

# LES Cahiers DU BTP

N°158 | AVRIL 2026

Le magazine trimestriel  
d'information sociale du BTP

**CFE CGC BTP**  
f x in  
cfecgcbtp.com

## SYNDICAT

Les négociations  
salariales  
dans le BTP

P. 5

## À SUIVRE

Pourquoi  
le forfait jours  
fait toujours débat

P. 16

## SAGA

L'incroyable  
chantier du barrage  
de Grand'Maison

P.30



P. 10 à 14

INTÉRESSEMENT  
PARTICIPATION  
ACTIONNARIAT SALARIÉ...

# À la recherche du "bon" partage de la valeur



**BÂTIR**  
**Votre newsletter**



**Chaque mois,  
les infos du syndicat,  
l'actualité sociale et sectorielle**

**Abonnez-vous !**



# Oui à l'épargne retraite... mais sous gouvernance paritaire

**D**ans moins de dix ans, un quart des Français aura plus de 65 ans et vers 2040, la population active aura entamé sa décline. À cet horizon, finalement pas si lointain, la France sera confrontée aux conséquences économiques, financières, sociétales du vieillissement de sa population et naturellement, l'une des questions les plus épineuses à traiter sera celle du financement de la retraite.

Comme le souligne un récent travail de la société d'études économiques Xerfi, il n'existe que 4 solutions réelles pour aller vers l'équilibre financier des retraites : travailler plus longtemps ; baisser les pensions des retraités les plus aisés ; augmenter les cotisations et/ou la fiscalité ; diversifier les sources de financement en augmentant la part des retraites venant d'une forme de capitalisation. Chacune de ces pistes est problématique et se heurte aujourd'hui à des oppositions farouches de la part des organisations syndicales ou patronales, selon les sujets. Mais les échéances se rapprochent et il faudra bien trouver des réponses qui ne trahissent pas notre modèle social.

La CFE-CGC est un ardent partisan de la retraite par répartition, qui est l'un des fondamentaux de notre contrat social. Mais si Les Cahiers du BTP ont choisi de traiter du sujet de l'épargne salariale, c'est parce qu'elle peut être une partie de la réponse, en particulier pour les personnels d'encadrement, défavorisés par le niveau du taux de remplacement de leur retraite par rapport aux autres catégories de salariés. L'épargne salariale, quels que soient les véhicules qu'elle emprunte, représente aujourd'hui plus de 220 milliards d'euros, dont environ 30 milliards au titre des Plans d'épargne retraite collectifs (PERcol) et concerne plus de 13 millions de salariés. En toute logique, ces dispositifs pourraient être encore élargis, car on ne voit pas pourquoi l'on ne pourrait pas faire un pas de plus dans cette direction pour le financement des retraites...

Mais pas dans n'importe quelles conditions ! La gestion de ces dispositifs ne peut être laissée à la seule initiative des employeurs. La Confédération comme la CFE-CGC BTP ont toujours été impliquées pour orienter la législation en faveur d'une épargne salariale garantissant des conditions optimales de sécurité et de justice et une orientation de l'épargne vers des options performantes, mais qui respectent aussi des valeurs sociales et environnementales. Le sujet de la gouvernance est également primordial. Lors de la dernière négociation sur le partage de la valeur, la CFE-CGC a insisté sur la nécessité de plus de transparence concernant la politique de vote des conseils de surveillance des gestionnaires de fonds lors des assemblées générales. S'ils sont appelés à se développer, ces dispositifs doivent être mieux gouvernés, dans une approche paritaire. C'est la seule façon d'en faciliter l'acceptabilité face aux oppositions qui se manifestent systématiquement au développement de la retraite par capitalisation. ■



**Vincent BOGUCKI**

*Président de la CFE-CGC BTP*

**La gestion  
de ces dispositifs  
ne peut être laissée  
à la seule initiative  
des employeurs.  
S'ils sont appelés  
à se développer,  
ils doivent être  
mieux gouvernés,  
dans une approche  
paritaire.**

## Éditorial

- 3 Oui à l'épargne retraite... mais sous gouvernance paritaire** par Vincent Bogucki

## Infos

- 5 SYNDICAT**  
Salaires des cadres du BTP en 2026 : négociations sur fond d'incertitudes
- 6 FORMATIONS** Un engouement qui encourage de nouveaux développements
- 7 SECTIONS**  
ESCOTA : Concessions autoroutières, les salariés dans l'expectative
- 8 AXIMA-EQUANS** : Des négociations salariales 2026 constructives chez Axima Concept
- 9 PORTRAIT**  
Fanny Bertrand, une élue qui « s'engage pleinement » dans le syndicalisme

## Actualités

- 15 ON EN PARLE**  
La tour Montparnasse, futur modèle de durabilité
- 16 À SUIVRE**  
Pourquoi le forfait jours fait toujours débat  
La fin d'un « âge d'or » pour l'apprentissage en France
- 18 EMPLOI**  
Recrutements : une embellie se dessine
- 19 REVUE DE PRESSE**  
L'actualité sociale et sectorielle
- 20 FICHE TECHNIQUE**  
Les avantages et les limites de l'association de garantie des salaires (AGS)
- 21 ENTREPRISES**  
Comment Saipem France utilise l'intelligence artificielle  
Ces jeunes salariés déclassés et frustrés par leur emploi
- 23 TRIBUNE**  
Management et IA : quels conseils militants ?  
par Nicolas Blanc, Secrétaire national CFE-CGC

## En couverture

P. 10 à 14

### Intéressement, participation, épargne salariale... À la recherche du "bon" partage de la valeur

En France, 13,3 millions de salariés bénéficient de dispositifs d'épargne salariale et la loi vient d'étendre l'obligation de partage de la valeur aux entreprises de 11 à 49 salariés. Pour autant, des débats demeurent sur la nature et les objectifs de ces dispositifs...

## Magazine

- 24 LES DIALOGUES**  
Pourra-t-on éviter la retraite par capitalisation ?
- 26 EUROPE**  
Efficacité énergétique : les acteurs européens prêts à investir, mais...
- 27 TECHNOLOGIES**  
Quoi de neuf dans la tech ?
- 28 JURIDIQUE**  
La retraite progressive, comment ça marche ?
- 30 LA SAGA DES BÂTISSEURS**  
Grand'Maison, colosse de béton et monument hydroélectrique



## Le magazine des salariés de l'encadrement du BTP

### Directeur de la publication

Vincent Bogucki

### Rédacteur en chef

Julien Bellino

### Comité de rédaction

Vincent Bogucki

Jean-Louis Farou

Jacques Lladeres

Gérard Maliverney

Marie-Jeanne Vonderscher

### Rédaction, conception

#### Les Rois Mages

François Roche

Caroline Bézier

François Bourboulon

Chantal Colomer

Anne-Laure Lavedan

Florence Santrot

### Photo de couverture

Shutterstock / Master1305

### Dépôt légal

2<sup>e</sup> trimestre 2026

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

### Impression

Illico by l'Artésienne



# Salaires des cadres du BTP en 2026 : négociations sur fond d'incertitude

**Dans le Bâtiment, syndicats et patronat sont parvenus à un accord revalorisant de 1,2 % la grille des salaires minima. Dans les TP, une décision unilatérale de réévaluation de 1 % a été prise.**



**Vincent BOGUCKI**  
Président  
de la CFE-CGC BTP

Comme chaque année, les cinq organisations syndicales représentatives des salariés du BTP et les organisations patronales des branches se sont réunies respectivement fin novembre et mi-janvier, afin de débattre des salaires minima des cadres pour 2026.

Ces négociations au niveau national ont abouti à un accord dans le Bâtiment, signé par la CFE-CGC BTP, sur la base d'une réévaluation de 1,2 % cette année. Elles n'ont, en revanche, débouché sur aucun accord dans les TP, entraînant la prise d'une décision unilatérale des employeurs (DUE) de revalorisation de 1 %. Cette nouvelle grille conventionnelle s'applique depuis le 1<sup>er</sup> février 2026 à toutes les entreprises membres des organisations patronales signataires.

## TP : des discussions tendues

Dans les TP, les pourparlers ont été difficiles. Faute d'avoir été entendus, quatre syndicats sur cinq ont refusé de signer l'accord. Et pour cause : les représentants patronaux de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) et de la Chambre nationale des artisans

des travaux publics et du paysage (CNATP) ont dressé un tableau économiquement sombre de l'activité, pour justifier leurs propositions d'augmentation des salaires (+ 0,8 % au départ), bien en-deçà des attentes syndicales.

Parmi les arguments avancés, ils ont pointé l'absence du rebond habituellement observé un an avant les élections municipales, mais aussi les fortes incertitudes sur les finances publiques et le manque de visibilité sur des projets majeurs comme le canal Seine-Nord et la construction de nouvelles tranches sur le site nucléaire de Gravelines, dans les Hauts-de-France.

**Globalement, toute la profession s'inquiète des tensions sur les prix de l'énergie et sur les carnets de commande**

Dans le Bâtiment, la perspective d'une activité faible ou modérée en 2026 nourrit également les préoccupations des entreprises du secteur. Tout particulièrement sur le marché dégradé du logement neuf : celui-ci ne décolle toujours pas, en raison de la remontée des taux d'intérêt qui pèsent sur l'accès au cré-

dit et sur la demande de logements. Seules pour l'instant, la rénovation et la réhabilitation des logements résistent mieux. L'adoption du budget 2026 de l'État a permis de relancer le dispositif « MaPrimeRénov' », bien que sous des modalités jugées insuffisantes par les professionnels du secteur.

## Bâtiment : la recherche d'un compromis

Pour autant, les discussions avec la Fédération française du bâtiment (FFB), le syndicat professionnel d'employeurs SCOP BTP et la Fédération française des intégrateurs électriciens (FFIE) se sont révélées constructives dans la recherche d'un compromis. Au moins trois des organisations syndicales représentatives des salariés, dont la CFE-CGC BTP, ont signé l'accord.

Depuis, les perspectives se sont encore assombries au vu du contexte international plus qu'incertain en raison du conflit au Moyen-Orient. Globalement, toute la profession s'inquiète des tensions sur les prix de l'énergie et sur les carnets de commande. Cette année, l'activité au premier semestre pourrait être fortement affectée sur le plan économique. ■

Retrouvez toutes  
les actualités  
salariales sur le site  
de la CFE-CGC BTP



**FORMATIONS**

# Un engouement qui encourage de nouveaux développements

**Le taux de participation aux formations par la CFE-CGC BTP a presque triplé sur la période 2023-2025. En 2026, chaque adhérent a la possibilité d'inviter gratuitement un sympathisant à une session de son choix.**



**Sandra GATEAU**  
Membre de la commission formations CFE-CGC BTP

Le catalogue proposé par la CFE-CGC BTP s'est considérablement étoffé l'an dernier : 67 formations (en présentiel et distanciel), en incluant les formations au niveau régional, contre 24 en 2023. Il a attiré 979 participants, beaucoup plus qu'en 2023 (342 participants). Toutes ces formations sont destinées à l'ensemble des adhérents CFE-CGC BTP sans aucune condition. Les formations sont réalisées par l'Institut régional du travail de Nancy, pour leur permettre de profiter du congé formation.

Cet engouement est principalement attribué à une meilleure communication auprès des adhérents toujours aussi demandeurs d'acquérir de nouvelles compétences. Le bouche à oreille fonctionne également très bien. D'ailleurs, la commission formation CFE-CGC BTP a décidé cette année d'autoriser chaque participant à inviter un sympathisant à une formation de son choix. Une précision : c'est à lui d'inscrire directement son invité à cette session.

