et ils concernent à 60 % le Bâtiment.

Depuis Saint-Louis, les acteurs du privé ont donc largement participé à la modernisation des infrastructures dans tous les domaines, depuis les transports jusqu'à la rénovation ou la création de quartiers. Mais cela n'a pas fait disparaître les débats politiques autour de la place du privé dans les équipements publics.

Alors que la crise de la Covid-19 fait apparaître les besoins en termes d'infrastructures hospitalières ou de réseaux de télécommunications aptes à supporter une croissance du télétravail, alors que les investissements pour décarboner les villes s'accroissent, l'histoire de cette association entre le public et le privé ne semble pas près de s'arrêter. ■

Douce France, CHER PAYS DE MES VACANCES

Partez à la découverte
de nos plus belles régions,
à la mer comme à la montagne.
Clubs, résidences locatives ou
campings, nous saurons répondre
à toutes vos envies... en toute sécurité.



Respect
d'un protocole sanitaire
strict dans tous nos
villages

POUR DÉCOUVRIR TOUS
NOS SÉJOURS ET RÉSERVER :

 vacances.probtp.com

 01 57 63 66 72

 en Agence conseil



PRO BTP
VACANCES