Soulignons aussi la qualité des formations et des interventions, ainsi que des échanges avec les formateurs, particulièrement appréciés durant ces journées. Les formations en présentiel et/ou visio-conférence, se déroulent habituellement sur une



Une session de formation dans les locaux du syndicat

journée (9h30-16h30), voire deux jours pour certaines d'entre elles. En revanche, les demi-journées sont uniquement organisées en distanciel.

### Une forte demande pour des formations en région

Cette appétence croissante pour se perfectionner est telle qu'aujourd'hui, de plus en plus de régions, à l'instar de la Nouvelle-Aquitaine ou Auvergne-Rhône-Alpes (AURA), demandent l'aide de la commission pour organiser des formations localement. Dans le même esprit, l'équipe en charge du programme 2026 a concocté des stages spécifiques dédiés aux responsables des sections professionnelles et aux administrateurs, élu(e)s du conseil national et du bureau national de la CFE-CGC BTP, sur le fonctionnement des grands groupes comme VINCI ou Eiffage. Elle a aussi renforcé l'accompagnement technique des délégués syndicaux (DS), en organisant des formations en partenariat avec Dictam Conseil et via la

création d'un « Guide du DS ». Elle a ajouté au programme 2026, des formations PRO BTP sur la retraite. À noter que les adhérents peuvent passer par Doodle pour faciliter les inscriptions. ■

### PROCHAINES FORMATIONS

- 30 avril : la RSE de quoi parle-t-on ? discours, règles et actions (en visio de 9 h à 12 h)**
- 5 mai : le départ et la mise en retraite - dispositif lié à l'âge, cumul emploi/retraite (une journée)**
- 22 mai : les entretiens d'évaluation, professionnels, de fin de carrière, forfait jours (en visio de 9 h à 12 h)**
- 2 juin : la rupture du contrat de travail (une journée)**
- 4 juin : négocier sur la durée du travail - cf. semaine des 4 jours (une journée)**
- 12 juin : négocier son départ dans le cadre d'une transaction ou d'une rupture conventionnelle (une journée)**



La rubrique Formations sur le site de la CFE-CGC BTP

## ESCOTA

# Concessions autoroutières : les salariés dans l'expectative

Alors que les sociétés autoroutières se préparent à rendre leur concession à l'État à partir de 2031, le manque d'informations du gouvernement sur le nouveau modèle retenu inquiète les salariés.



**Patrick FABREGAS**  
Délégué Syndical  
CFE-CGC ESCOTA  
et président  
de la section  
professionnelle  
Autoroutes

Avec la fin des sept concessions autoroutières historiques, programmée sur la période 2031-2036 (cf. tableau ci-dessous), les salariés des sociétés exploitantes concernées s'inquiètent sur leur devenir. Le gouvernement a confirmé l'été dernier sa volonté de conserver le modèle de concessions privées, fondé sur le principe de l'« usager payeur », avec le maintien des péages. Mais il réfléchit à de nouvelles règles de gestion du réseau autoroutier visant à limiter les « surprofits » des exploitants privés.

Concrètement, il penche pour des contrats plus courts – de l'ordre de 15 à 20 ans – et plus flexibles, afin de pouvoir moduler les tarifs des péages s'il le souhaite, en fonction de l'inflation ou des investissements futurs. L'objectif, *in fine*, est de permettre à l'État d'engranger une part plus importante des recettes des péages (jusqu'à 4 milliards d'euros supplémentaires). Il étudie aussi un nouveau découpage du réseau en lots plus petits, de l'ordre de 500 km.

## Un risque de segmentation des métiers

Une telle mesure aurait des conséquences sur la répartition du personnel et sur la gouvernance opérationnelle des concessions. Si

l'État impose la continuité contractuelle immédiate aux futurs concessionnaires (non-dénonciation des accords, pas de licenciements/mutations forcés), les salariés s'interrogent en revanche sur l'évolution de leurs primes, qui représentent en moyenne entre trois et quatre mois de salaire (intéressement et participation) et plus globalement de leur rémunération.

À cela s'ajoute un risque de segmentation des métiers (exploitation, péages, gros travaux...) en entités plus spécialisées. D'autant plus que les sociétés concessionnaires historiques ont créé leurs propres filiales pour gérer, par exemple, les abonnements, une activité essentielle au bon fonctionnement de l'autoroute. Si ces filiales ne sont pas rendues à l'État, qu'advient-il alors de leurs salariés lors de la récupération des concessions par l'État ? Les groupes du BTP concessionnaires actuels (VINCI, Eiffage et Abertis)

pourraient, quoi qu'il en soit, rester acteurs en tant que prestataires des futurs concessionnaires ; avec des salariés dont les situations actuelles (rémunérations et conditions de travail) seront remises en cause à coup sûr.

## Les premiers appels d'offres en 2028 ou 2029

La CFE-CGC BTP est particulièrement vigilante sur ces sujets. Surtout à la veille de l'élection présidentielle en 2027, qui pourrait changer à nouveau la donne. Il faudra attendre les premiers appels d'offres, vraisemblablement en 2028 ou 2029, pour connaître avec précision les cahiers des charges et les modalités de redécoupage du réseau prévues par le gouvernement. Les nouveaux appels d'offres sur la première concession seront, quant à eux, publiés avant 2031, l'année où la Sanef devra remettre les clés de sa concession à l'État. ■

## LE CALENDRIER DE FIN DES 7 CONCESSIONS HISTORIQUES

Fin de la concession	Société d'autoroute (début de la concession)	Longueur du réseau (en km)
2031	Sanef (1963)	1 396
2032	ESCOTA (1975)	471
2033	SAPN (1963)	372
2034	Cofiroute (1970)	1 111
2035	APRR (1963)	1 890
2036	ASF (1961)	2 730
2036	AREA (1971)	409

Source: Commission des finances du Sénat

**AXIMA-EQUANS**

# Des négociations salariales 2026 constructives chez Axima Concept

**La majorité des propositions de la section CFE-CGC BTP d'Axima Concept ont été retenues par la direction de l'entreprise à l'occasion des négociations salariales obligatoires pour 2026.**



**Christine ALLEMAND**  
Déléguée syndicale  
CFE-CGC BTP  
Axima-Equans

La CFE-CGC BTP a signé en janvier l'accord sur les négociations salariales obligatoires (NAO) 2026 d'Axima Concept (Equans, groupe Bouygues). Et pour cause : la direction de l'entreprise a accepté la plupart de ses propositions pour s'aligner progressivement sur les avantages du groupe Bouygues. En plus de l'augmentation salariale individuelle de 1,5 %, assortie d'une rétention en hausse de 0,3 % – une prime pour fidéliser des salariés ou rééquilibrer les écarts salariaux entre hommes et femmes –, la section syndicale a obtenu plusieurs avancées sociales significatives.

## Des négociations difficiles

Parmi ces « à-côtés », dont les salariés ne perçoivent pas toujours la portée, figure la progression de 0,1 % du budget des activités sociales et culturelles (ASC) du Comité social et économique (CSE) – soit environ 50 euros de plus par an et par salarié – pour s'établir à 0,8 % de la masse salariale d'Equans. Par ailleurs, la part patronale de santé dans le financement de la mutuelle passe de 1,84 % à 2,09 % (+ 0,25 % à la charge de l'employeur).

Parmi les autres avantages obtenus lors de ces négociations, les

grands déplacements (au-delà de 80 km du domicile) bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2026, de 5 euros supplémentaires et les indemnités repas pour les alternants chantier progressent de 4 à 7 euros. À noter aussi la promesse de la direction d'Axima Concept d'étudier la proposition de la CFE-CGC BTP visant à reconnaître l'ancienneté professionnelle acquise au sein du groupe Bouygues. L'épargne salariale progresse également, avec un abondement du Plan épargne groupe (PEG) en hausse de 160 euros supplémentaires par an, passant de 840 à 1 000 euros par salarié et un doublement (de 150 à 300 euros) de l'abondement du Plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Ces progrès sociaux ont été le fruit d'après négociations avec la direction de l'entreprise. Partisane d'un dialogue social constructif, la section CFE-CGC BTP continue de mon-



ter au créneau afin de défendre les intérêts des salariés. Elle a déjà plusieurs victoires historiques à son actif, comme l'obtention de jours enfants malades ou les indemnités kilométriques vélo de 25 euros par mois. Autant de demandes remontées du terrain qui ont été satisfaites. ■

## Le Comité social et économique a remporté de belles victoires

À l'occasion du Comité social et économique (CSE) du 15 janvier, les élus CFE-CGC BTP ont bataillé ferme pour lancer une expertise sur l'impact du déploiement sans information des outils d'intelligence artificielle (IA), sur leurs usages et leurs conséquences pour les salariés. Cette proposition a été rejetée, à une voix près, par les autres syndicats. La CFE-CGC BTP a en revanche obtenu gain de cause pour la réalisation d'une expertise par l'avocate du CSE sur le règlement intérieur d'Axima Concept (devoir de neutralité, qui pourrait aller à l'encontre de la liberté d'expression des salariés, ou la possibilité d'ouvrir les casiers personnels sur suspicion de problématique d'hygiène en présence d'un salarié, etc.). Ce règlement doit évoluer, beaucoup d'articles étant vagues et mettant en risque les salariés.

# Une élue qui « s’engage pleinement » dans le syndicalisme

**Élue CFE-CGC BTP au Comité social et économique de l'usine Lafarge Ciments de Bouc-Bel-Air, Fanny Bertrand témoigne de l'importance de défendre les droits des salariés.**

**O**nze ans après avoir adhéré à la CFE-CGC BTP, Fanny Bertrand a décidé de se présenter en mars 2023 aux élections du Comité social et économique (CSE) de l'usine Lafarge Ciments de Bouc-Bel-Air (PACA), où elle travaille depuis 2010. « *Lorsqu'on a un statut de cadre, ce n'est pas toujours évident de dire à ses collègues que l'on est syndiqué, admet-elle. Mais avec l'âge, cette crainte du regard critique s'estompe et l'envie de s'exprimer devient une nécessité* », assure cette ingénieure en génie des systèmes industriels.

À 50 ans, elle veut encore plus « *s'engager pleinement* » dans le syndicalisme. D'ailleurs, cette cheffe de projet n'hésite pas à endosser de nouvelles responsabilités. Fraîchement nommée coordinatrice CFE-CGC pour Lafarge France, elle est aussi membre du conseil BTP PACA et Corse et référente harcèlement sexuel et agissements sexistes dans son entreprise. « *Je découvre à chaque instant une nouvelle facette du syndicalisme. Ma nouvelle fonction de coordinatrice me permet*



**« Je découvre à chaque instant une nouvelle facette du syndicalisme »**

*ainsi d'échanger avec les représentants des autres activités (béton, granulats, Geocycle, etc.) de Lafarge France pour renforcer ma compréhension des enjeux interbranches du groupe. »*

## Une dimension plus humaine

Désormais, elle se consacre à sensibiliser et prévenir sur des sujets qui lui tiennent à cœur, en particulier la santé mentale et le bien-être au travail, dont elle a fait son fil rouge, en alertant la direction sur les risques de dysfonctionnement liés par exemple à une surcharge excessive de travail. Parce que, dit-elle, « *durant toute cette période*

*difficile, j'ai bénéficié d'une écoute bienveillante des représentants de la CFE-CGC BTP* ».

C'est d'ailleurs dans le même esprit qu'elle encourage à son tour ses collègues à « *prendre leur carte, de façon confidentielle ou non, pour leur permettre de découvrir progressivement le rôle d'un syndicat et d'acquérir des connaissances sur leurs droits.* » L'important, insiste-t-elle, « *c'est qu'ils prennent conscience du soutien que peuvent leur apporter les représentants syndicaux, tant en matière d'informations pratiques qu'en matière de conseil et d'accompagnement. De cette façon, ils pourront peut-être un jour se sentir prêts à franchir le pas pour s'engager et participer au fonctionnement de l'entreprise.* »

Et de préciser : « *Il nous faut préparer des contre-propositions avec la garantie d'éviter toute perte individuelle de salaire. Le syndicalisme nous amène à être à l'écoute, à travailler ensemble, pour trouver des solutions viables et pérennes dans l'intérêt des salariés.* » L'ampleur de la tâche ne l'effraie pas et elle compte bien monter en compétences via les formations de la CFE-CGC BTP qu'elle juge « *excellentes* ». ■

### BIO EXPRESS

- 1975** Naissance à Meulan dans les Yvelines (78).
- 2001** IUP Génie des Systèmes Industriels (Dijon) et DESS Qualité, Sécurité, Environnement dans l'industrie.
- 2002** Entrée chez Lafarge Ciments dans l'usine de Val d'Azergues (Rhône-Alpes).
- 2015** Adhésion à la CFE-CGC BTP.
- 2023** Cadre chez Lafarge Ciments, usine de Bouc-Bel-Air, élue au CSE.

Abonnez-vous à la newsletter de la CFE-CGC BTP !





INTÉRESSEMENT  
PARTICIPATION  
ACTIONNARIAT SALARIÉ...

# À la recherche du “bon” partage de la valeur

## En France, 13,3 millions de salariés bénéficient de dispositifs d'épargne salariale et la loi vient d'étendre l'obligation de partage de la valeur aux entreprises de 11 à 49 salariés. Pour autant, des débats demeurent sur la nature et les objectifs de ces dispositifs...

Il est un sujet qui semble faire consensus en matière de modèle social dans notre pays : celui de l'épargne salariale, dont le général de Gaulle énonçait les principes fondateurs en ces termes le 7 avril 1947 à Strasbourg : « Sommes-nous condamnés à osciller toujours douloureusement entre un système en vertu duquel les travailleurs seraient de simples instruments dans l'entreprise dont ils font partie et un autre qui écraserait tous et chacun, corps et âme, dans une odieuse machinerie totalitaire et bureaucratique ? Non ! La solution humaine, française, pratique, de cette question qui domine tout n'est ni dans cet abaissement des uns ni dans cette servitude de tous. Elle est dans l'association digne et féconde de ceux qui mettraient en commun, à l'intérieur d'une même entreprise, soit leur travail, soit leur technique, soit leurs biens, et qui devraient s'en partager, à visage découvert et en honnêtes actionnaires, les bénéfices et les risques. » Il faudra vingt ans pour passer des principes à la réalité, avec la mise en place en 1967 du premier dispositif de participation des

**La loi PACTE a renforcé la participation des salariés au capital avec la création du PER, un produit unique et transférable d'un employeur à l'autre**

salariés aux bénéficiaires et la création du premier plan d'épargne d'entreprise, une obligation pour les sociétés employant plus de 100 salariés.

Depuis, l'épargne salariale a fait l'objet de nombreux textes législatifs et réglementaires, dont la loi PACTE du 22 mai 2019, qui a renforcé la participation des salariés au capital avec la création du PER (Plan d'épargne retraite), un produit unique et transférable d'un employeur à l'autre. Et en 2023, un nouveau texte imposait aux entreprises de 11 à 49 salariés d'instaurer un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation ou abondement dans un plan d'épargne) lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal égal ou supérieur à 1 % de leur chiffre d'affaires, et ce, à titre expérimental pour cinq ans. Cet élargissement vise à démocratiser davantage l'épargne salariale en la rendant accessible à un plus grand nombre de salariés et d'entreprises. Concrètement, près de 1,5 million de Français (embauchés dans 172 000 entre-

### L'épargne salariale, une valeur forte pour la CFE-CGC

La CFE-CGC a toujours été impliquée afin d'orienter la législation en faveur d'une épargne salariale garantissant des conditions optimales de sécurité et de justice. Elle fait partie des quatre organisations syndicales à l'origine de la création du Comité intersyndical d'épargne salariale (CIES), qui a établi un label éponyme et reconnu pour son expertise et son action en faveur de l'épargne responsable. « Sur ce sujet, nous sommes des pionniers, explique Marielle Mangeon, déléguée nationale à l'économie. Notre label existait bien avant les labels ISR ou Greenfin ! Et environ 20 % des fonds sont certifiés CIES. »

D'une manière générale, la CFE-CGC soutient l'élargissement des dispositifs de partage de la valeur aux salariés à condition qu'ils ne se substituent jamais aux augmentations de salaires. Il faut veiller à ce que l'épargne salariale ne soit pas négociée aux dépens des rémunérations et dissocier clairement ces deux sujets, notamment par le biais de négociations séparées.

De plus, la Confédération estime qu'il est nécessaire d'étudier attentivement les résultats de la société, ainsi que sa politique de partage de valeur : est-elle équilibrée entre salariés, actionnaires et investissements ? Enfin, le choix des supports est crucial : il faut s'assurer d'orienter l'épargne vers des options performantes, mais qui correspondent aussi aux valeurs sociales et environnementales, avec des fonds verts et solidaires labellisés.

« Sécuriser l'épargne des salariés et promouvoir des placements qui ont du sens demeure notre priorité, dit encore Marielle Mangeon. Notre but n'est pas d'alimenter aveuglément la financiarisation, ni de rechercher une rentabilité à n'importe quel prix. Cela est d'autant plus important pour les petites entreprises, puisque celles de 11 à 49 salariés qui atteignent un certain niveau de bénéfice, seront obligées d'instaurer au moins un dispositif de partage de la valeur. Elles doivent être soutenues. » ■

prises) profiteraient de ce changement, selon les chiffres du gouvernement.

En trois décennies, de 1993 à 2025, les encours de ces divers dispositifs seront passés de 18 à plus de 220 milliards d'euros, ce qui témoigne de leur popularité. Les chiffres de l'épargne salariale en France ont continué de progresser de manière significative en 2025. Selon les données publiées par l'Association française de la gestion financière (AFG), les encours totaux de l'épargne salariale et de l'épargne retraite collective ont atteint 220,7 milliards d'euros fin juin 2025, enregistrant une hausse de plus de 11 % en un an ! Cette croissance traduit une adoption croissante de ces dispositifs par les entreprises et les salariés. Plus de 13,3 millions de salariés en bénéficient désormais à travers près de 430 000 entreprises, ce qui constitue un record historique.

## Événements de vie

Plusieurs dispositifs encadrent cette épargne salariale, qu'il s'agisse de la participation aux résultats, de l'intéressement, des plans d'épargne salariale tels que le Plan d'épargne entreprise (PEE) ou le Plan d'épargne retraite collectif (Perco), qui permettent d'investir ces sommes sur les marchés financiers ou dans des supports diversifiés, mais aussi l'attribution aux salariés d'actions de leur entreprise. Les encours en actionnariat salarié ont fortement progressé, atteignant 80,4 milliards d'euros (+15,2 % sur un an), une augmentation résultant des choix des plus jeunes. L'AFG estime en effet que 63 % des sommes placées par les moins de 30 ans sont investies en actions, contre 33 % pour l'ensemble des classes d'âge.

Pour ses défenseurs, en associant les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise, ces dispositifs renforcent le sentiment d'appartenance et stimulent l'engagement individuel (*lire l'interview de Frédéric Nougarede, p.13*). En période d'incertitude économique, la mise en place de dispositifs d'épargne salariale permet à l'entreprise de stabiliser sa relation avec ses salariés. L'épargne salariale encourage souvent un comportement d'investisseur à long terme – favorable à la performance globale – plutôt que des gains à court terme.

Mais en dépit de la popularité des dispositifs chez les salariés et les entreprises (auxquelles

**L'épargne salariale encourage souvent un comportement d'investisseur à long terme – favorable à la performance globale – plutôt que des gains à court terme.**

sont accordés un certain nombre d'avantage fiscaux), l'épargne salariale a toujours fait l'objet de débats, autour de deux sujets clés : le partage de la valeur ne doit pas être utilisé comme un substitut aux augmentations de salaires, notamment pour les cadres (*lire l'encadré p.11*)... Et ces sommes constituent de l'épargne de long terme et non un outil pour relancer la consommation.

Une dizaine d'événements de vie autorisent en effet le déblocage des fonds de manière anticipée. Par exemple un mariage, l'arrivée d'un troisième enfant ou l'achat d'un logement... Depuis le décret du 6 juillet 2024, il est aussi possible de débloquer les avoirs pour acquérir un véhicule propre, procéder à la rénovation énergétique de son logement ou se mettre au service d'un proche. En réalité, ces décaissements anticipés ne représentent environ qu'un tiers des sommes retirées, avec comme première raison la cessation du contrat de travail, pour 39 % des montants sortis avant cinq ans. Vient ensuite l'acquisition ou l'agrandissement du logement, pour 37 %. Mais, globalement, les épargnants

## Une réforme pensée pour les TPE/PME

**S**euls 18,1 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiaient d'au moins un dispositif d'épargne salariale en 2023, contre 46,6 % dans les structures de 50 à 99 salariés et 89,4 % dans celles de plus de 1 000 salariés, selon le ministère du Travail. Pour y remédier, le gouvernement a promulgué, en 2023, une loi relative au « *partage de la valeur au sein de l'entreprise* » entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette réforme, lancée à titre expérimental pour 5 ans, impose aux entreprises de 11 à 49 salariés d'instaurer un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation ou abondement dans un plan d'épargne) lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal égal ou supérieur à 1 % de leur chiffre d'affaires durant au moins trois années consécutives. L'objectif est de mieux associer les 1,5 million de salariés concernés aux performances des très petites et petites et moyennes entreprises (TPE/ PME). Outre les avantages fiscaux et sociaux pour le chef d'entreprise, ce dispositif lui permet d'attirer et de fidéliser davantage de salariés, en particulier les cadres très attachés à l'approche patrimoniale de l'épargne salariale.

« *Dans un contexte où les salaires fixes peinent à suivre l'inflation et où la fidélisation des talents devient un défi quotidien, l'épargne salariale se distingue par sa double efficacité : motiver sans alourdir la masse salariale* », souligne Marie-Noëlle Auclair, directrice du Cube, la filiale produit du gestionnaire d'épargne salariale Eres. Pour autant, 42 % des salariés des TPE/PME qui détiennent une épargne salariale estiment être encore « *mal informés* » sur ce dispositif jugé « *complexe* » pour les aider à effectuer leurs choix d'investissement, révèle une enquête OpinionWay réalisée en 2025. En la matière, la pédagogie reste déterminante pour réduire cette faible couverture des TPE/PME. ■

## Frédéric Nougarède

Membre de la CFE-CGC BTP, administrateur représentant les salariés actionnaires chez VINCI Construction

# « Un puissant outil d'adhésion à la performance de l'entreprise »

### En quoi l'épargne salariale contribue-t-elle à améliorer le partage de la valeur ?

**Frédéric Nougarède :** Dans un groupe comme VINCI, qui compte près de 294 000 collaborateurs répartis dans plus de 120 pays et travaillant dans des métiers très différents (concessions, services à l'énergie, construction...), l'épargne salariale constitue le plus puissant des outils fédérateurs pour associer les collaborateurs aux performances de l'entreprise. Depuis 2000, VINCI a structuré le partage de la valeur autour de son actionnariat salarié, en France, puis en 2012 à l'international, au travers des fonds commun de placement (FCPE) « Castor » – constitué à 95 % d'actions VINCI – et « Castor International », pour favoriser l'investissement des salariés dans le capital de l'entreprise.

En France, au-delà des conditions préférentielles significatives (une décote de 5 % par rapport au prix de référence de l'action et un abondement de l'entreprise), les sommes liées aux participations et intéressements des salariés placées dans ces plans sont exonérées d'impôt et de la majorité des charges sociales. Pour favoriser les plus petites épargnes, l'abondement est dégressif, passant de 200 % jusque 500 euros de versement, à 50 % jusqu'à 4 000 euros.

Aujourd'hui, le taux de souscription au fonds Castor s'élève à 99 % chez les cadres, à plus de 80 % chez les Etam (technicien et agent de maîtrise) et à plus de 70 % parmi les ouvriers et employés. Même les retraités peuvent, sous certaines conditions, continuer d'en bénéficier (sans toutefois toucher de l'abondement). À eux seuls, les salariés et retraités du groupe détiennent donc plus de 11 % du capital de VINCI et en représentent le premier actionnaire. En complément, VINCI permet aux collaborateurs de se constituer une épargne complémentaire pour leur retraite avec un plan épargne retraite (PER collectif PERCOL-G Archimède).



### Comment s'assurer que l'épargne salariale ne se substitue pas aux augmentations de salaires ?

L'épargne salariale est constituée de supports de placement, bonifiés par l'entreprise. En aucun cas, elle ne peut se substituer aux augmentations de salaire, qui sont gérées localement au niveau des différentes entités du groupe VINCI, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires. Le versement de l'intéressement, de

la participation et de la prime de partage de la valeur font aussi l'objet d'accords signés avec les partenaires sociaux dans chaque société. Le FCPE Castor, en revanche, se négocie au niveau du groupe. Actuellement, il est proposé à l'ensemble des salariés de VINCI basés en France. Il en va de même pour les salariés de filiales étrangères via le FCPE Castor International, déployé dans 45 pays.

### Pourquoi est-elle devenue un levier d'attractivité et de fidélisation ?

Avec le temps, on observe un attachement très fort des collaborateurs à cet outil. Chez VINCI, une grande majorité des salariés suivent l'évolution du cours de l'action. C'est devenu un rituel et même un facteur clé de motivation autour d'un objectif commun, la réussite de l'entreprise. L'épargne salariale fait même consensus parmi les organisations syndicales du groupe et les nouvelles recrues y sont sensibles. Après trois mois d'ancienneté (pour les salariés en France), ils peuvent bénéficier des avantages des deux plans d'épargne (Castor et PERCOL-G). Des arguments de poids pour attirer les candidats et les fidéliser. Les FCPE Castor et Castor International ont également leur propre site Internet dédié, qui permet à tous de s'informer sur les offres et de se former sur l'épargne salariale. ■

salariés français touchent peu à ces comptes. La part des retraites sur le total des encours n'a excédé qu'une fois les 15 % depuis 2005. C'était en 2008, lorsque la crise a poussé les épargnants à piocher dans ce bas de laine.

### Outil pédagogique

À plusieurs reprises, les gouvernements ont pensé à élargir les dérogations pour que les sommes ainsi bloquées servent à la relance de la consommation. En 2004, Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Économie, avait autorisé un retrait anticipé et défiscalisé, plafonné à 10 000 euros. Mais selon l'Association française de la gestion financière (AFG), qui s'est appuyée sur les chiffres de l'Acos, la caisse nationale des URSSAF, parmi les 6,5 à 7,5 milliards d'euros ainsi obtenus, entre 1,5 et 2 milliards seulement auraient été injectés dans la consommation. Le reste a été transféré vers d'autres produits d'épargne, retraite et assurance vie notamment. L'opération a pourtant été renouvelée en 2005, 2008, 2013 et 2022 et le sujet est revenu dans les discussions lors des débats sur la loi de finances 2026. Mais les partenaires sociaux ne sont guère en faveur de ces déblocages anticipés. Patronat et syndicats partagent plutôt la conviction que l'objet de l'épargne salariale n'est pas de relancer la consommation, ni de servir de variable d'ajustement conjoncturel.

L'épargne salariale peut être vue par certains comme un outil pédagogique pour défendre la cause d'un capitalisme plus « vertueux », dont

## Les entreprises du BTP, championnes du partage de la valeur

Le magazine *Challenges* en association avec Eres, spécialiste de la gestion de l'épargne salariale, a publié le 15 janvier le premier palmarès des Champions du partage de la valeur au sein des entreprises cotées au SBF120. La première entreprise classée est Bouygues, dont 22 % du capital et 30,5 % des droits de vote sont

détenus par les salariés. Chez Spie, l'épargne salariale détient désormais 40 % du capital – et 20 % des droits de vote –, contre 4 % du capital en 2004. De 2 374 actionnaires en 2004, le groupe compte désormais 7 719 collaborateurs-actionnaires. ■



**Patronat et syndicats partagent une conviction : l'épargne salariale n'est pas là pour servir de variable d'ajustement conjoncturel**

une nouvelle répartition des revenus serait un levier fondamental, pour reprendre les termes des économistes Jean-Hervé Lorenzi et Alain Villemeur (tribune publiée dans *Le Monde* le 1<sup>er</sup> mars 2024). Il s'agit aussi d'un vrai outil de management et d'un pari gagnant-gagnant : les salariés augmentent leur rémunération et l'entreprise améliore sa rentabilité sans alourdir sa masse salariale. L'un de ses grands atouts, d'autant plus précieux dans la conjoncture passablement chahutée dans laquelle évoluent les entreprises, est en tout cas de mobiliser tous les salariés autour d'un objectif commun et de les responsabiliser. ■

## Le rôle-clé des représentants syndicaux dans les négociations

**D**ans la négociation des accords d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, les représentants syndicaux doivent adopter une posture à la fois stratégique et pragmatique. Premier levier : ne jamais arriver sans marge de manœuvre. Il est essentiel de définir en amont un socle d'exigences prioritaires et des points négociables, afin de construire des concessions maîtrisées. Ensuite, il convient d'ancrer la discussion sur des indicateurs vérifiables. Exiger des critères de performance clairs (résultat d'exploitation, productivité...) permet d'éviter les dispositifs flous ou inatteignables. N'hésitez pas à challenger les hypothèses financières de la direction et à demander des simulations chiffrées selon plusieurs scénarios.

Le rapport de force se construit aussi dans le tempo : ne pas se précipiter, savoir suspendre une séance pour consulter

les salariés ou solliciter une expertise externe peut faire évoluer la position patronale. Par ailleurs, regrouper les sujets (intéressement + épargne) permet d'obtenir des contreparties croisées.

Enfin, il est essentiel de sécuriser les accords : clauses de revoyure, mécanismes planchers et conditions de suivi sont indispensables. Une bonne négociation ne vise pas seulement un gain immédiat, mais un dispositif robuste et révisable.

Quoi qu'il en soit, la pédagogie reste un levier absolument déterminant : expliquer clairement les accords négociés renforce leur appropriation par les salariés et valorise simultanément le rôle des représentants syndicaux. Une négociation réussie repose ainsi sur l'expertise, le dialogue et une vision à long terme. ■

# EN

## CHIFFRES

### 1,2 milliard

Le nombre d'individus âgés de 15 à 24 ans qui vont entrer sur le marché du travail d'ici à 2035 dans les pays en développement, selon la Banque mondiale.

### 66 %

La part des Français qui se déclarent inquiets pour leur épargne en raison de la dette élevée et du manque de stabilité économique générale du pays, selon le Baromètre 2026 du Cercle des Épargnants, réalisé avec Ipsos BVA.

### 2 millions

Dans son plan de relance pour le logement, Sébastien Lecornu, le Premier ministre, a annoncé la construction de « 2 millions de logements d'ici à 2030 », soit « 400 000 par an ».

### > 33 %

Plus d'un tiers des Européens n'ont pas les moyens de rafraîchir leur logement durant l'été, montre une nouvelle enquête de l'Agence européenne pour l'environnement (AEE).



## La tour Montparnasse, futur modèle de durabilité

La rénovation du géant de verre et d'acier, fermé au public à cause de la présence d'amiante, débutera en septembre.

Symbole de la modernité architecturale et de la révolution urbaine en son temps, avec sa structure en béton et sa façade en verre fumée, la tour Montparnasse a fait irruption dans le ciel de Paris en 1973. Cinquante ans plus tard, celle qu'on surnomme la « Demoiselle de Béton » ou « la Mal aimée » reste une icône controversée, en raison de sa hauteur – 209 mètres, la plus haute derrière la tour Eiffel (324 mètres) – mais surtout de la présence d'amiante dans le bâtiment.

En 2016, un concours international d'architecture « Demain Montparnasse » a été lancé pour donner une seconde vie à ce gratte-ciel vétuste. Parmi 700 candidatures, le projet de Nouvelle AOM (Nouvelle agence pour l'Opération Maine-Montparnasse) a été sélectionné. Ses architectes Eugène Beaudoin, Urbain Cassan, Louis Hoÿm de Marien et Jean Saubot, ont tous grandi dans le quartier.

### Un investissement de 600 millions d'euros

Après moults rebondissements avec la Ville de Paris, la tour Montparnasse a été vidée le 31 mars 2026 pour rénovation. Le chantier devrait enfin démarrer en sep-

tembre 2026. La stratégie retenue conjugue performance environnementale et efficacité énergétique, en valorisant l'existant et en choisissant des matériaux biosourcés. Si les proportions historiques, la silhouette et la modénature de l'édifice sont conservées, la façade de la tour sera parée d'une « robe couleur du temps », afin de jouer avec « la lumière et les reflets », explique Nouvelle AOM. Celle-ci a privilégié une alternance entre « transparence et opacité, variation d'épaisseurs et vibration visuelle, pour alléger la silhouette et transformer son image ».

L'immeuble restera principalement à usage de bureaux, continuera d'héberger son observatoire panoramique et accueillera un hôtel, des commerces et services, ainsi qu'une serre agricole en son sommet. Le coût de ces travaux de restructuration majeurs devrait avoisiner 600 millions d'euros. Ce projet s'inscrit dans un programme plus vaste comprenant, entre autres, la réhabilitation du centre commercial Maine-Montparnasse adjacent de 35 500 m<sup>2</sup> et de la dalle en béton reliant les différents bâtiments. L'ensemble sera « déconstruit à hauteur de 18 % », afin de créer un espace « ouvert, traversant, vivant et végétalisé », selon la mairie de Paris. ■

# Pourquoi le forfait jours fait toujours débat

Vingt-cinq ans après sa création, ce forfait qui échappe au décompte horaire classique fait peser un risque de banalisation pour les salariés « autonomes ».

Initialement réservé aux cadres supérieurs, le forfait jours concerne désormais 18,3 % des salariés travaillant à temps complet dans les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé et un salarié sur quatre dans les entreprises de plus de 500 personnes, d'après les dernières estimations du ministère du Travail de juin 2025.

La loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, a en effet élargi les conventions de forfaits jours en 2005 à certaines catégories de salariés non-cadres et dits « autonomes ». Le forfait jours permet de décompter le temps de travail non plus en heures, mais en jours (218 par an au maximum) ou en demi-journées. Il exclut par conséquent la règle des 35 heures de travail par semaine et le paiement d'heures supplémentaires.

## Épuisement et perte de repères

Pour en bénéficier, le salarié doit signer une convention individuelle de forfait avec son employeur reprenant la définition retenue par la Cour de cassation, le 26 mai 2004 : « L'emploi du temps et la durée du temps de travail des salariés ne peut être prédéterminée en raison de l'autonomie nécessaire à leurs fonctions ». Ces deux conditions peuvent s'appliquer par exemple aux chargés de maintenance ou aux commerciaux, mais en aucun cas aux chefs de chantier dans le BTP, tributaires des horaires du chantier et du planning de leur équipe.

Si cette formule présente de nom-

breux avantages côté salarié, en particulier une certaine souplesse dans l'organisation de son emploi du temps, elle comporte aussi un risque réel de surcharge de travail.

Pour la CFE-CGC, très active sur ce dossier, « le contrôle de la charge de travail est souvent négligé par les entreprises, malgré leurs obligations (réglementaires), transformant l'autonomie supposée en pression pour accomplir toujours plus, menant à l'épuisement et à une perte de repères professionnels et collectifs ». Et Félix Guinebretière, avocat en droit social, de préciser : « Hormis certaines conventions collectives, il n'y a pas de salaire minimal associé au forfait jours. Or, quand une entreprise propose à un salarié de pas-

ser de trente-neuf heures à un forfait sans augmentation, il y a souvent des chances qu'il travaille plus sans gagner plus. »

## Durcissement des sanctions

Face à ce constat, comment rétablir un équilibre permettant d'éviter des dérives pouvant pousser des salariés au burn-out ? La CFE-CGC plaide en faveur d'un « durcissement des sanctions » pour faire réagir les employeurs récalcitrants.

« On doit avoir un contrôle du temps de travail et s'assurer des temps de repos », confirme Laurence Breton-Kueny, vice-présidente déléguée de l'Association nationale des directions des ressources humaines (DRH). Elle est elle-même DRH du groupe Afnor, qui propose un contrat plus sécurisant, le forfait heures « qui permet aussi une autonomie ». En dix ans, à l'Afnor, assure-t-elle, « nous sommes passés de 19 % à 48 % des cadres en forfait heures ». ■

« Il y a souvent des chances de travailler plus sans gagner plus... »





# La fin d'un « âge d'or » pour l'apprentissage en France

**En rupture avec la dernière décennie, l'année 2025 devrait se solder par un décrochage des entrées en apprentissage, compte tenu des très fortes restrictions budgétaires.**

**S**ans surprise, la politique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes par l'apprentissage devrait marquer le pas en 2025. Avec seulement 769 000 contrats d'apprentissage signés dans le privé et dans le public, la courbe s'est inversée sur les dix premiers mois de l'année 2025, pour s'inscrire en repli de 4,4 % par rapport à la même période de 2024. Ce chiffre publié le 30 décembre par le ministère du Travail témoigne du changement de cap amorcé il y a déjà trois ans par le gouvernement, visant à réduire la voilure d'une politique jugée trop dispendieuse (des aides à l'apprentissage coûtant entre 13 milliards et 16 milliards d'euros par an à l'État).

Les aides à l'embauche en 2025 ont été ramenées à 2 000 euros par apprenti pour les entreprises de plus

de 250 salariés, et à 5 000 euros pour celles de moins de 250 salariés, contre 6 000 dans les deux cas en 2024. Début novembre, les députés sont toutefois parvenus à sauver le système d'exonérations des cotisations salariales sur la rémunération des alternants, dont la suppression avait été inscrite au projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026.

## **Des dotations en moins pour les centres de formation d'apprentis**

Quoi qu'il en soit, cette nouvelle politique d'austérité débouche aujourd'hui sur une diminution du nombre de contrats : un peu plus de 60 000 emplois salariés du secteur privé ont été détruits entre juin et septembre, dont « environ deux tiers » sont liés à la baisse des contrats d'apprentissage, estime l'Insee dans une

note publiée le 6 novembre 2025. Et ce n'est qu'un début : dans *Le Monde*, Antoine Foucher, président de la société de conseil Quintet et ancien directeur du cabinet de la ministre du Travail Muriel Pénicaud s'est déclaré « moins serein » pour les douze mois à venir, car les dotations aux centres de formation d'apprentis (CFA) « ont beaucoup baissé » depuis 2022.

« C'est à la rentrée prochaine que cela va commencer à faire mal, ajoute Antoine Foucher, car le manque d'investissement des années 2024 et 2025 va se faire sentir. » Tout particulièrement dans les petites et moyennes entreprises (PME) qui, selon le site JobTeaser, ont déjà réduit de 80 % leur offre de contrats en alternance, contre une baisse de 9 % pour les grands groupes. L'évolution de l'alternance diffère également d'un secteur à l'autre. Dans les transports par exemple, « le recours à l'apprentissage recule » tandis qu'il « résiste dans la construction ou la banque », précise le site spécialisé dans l'emploi des jeunes.

## **Une offre en recul de 20 % pour les jeunes bac + 3 et plus**

Autre constat, cette fois de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) : le nombre d'offres a diminué de 20 % pour les jeunes de niveau bac + 3 et plus, au deuxième trimestre 2025 par rapport à 2024, à pareille époque. « On a conscience que cela coûte cher, insiste Éric Chevée, vice-président de la Confédération des PME, mais, depuis quarante ans, c'est la seule politique de soutien à l'emploi des jeunes qui a eu des résultats et qui a fait baisser le chômage des jeunes. »

Pour preuve, depuis une décennie, sous l'impulsion d'Emmanuel Macron qui en avait fait une priorité durant son premier mandat, ces formations alternant immersion en entreprise et enseignement théorique, ont permis, selon le ministère du Travail, de tripler le nombre de contrats pour atteindre un pic à 890 000 en 2024. ■

# Recrutements : une embellie se dessine en ce début 2026

Le début d'année prometteur sur le plan économique se traduit par des intentions de recrutement de cadres orientées à la hausse sous l'effet de la reprise de l'investissement. Mais le contexte géopolitique pourrait tout remettre en question.



**Christophe LENZI**  
 Chef de Projet études à la direction données, études de l'APEC

Un climat d'incertitudes exacerbé a marqué l'année 2025, tant sur le plan intérieur, avec une instabilité politique prégnante, qu'au niveau international. Le contexte géopolitique anxieux et la guerre commerciale initiée par les États-Unis ont fait souffler le chaud et le froid sur les milieux économiques. Le millésime 2026 s'est ouvert, quant à lui, sur une petite embellie économique. En effet, le climat des affaires mesuré par l'Insee s'est amélioré notamment dans l'industrie, les services et la construction après plusieurs trimestres consécutifs de détérioration. Cette résistance et ce bon démarrage 2026 sont confirmés par la Banque de France, qui met en évidence, dans sa dernière note de conjoncture, une hausse de l'activité avec un rythme soutenu dans l'industrie, grâce en particulier à la filière aéronautique.

Dans ce contexte, les entreprises, notamment les plus grandes, ont réhaussé de manière significative leurs intentions de recrutement de cadres. Ainsi 51 % des entreprises de taille intermédiaire (ETI) ou de grande taille (5 000 salariés et plus) envisagent de recruter au moins un cadre au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2026,

contre 43 % pour le dernier trimestre 2025, selon le dernier baromètre de conjoncture de l'Apec.

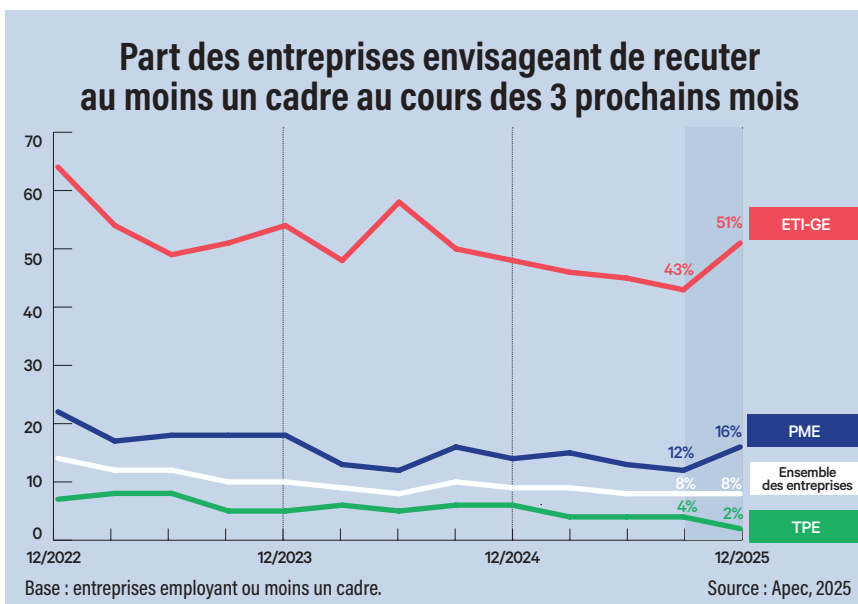
### Retour de flamme

Si les cadres font preuve de prudence en matière de mobilité, une part toujours plus importante (40 %, soit +3 points par rapport à décembre 2025) est prête à saisir une opportunité de changer d'entreprise dans les 12 prochains mois. Ce retour de flamme demande toutefois confirmation et ne concerne pas les TPE, qui se montrent toujours particulièrement frileuses en matière de recrutements de cadres.

Quelle que soit la taille des entreprises, tout va dépendre de leur propension à investir, qui va conditionner leur politique d'embauche de

cadres. Ainsi, après une forte baisse en 2024 (-2,4 %) et une stabilisation en 2025 (+0,2 %), l'investissement des entreprises pourrait de nouveau progresser, en lien avec le recul de l'incertitude fiscale et monétaire. Cette progression serait soutenue par les besoins structurels qu'impliquent les transitions énergétiques et numériques et les dépenses supplémentaires dans le secteur de la défense.

Cette embellie reste, cependant, fragile dans un contexte géopolitique particulièrement instable où les aléas se succèdent. Le conflit armé qui a embrasé le Moyen-Orient pourrait changer la donne s'il venait à déboucher sur un choc pétrolier avec des impacts non négligeables sur l'économie mondiale. ■



## BOURSE

**Le charme retrouvé des entreprises de BTP**

Le secteur du bâtiment n'a pas attendu que l'essor de l'intelligence artificielle s'accompagne d'un retour des investisseurs vers les actifs physiques. Pour le plus grand profit de VINCI, Bouygues et Eiffage en Bourse. Un signe qu'à l'heure où l'intelligence artificielle tend à les enflammer, les marchés en pincent aussi pour des poids lourds de la vieille économie. « À court terme, les investisseurs sont extrêmement nerveux sur les questions d'IA et sont prompts à sacrifier beaucoup de valeurs dans les secteurs jugés à risque. Les actifs physiques- comme les infrastructures et les services aux collectivités - sont jugés un peu plus sécurisés », corrobore l'analyste de Barclays, Pierre Rousseau.

— [Les Echos](#), 4 mars

## RESSOURCES HUMAINES

**Comment les directions RH se préparent à la transparence salariale**

Information des salariés et des candidats à l'embauche, nouvelles obligations déclaratives, correction des écarts de rémunération... Alors que le gouvernement a récemment dévoilé le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale, certains employeurs du secteur ont pris les devants. « Nous serons tenus à un peu plus de détails et de transparence dans nos reportings, estime un professionnel des RH, mais nous sommes pour le reste impliqués depuis de nombreuses années en matière de mixité des carrières et d'égalité professionnelle, laquelle passe notamment par le salaire. »

— [Le Moniteur.fr](#), 17 mars

## CONJONCTURE

**« Il n'y a pas de projet municipal crédible sans un secteur du bâtiment pérenne »**

« 2026 est une année vitale pour nos entreprises, affirme Gilbert Comos, président de la FFB dans l'Hérault. La FFB ne demande pas de privilèges. Elle a fait 30 propositions pragmatiques pour les maires bâtisseurs, visant à relancer la production de logements et accélérer la rénovation, incitant les collectivités à programmer des opérations et à donner visibilité à nos entreprises. »

— [La Tribune.fr](#), 2 février

## EMPLOI

**Les femmes, un vivier pour grossir les rangs sur les chantiers**

Selon France Travail, 40 000 à 50 000 emplois sont à pourvoir dans le BTP francilien, qui essaie de faire venir davantage de femmes demandeuses d'emploi ou en reconversion. Avec le Grand Paris Express et le renouvellement urbain, en Seine-Saint-Denis, la demande de main-d'œuvre est massive et les femmes représentent un vivier à aller chercher. Ingénieurs d'études, conducteurs de travaux, électriciens ou couvreurs...

— [Les Echos.fr](#), 11 mars



## SUR LE RÉSEAU

## @CFECCG\_BTP

4 mars

#Sous-traitance : la CFE-CGC BTP salue une initiative européenne. Le syndicat a cosigné un communiqué se félicitant de l'adoption d'un rapport d'initiative parlementaire sur les chaînes de sous-traitance et le rôle des intermédiaires.

## @FFBatiment

25 mars

Depuis plusieurs jours, les #artisans et #entrepreneurs du #bâtiment reçoivent des avertissements de hausse de prix des #matériaux. Pour autant, la situation actuelle n'est pas celle de 2022-2023 et le secteur ne connaît pas de pénurie de matériaux. Aussi la FFB s'étonne-t-elle de la multiplication des annonces préventives de hausse des prix de vente des matériaux de bâtiment.

## @BFMTV

3 mars

Elles ne demandent pas moins d'augmentation mais elles l'obtiennent moins souvent : chez les cadres, les femmes gagnent 7 % de moins que les hommes (et ça n'évolue pas).



# Les avantages et les limites de l'association de garantie des salaires (AGS)

Avec plus de 250 000 salariés couverts, ce dispositif créé en 1974 de protection des salariés en cas de défaillance de leur employeur a enregistré un record historique en 2025.

## 1 À quoi sert l'Association de garantie des salaires (AGS) ?

L'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) couvre le paiement des salaires et autres sommes liées au contrat de travail dans le cas où l'entreprise se retrouve dans l'incapacité de payer ses salariés. Cette garantie les protège d'une perte brutale de revenus en cas d'insolvabilité de leur employeur. Elle est assurée par un fonds de solidarité interentreprises. Tous les employeurs du secteur privé participent à son financement, via une cotisation patronale obligatoire fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2026 à 0,25 % et ramenée à 0,03 % pour les entreprises de travail temporaire.

## 2 Comment fonctionne l'AGS ?

L'AGS est uniquement activée lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective ouverte par le tribunal (sauvegarde, cessation de paiement ou liquidation judiciaire). En cas de liquidation par exemple, elle permet aux salariés de percevoir rapidement leur salaire. Un mandataire judiciaire est nommé par le tribunal pour établir un relevé des créances salariales, qu'il remet ensuite aux services de l'AGS, en charge de déterminer le montant des fonds nécessaires à la couverture des créances. Le mandataire procède alors au versement direct des sommes dues aux salariés jusqu'à la date d'ouverture de la procédure collective de l'entreprise. L'AGS couvre les salaires, les indemnités de congés payés non versées, les



indemnités de préavis ou de licenciement ainsi que les sommes dues au moment de la rupture du contrat de travail. Ces garanties sont néanmoins plafonnées en fonction du niveau d'ancienneté au moment de l'ouverture de la procédure collective et des lois en vigueur. À noter que dans le cas où l'entreprise n'est pas encore en cessation de paiement, l'AGS intervient seulement si les fonds disponibles sont réellement insuffisants.

## 3 Comment s'assurer que les droits du salarié sont pris en compte dans le relevé des créances transmis à l'AGS ?

L'établissement du relevé des créances peut prendre plusieurs semaines après l'ouverture de la procédure. D'où l'importance de vérifier qu'aucune indemnité ou somme due n'a été oubliée dans le relevé des créances, et de maintenir un contact avec les représentants du personnel ou le mandataire judiciaire pour les alerter. D'autant plus que les services de l'AGS peuvent être amenés à contester certaines informations communiquées par les salariés dans le relevé de créances. Si tel est le cas, il est utile d'avoir l'appui d'un représentant syndical, d'un conseil juridique ou des services de médiation du travail pour faire valoir ses droits.

## 4 Tous les salariés sont-ils couverts par l'AGS ?

Tous les salariés liés à leur employeur par un contrat de travail peuvent en bénéficier et cela, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise. Les apprentis, intérimaires et salariés détachés ou expatriés se trouvant sous contrat français sont également couverts. En revanche, les mandataires sociaux (dirigeants sans contrat de travail) ne sont habituellement pas concernés.

# Comment Saipem France utilise l'intelligence artificielle

Particulièrement efficace en réunion de travail, pour traiter ou analyser de grandes quantités d'informations, l'IA ne doit pas pour autant remplacer la réflexion humaine.



**Florent VERTALLIER**  
Délégué syndical  
CFE-CGC BTP et  
secrétaire adjoint  
du Comité social  
et économique

Des capacités remarquables en matière de traitement d'informations, d'organisation du travail et de programmation informatique : c'est la promesse de l'intelligence artificielle (IA). Chez Saipem France, filiale du groupe italien spécialisé dans l'ingénierie et la construction des secteurs de l'énergie (pétrole, gaz, énergies renouvelables), tous les salariés disposent depuis quatre ans de Copilot, l'IA de Microsoft. Configurée spécifiquement pour un usage professionnel et sécurisé, cette IA fonctionne en circuit fermé dans l'entreprise, afin d'éviter toute fuite et réutilisation des données confidentielles pour alimenter d'autres requêtes.

Si son usage n'est pas encore un réflexe au quotidien – certains collaborateurs y sont même réfractaires –, il est en passe d'être intégré par une large majorité de collaborateurs, y compris les représentants syndicaux, dans des tâches concrètes leur permettant de gagner du temps. En particulier lors des réunions de travail : l'IA utilisée à bon escient peut être interrogée en direct sur des points spécifiques, gérer la prise de note, la retranscription des échanges et produire des résumés synthétiques. Copilot peut, par exemple, réaliser une synthèse de documents volu-

mineux, en traiter plusieurs simultanément, mais aussi en extraire les points principaux et recommander les actions à mener pour faciliter la prise de décisions. Elle peut aussi traiter des tableaux numériques, créer des graphiques et effectuer des analyses de données, en identifiant les corrélations importantes et en mettant en avant les données significatives.

## Conserver un esprit critique

Les salariés sont formés à ces nouveaux outils *via* des mini-formations et des vidéos explicatives sur l'optimisation des requêtes (ou prompts) qui sont posées à l'IA pour obtenir des réponses pertinentes. Ils apprennent à structurer correctement les questions en spécifiant différentes parties : le contexte, les sources d'information et le cadre de la demande. Cette étape requiert de la discipline et du temps pour construire et peaufiner sa requête. Plus on est précis dans sa demande d'informations, meilleure sera la réponse de l'IA.

Le piège serait de se satisfaire d'une présentation impeccable du résumé et des beaux graphiques générés par l'IA en une poignée de secondes. Conserver un esprit critique est donc essentiel, parce que l'IA peut aussi générer des erreurs grossières ou exposer des explications contradictoires dans la même analyse. Pour éviter cela, il faut prendre du temps pour relire, vérifier les données et analyser la cohérence des réponses, quitte à challenger à nouveau l'IA dans des recherches plus spécifiques pour qu'elle corrige ses erreurs.

À ce stade, le champ d'action de l'IA n'est pas encore étendu à des tâches techniques complexes. Dans nos métiers, le dimensionnement structural d'ouvrages en acier ou en béton nécessite des calculs théoriques précis et le respect de nombreuses normes à partir de logiciels spécialisés. Dans le futur, des applications de l'IA seront très probablement intégrées à ces logiciels. Elles pourront s'appliquer dans l'ingénierie à la conception, par exemple, des systèmes d'extraction pétrolière ou d'énergie éolienne. ■



# Ces jeunes salariés « déclassés » et « frustrés » par leur emploi

**Surdiplômés ou non, 15 % des jeunes âgés de 15 à 34 ans en activité depuis deux ans, estiment avoir des compétences plus élevées que celles requises pour faire leur travail.**

Les mots de Jeanne, diplômée d'une grande école de commerce et en activité depuis deux ans, sont terribles : « C'est une grosse déception par rapport à l'annonce qui m'avait été faite : "Tu seras en interaction avec les clients..." Non en fait, j'étais juste en interaction avec des tableaux Excel [...] Ce n'était pas ce que j'attendais. » Comme elle, ils sont nombreux à exprimer leur déception lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail. D'après une étude de l'Insee publiée en septembre 2025, 15 % des jeunes âgés de 15 à 34 ans, en emploi et ayant terminé leurs études initiales – soit 1,4 million sur un total de 7,6 millions de personnes concernées – s'estimaient en 2024 « déclassés », en occupant un poste en deçà de leurs compétences.

## Les femmes moins touchées que les hommes

Ces chiffres sont particulièrement éloquentes parmi les jeunes employés peu qualifiés (25 %), comme les caissiers, les employés de la restauration ou les aides ménagers. Cette tendance est encore plus marquée pour ceux dotés d'un bac général (45 %) que pour ceux ayant un bac professionnel (25 %). Ce sentiment est également plus fréquent chez les jeunes en contrat à durée déterminée ou en intérim (23 %), que chez les 15-34 ans titulaires d'un CDI dans le privé ou dans la fonction publique (14 %).

Autre constat : cette tendance est plus faible aux deux extrêmes de l'échelle des diplômes. Seulement 12 % des jeunes diplômés d'un bac+5



« On apprend aux étudiants à réfléchir, à être habiles dans leur raisonnement. Finalement ils se retrouvent démunis face à ce qu'on leur demande de faire »

et 11 % de ceux dotés d'un diplôme de niveau CAP se considèrent déclassés. Au bout de cinq ans ou plus, ce sentiment de déclasserement s'atténue « avec l'ancienneté dans le poste », constate l'Insee, en raison « d'une augmentation des responsabilités et de plus fortes mobilités pour le salaire ». Enfin, à situation équivalente « les femmes se sentent moins sou-

vent déclassées que les hommes », relève l'étude.

Pour mieux comprendre ce phénomène, Marion Cina, enseignante-chercheuse à l'ISC Paris, a mené une étude en collaboration avec Thomas Simon (Montpellier Business School) et Xavier Philippe (EM Normandie) sur la perte de sens chez les jeunes diplômés. Partant du constat que plus d'un jeune sur deux parmi les 25-34 ans est issu de l'enseignement supérieur, contre un sur cinq en 1975, elle a pu observer un profond décalage entre les attentes des individus interrogés et la réalité du monde du travail.

## La recherche d'une meilleure qualité de vie

« On apprend aux étudiants à réfléchir, à être habiles dans leur raisonnement. Finalement, ils se retrouvent démunis face à ce qu'on leur demande de faire », commente-t-elle dans l'Express Éducation. « L'idéal qu'ils avaient en tête est complètement détruit à partir de leur entrée sur le marché du travail », note l'étude. De nombreux jeunes sont frustrés par leurs emplois qu'ils jugent « monotones », « procéduraux » et « intellectuellement peu stimulants ».

« Nous avons relevé des cas de dépression et de burn-out [ ] qui n'étaient pas liés à un excès de travail, mais au contraire à un manque de stimulation intellectuelle et à des tâches répétitives », souligne Marion Cina. En réaction, certains jeunes privilégient désormais « une meilleure qualité de vie » à « un travail rémunérateur et socialement valorisé ». ■



Par Nicolas BLANC

Secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, expert du partenariat mondial sur l'intelligence artificielle auprès de l'OCDE

## Management et IA : quels conseils militants ?

**Si l'émergence de l'IA générative a rendu le métier de manager plus exposé au remplacement de certaines tâches, elle ne l'a pas bouleversé fondamentalement.**

Le manager est un véritable chef d'orchestre. Il définit les objectifs, répartit les tâches, surveille les performances tout en étant garant de l'épanouissement de ses collaborateurs. Cela requiert des compétences métier et des qualités humaines. L'arrivée de l'IA a d'abord pu faire penser à celle d'un super manager qui allait, sur ces connaissances métier, remplacer le manager pour la partie planification des objectifs et des tâches. Et qu'il eût donc fallu, pour le manager 2.0, développer plutôt des compétences comportementales : à l'IA la planification, au manager la gestion de l'équipe.

Le projet SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'IA par le dialogue »), initié en 2020 par la CFE-CGC, a permis d'identifier qu'il n'en était rien et que les compétences dites « douces » restent très interdépendantes des compétences « dures », dites métier. C'est d'abord sur son savoir-faire que s'exerce le métier de manager et cela restera toujours vrai. La confiance des collaborateurs à son égard, envers son leadership, ne peut se construire que sur cette base. Si l'émergence, fin 2022, de l'IA générative a rendu le métier plus exposé au remplacement de certaines tâches, elle n'a pas bouleversé fondamentalement cette vérité.

### Les réflexes à acquérir

Pour utiliser ces formidables outils de créativité et avoir un retour qualitatif, il faut savoir rédiger une question (un prompt) précise et pertinente. Et qui mieux qu'un expert métier pour ce faire ? Les managers ont tout intérêt à cultiver leurs compétences métier tout en travaillant cette compétence d'interrogation des outils algorithmiques.

Autre réflexe à acquérir, ne pas tomber dans le piège de l'anthropomorphisme : ChatGPT, Gemini ou Le Chat ne sont pas des collègues de travail mais des outils pour accomplir une tâche, tout en préservant son esprit critique. Il en sera de même avec les futurs agents IA, qui ne seront pas des collaborateurs mais des outils à surveiller. D'autres outils à base d'IA peuvent être proposés aux managers afin de gérer la dimension RH : suggestion d'augmentation d'un collaborateur, de formation, de primes individuelles, etc. Là encore, l'humain doit rester au centre des décisions, sans déposséder la fonction managériale en termes de gestion de la performance individuelle ou collective.

“  
Mettre en place  
une communauté  
de connaissances  
afin de valoriser  
les démarches  
individuelles”

### Une opportunité stratégique

L'IA générative a démocratisé l'utilisation de l'IA. Beaucoup de personnes ont d'abord voulu la tester pour un usage personnel. Certaines ont professionnalisé cette pratique qui s'est intégrée dans l'exercice de leur métier, par exemple via un abonnement payant à ChatGPT qu'elles comptent bien rentabiliser. Ce phénomène d'IA clandestine (« shadow AI »), c'est-à-dire l'utilisation par des salariés de solutions d'IA générative sans l'approbation de l'entreprise, ne doit pas être négligé

par le manager. Celui-ci doit essayer de les « ramener » dans des pratiques collectives par la mise en place de communauté de connaissances afin de valoriser ces démarches individuelles.

Au niveau managérial, la CFE-CGC conseille également d'être vigilant quant au phénomène de surproduction, par l'IA générative, de « bouillie » de documents de travail (« AI workslot »). Le manager doit veiller, au sein de son équipe, à mettre en place des règles pour l'utilisation de ce type d'outils dans la production de notes ou de rapports. Par exemple en limitant à 20 % ladite production générée par une IA de type Copilot. Des outils permettent de vérifier le respect de cette règle, mais il convient, en amont, d'en avertir les collaborateurs. Cela peut passer, entre autres, par la négociation d'une charte de bonnes pratiques. ■

Tribune publiée sur le site de la CFE-CGC. [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

**REVENUS**

# Pourra-t-on éviter la retraite par capitalisation ?

**L'économiste Bertrand Martinot et Ali Frain, président de l'UP2S CFE-CGC, analysent les enjeux d'une adaptation du système par répartition, au vu de l'évolution démographique du pays.**

**Le sujet de la retraite par capitalisation revient en force dans le débat politique et social.**

**Pourquoi notre système actuel ne peut-il pas perdurer ?**

**Bertrand Martinot :** Le système des retraites n'est pas soutenable en l'état, principalement pour des raisons démographiques. Sauf à laisser le système s'endetter quasiment à l'infini, rester en répartition intégrale aboutirait à reporter des charges sur les générations futures, via des hausses de cotisations et un allongement déraisonnable de la

durée du temps de travail. J'ajoute qu'aujourd'hui, l'État et d'autres caisses publiques (assurance chômage, branche famille et même l'Assurance maladie) transfèrent des dizaines de milliards d'euros de subventions ou de recettes fiscales au système de retraite. De ce fait, il apparaît aujourd'hui optiquement à l'équilibre parce qu'une partie de son déficit est localisé ailleurs, tout particulièrement dans le budget de l'État.

**Ali Frain :** Le débat n'est pas « faillite ou pas » du système par répartition, le

débat est : qui supporte l'ajustement en raison de cette dérive démographique en France. Le ratio cotisants/retraités, selon l'Insee, devrait passer d'environ 1,7 en 2020 à 1,4 en 2070. Pour la CFE-CGC, qui est opposée au recul de l'âge légal de départ à la retraite, le socle de répartition peut perdurer, mais au prix d'ajustements réguliers. Outre l'enjeu démographique, une autre préoccupation va peser sur les revenus « à la retraite » : la question de la dépendance. Car la France pourrait compter près de 700 000 seniors en perte d'autonomie supplémentaires d'ici 2050 (sur un total de 2,8 millions). Il va donc falloir anticiper le financement de cette dépendance et la capitalisation peut être une piste à explorer.

**Un système mixte combinant capitalisation et répartition est-il possible pour préserver l'équité intergénérationnelle et le pouvoir d'achat des salariés ?**

**BM :** Les Français plébiscitent déjà l'épargne retraite, qui est une forme de capitalisation. Une majorité, en tout cas chez les jeunes, ne croit plus que le système actuel leur garantira une retraite d'un niveau satisfaisant. La question est plutôt de savoir comment on va organiser ou pas ce mouvement. Pour autant, un tel pilier par capitalisation ne permettra pas de rétablir l'équilibre du pilier par répartition. Si l'on s'oriente vers une capitalisation « sauvage » à l'anglo-saxonne, elle accentuera les



Spécialiste de l'emploi, de la formation professionnelle et du droit du travail, **Bertrand Martinot** est un haut fonctionnaire, économiste et essayiste français. Il est notamment l'auteur avec Philippe Gravier et Renan Muret, de l'étude « Vers un système de retraite mixte répartition – capitalisation », pour la Fondation pour l'innovation politique », en novembre 2025.

injustices sociales et fragilisera le principe de solidarité. Elle peut, en revanche, permettre de corriger la tendance croissante à la baisse du taux de rendement des cotisations. C'est donc un moyen de rétablir un peu d'équité entre les générations, qui est mise à mal dans le système actuel de répartition intégrale.

**AF :** La CFE-CGC est favorable à un système mixte, mais uniquement à certaines conditions, parce que la question ne s'arrête pas à « répartition ou capitalisation ? », mais aussi à « quel équilibre institutionnel permet de partager les risques entre générations et entre classes sociales ? ». Le vrai défi portera aussi sur la transition d'un système à l'autre, car la génération actuelle devrait continuer à financer les retraités actuels (répartition), tout en épargnant pour elle-même (capitalisation). C'est ce qu'on appelle le double coût de transition. Pour favoriser cette évolution, nous étudions différentes pistes telles que négocier au sein des différentes branches une épargne salariale obligatoire sur le même modèle que la complémentaire santé rendue obligatoire dans les entreprises privées par un Accord National Interprofessionnel (ANI). Ainsi, la retraite dite « supplémentaire » deviendrait obligatoire, en plus de celles existantes à travers la retraite par répartition et la retraite complémentaire. C'est un premier pas vers un contrat par capitalisation pour tous (tant dans la pratique que philosophiquement), pour ensuite basculer vers le modèle cible.

### **L'effort devrait-il être collectif, y compris en mettant les retraités actuels à contribution ? Et quel serait le rôle des partenaires sociaux ?**

**BM :** Édifier un pilier de capitalisation collective implique la constitution d'un capital. La mesure la plus efficace pour financer son amorçage,



## **Quel équilibre institutionnel permet de partager les risques entre générations et entre classes sociales ?**

**Ali FRAIN**



Spécialiste de l'épargne individuelle et de la retraite complémentaire, **Ali Frain** est président de l'UP2S CFE-CGC (regroupant la Fédération Santé Social, la Fédération Sécurité Sociale et les institutions de prévoyance et de retraites complémentaires). Engagé de longue date dans l'action syndicale à la CFE-CGC, il est également président de l'AGFBM, association paritaire de gestion des fonds de la branche mutualité, et exerce les fonctions de vice-président du Syndicat de la mutualité.

à mon sens, serait de faire contribuer les retraités actuels de deux manières : en désindexant les pensions de retraite d'1 % pendant cinq à dix ans, ou en supprimant la niche fiscale des 10 % d'abattement sur l'impôt sur le revenu. Les économies réalisées – on parle de plusieurs milliards par an – pourraient alors être injectées dans le fonds de capitalisation pour, en quelque sorte, « amorcer la pompe ». Ce fonds pourrait être en outre abondé par les réserves de l'Agirc-Arrco et par une contribution de l'État provenant de la mobilisation de certains de ses actifs. Ce dispositif permettrait une montée en charge progressive sans créer de surcotisations sur le travail. Mais pour préserver la confiance des salariés dans ce système, il est impératif d'en confier la gestion aux partenaires sociaux de l'Agirc-Arrco. Ce pilier par capitalisation viendrait ainsi compléter notre régime par répartition actuel, qui resterait majoritaire.

**AF :** Un effort collectif incluant les retraités actuels est cohérent pour conserver l'équité intergénérationnelle. Pour autant, il doit être ciblé et progressif, afin d'éviter de fragiliser les pensions modestes. Parmi les pistes envisagées, citons la désindexation partielle et temporaire des pensions les plus hautes sur l'inflation. Dans un système mixte ou réformé, les partenaires sociaux, *via* le régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé Agirc-Arrco, peuvent jouer un rôle clé de pilotage et de gestion prudente d'un possible pilier « supplémentaire » capitalisé collectif, sans la mainmise de l'État. En réalité, si tous les acteurs doivent se mettre d'accord sur le fait de faire évoluer ou pas notre modèle actuel, la question profonde est presque philosophique : la retraite est-elle un droit intangible figé, ou un contrat social évolutif qui doit s'adapter aux réalités démographiques ? ■

# Efficacité énergétique : les acteurs européens prêts à investir, mais...

À quelques mois de la publication du cadre d'action de la directive européenne sur l'efficacité énergétique post-2030, de nombreux acteurs s'engagent à augmenter leurs investissements dans le parc immobilier européen sous réserve d'une stabilité réglementaire.

Accélérer l'efficacité énergétique des bâtiments dans l'Union européenne (UE), un pilier de la politique énergétique et climatique du « Paquet Climat », tel est l'objectif de la Commission européenne. Celle-ci devrait présenter d'ici quelques mois – vraisemblablement au troisième trimestre 2026 – une directive post-2030 impliquant de nouvelles contraintes pour tendre vers la neutralité carbone en 2050. L'objectif est de définir les prochaines étapes, ainsi qu'un cadre d'action à l'horizon 2040.

Actuellement, l'UE prévoit une réduction nette des émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici 2030 par rapport à 1990. Sans attendre, la filière s'est mobilisée début octobre pour faire valoir ses revendications. Schneider Electric, Saint-Gobain, Airbus, Thales, Novo Nordisk... Plus de 70 entreprises et organisations du secteur de l'efficacité énergétique, de la construction et de la rénovation du bâtiment ont signé le « Copenhagen Pledge » visant à augmenter de 50 % leurs investissements sur le continent d'ici à 2030, sous réserve d'un allègement de la charge réglementaire, jugée, selon eux, comme « un frein à la compétitivité européenne ».

## La recherche de solutions innovantes

Cet engagement a été officiellement remis début novembre lors de la journée Renovate Europe à Dan Jørgensen, commissaire européen à l'Énergie et au Logement. Parmi les

Les entreprises réclament davantage de visibilité sur le plan législatif ainsi qu'une stabilité des financements publics

points clés de ce document, citons la volonté de « développer les capacités de production localement en Europe pour renforcer l'outil industriel » et la recherche de « solutions de rénovation abordables et prêtes à l'emploi (isolation, chauffage/climatisation efficace, outils numériques, etc.) ».

En contrepartie, les signataires réclament davantage de visibilité sur le plan législatif, ainsi qu'une stabilité des financements publics pour pouvoir « planifier, investir et produire à grande échelle ». À ce stade, les entreprises ont dû consentir d'importants efforts, suite à la révision, en 2024, de la directive sur l'efficacité énergétique

(DEE), qui consacre la primauté de l'efficacité énergétique comme principe fondamental dans tous les secteurs d'activité.

La DEE exige une réduction supplémentaire de 11,7 % de la consommation d'énergie d'ici 2030 par rapport aux projections de 2020, avec des obligations pour les secteurs public et privé. Chaque État membre doit communiquer le niveau de sa contribution à l'atteinte de cet objectif à l'échelle de l'UE.

Une autre directive sur la performance énergétique des bâtiments (DPEB), elle aussi amendée en 2024, impose d'atteindre zéro émission dès 2030 pour tous les nouveaux bâtiments et prévoit la rénovation des bâtiments les moins performants. En France, ces deux textes sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025, en application de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) adoptée en avril 2025. ■



# Quoi de neuf dans la tech ?

## IA IA et sécurité sur chantier : l'innovation qui peut aussi augmenter le risque...



**Caméras intelligentes** capables de détecter en temps réel un ouvrier sans casque *via* des solutions de vision par ordinateur, comme celles déployées par viAct ; algorithmes prédictifs analysant les plannings pour identifier les phases à forte coactivité ; « wearables » tels que les capteurs de chute intégrés aux casques connectés ou aux badges de localisation... L'IA promet une prévention plus proactive sur les chantiers. Elle améliore la visibilité des dangers et permet d'anticiper certains scénarios à risque avant l'accident.

**Mais la technologie ne suffit pas.** Déployée sans stratégie claire, elle peut générer surcharge d'alertes, fatigue numérique et perte d'attention. Un système de détection d'Équipement

de protection individuelle (EPI) qui envoie des dizaines de notifications par jour finit par être ignoré. Autre écueil : le faux sentiment de protection. Une caméra qui « voit » un danger ne le supprime pas ; elle ne remplace ni la vigilance des encadrants, ni les mesures de prévention à la source.

**La clé réside dans une approche centrée sur l'humain :** associer les équipes aux phases pilotes, intégrer les alertes aux rituels sécurité existants, clarifier l'usage des données issues des caméras ou des badges. L'IA doit rester un outil d'aide à la décision. Bien intégrée, elle renforce la culture sécurité. Mal pensée, elle ajoute une couche technologique sans réduire le risque réel.



### SÉCURITÉ

## Nextbase iQ Smart transforme la voiture en caméra connectée

Cette dashcam embarque IA et 4G pour détecter chocs, tentatives de vol ou comportements suspects, même sur un véhicule à l'arrêt. En cas d'incident, elle envoie une alerte sur votre smartphone et permet d'accéder aux images à distance. Un dispositif qui fait de la voiture une véritable caméra de sécurité mobile ! **Prix : 299€**



### INNOVATION

## Insta360 Link2 dynamise la visioconférence grâce à l'IA



Avec ce nouveau modèle, Insta360 mise sur une webcam 4K dopée à l'IA. Capteur 1/1,3 pouce, HDR et double micro avec réduction de bruit améliorent image et son, même en basse lumière. Sa spécificité : un gimbal motorisé qui assure un suivi automatique et un cadrage dynamique, sans intervention. **Prix : 269€**



### ÉQUIPEMENT

## Plaud NotePin simplifie la prise de notes par l'IA

Ce petit enregistreur intelligent capte vos conversations en présentiel comme en visioconférence, puis les transforme automatiquement en transcription complète, résumé structuré et points d'action. Connecté à une application dédiée, Plaud NotePin promet un gain de temps pour réunions et rendez-vous clients. **Prix : 179€**



# La retraite progressive, comment ça marche ?

**Objectifs, avantages, inconvénients et mode d'emploi d'un dispositif qui assure un passage « en douceur » vers la cessation totale de l'activité professionnelle.**



**Patrice ADAM**  
Professeur  
à l'Université  
de Lorraine

Le dispositif dit de « retraite progressive » permet à un salarié âgé d'au moins 60 ans (décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025), ayant au moins 150 trimestres (tous régimes de retraite obligatoires confondus) et ne bénéficiant d'aucun avantage de pré-retraite, de réduire son temps de travail tout en demandant la liquidation provisoire d'une fraction de sa ou de ses pensions de retraite pour compenser la baisse de sa rémunération. Cette réduction varie entre 40 et 80 % du temps plein applicable dans l'entreprise, soit, entre 14 et 28 heures pour un temps plein à 35 heures, ou entre 87 et 174 jours annuels inclus pour un forfait jours plein à 218 jours. Le salarié peut bénéficier d'une retraite progressive même s'il a déjà atteint l'âge de départ en retraite (qu'il entre ou non dans le cadre d'un régime de retraite anticipée, de type « carrières longues »). Ce dispositif, applicable dans les régimes de retraite de base, s'applique également aux régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Ce dispositif assure donc un passage « en douceur » vers la cessation totale de son activité professionnelle. Le salarié devra simplement se demander s'il ne serait pas plus avantageux pour lui de se placer dans le cadre d'un cumul emploi-retraite (qui



La retraite progressive n'a pas de durée maximale fixée par la loi. Elle peut être maintenue jusqu'au départ en retraite définitive

peut s'avérer un meilleur choix si l'activité professionnelle en cours ne fait pas partie de celles qui imposent une cessation d'activité). Reste que si l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance ouvrant droit au taux plein, la retraite progressive peut s'avérer un choix plus judicieux, puisqu'elle lui permettra d'acquérir des droits supplémentaires à la retraite. Elle peut également, dans certains cas, lui permettre de déroger au plafond du cumul d'une activité et de la retraite.

Mais le salarié qui souhaite s'engager dans une retraite progressive doit également garder en tête que sa pen-

sion définitive de retraite pourrait s'en trouver affectée à la baisse (le montant de la rémunération détermine le montant de la pension de retraite) ! « Désagrément » que peut cependant éviter le maintien d'une sur-cotisation (on cotise toujours sur la base d'un temps plein) dans le régime de base et, possiblement, dans le régime complémentaire. Par ailleurs, la retraite progressive peut également réduire le montant des indemnités de rupture dues au salarié lors du départ ou de la mise à la retraite (certaines conventions collectives paralysent néanmoins parfois ces effets négatifs).

## Les démarches à suivre

Comment le salarié doit-il s'y prendre pour entrer dans le dispositif de retraite progressive ? Première étape (C. trav., art. L. 3123-4-1) : il devra adresser (par LR-AR) sa demande à l'employeur au moins 2 mois à

l'avance, en précisant la durée du travail à temps partiel ou à temps réduit souhaitée et la date envisagée pour sa mise en œuvre. Deuxième étape : l'employeur devra lui répondre, par LR-AR, dans les 2 mois à compter de la réception de sa demande. À défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis !

L'employeur peut-il refuser ? Oui, mais pour un seul motif : l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. Il devra ainsi justifier des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service, ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné. Dernière étape : l'assuré doit adresser sa demande à sa caisse d'affiliation. Le montant de la fraction de pension sera égal à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit globale (si l'assuré travaille à 80 %, il perçoit donc 20 % de sa retraite).

Le salarié devra être informé des possibilités de retraite progressive (Loi du 24 oct. 2025 ; C. trav., art. L. 6315-1) lors du premier entretien de parcours professionnel, qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié. Informé, il le sera également par la caisse d'assurance vieillesse. En effet, les assurés bénéficient d'un droit à l'information par voie électronique ou, sur option, par courrier (CSS art. L 161-17 et D 161-2-1-2 s.), via l'estimation indicative globale du montant total des pensions (de base et complémentaire) et une simulation de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive pour les assurés atteignant 55 ans. L'assuré peut également obtenir des informations générales et personnalisées sur les sites info-retraite.fr et assurance-retraite.fr. ■

## QUESTIONS-RÉPONSES

### 1. J'ai un logement de fonction. Dois-je le restituer lors de la rupture de mon contrat de travail ?

Deux situations sont possibles. Si vous disposez d'un contrat de bail, distinct de votre contrat de travail, alors vous n'avez aucune obligation à libérer le logement à la fin de votre contrat de travail. Vous êtes soumis, comme tout locataire, à la législation relative aux baux d'habitation. En revanche, si le logement a été mis à votre disposition par l'employeur à titre d'avantage en nature, il est un accessoire du contrat de travail qui prend fin avec lui.

### 2. L'employeur peut-il me faire travailler 12 jours consécutifs ?

Si l'employeur doit faire bénéficier le salarié d'au moins un jour de repos au cours de chaque semaine civile, cela n'impose pas que ce repos soit accordé au plus tard le lendemain d'une période de six jours de travail consécutifs. A priori, il est donc possible de travailler 12 jours sans la moindre journée de repos... Pas d'affolement : cette possibilité n'est ouverte que dans les entreprises qui peuvent déroger à la règle du repos dominical ! Et même pour elles, l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur devrait l'inciter à ne recourir à cette faculté que très épisodiquement.

### 3. Mon employeur interdit toute consommation d'alcool sur le lieu de travail (restaurant d'entreprise, pots de départ, événements d'équipe...). En a-t-il le droit ?

Il résulte de l'article R. 4228-20 du Code du travail qu'aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail, excepté le vin, la bière, le cidre et le poiré. Le règlement intérieur peut cependant interdire toute consommation d'alcool dans l'entreprise, quelles qu'en soient les circonstances, mais uniquement si l'employeur justifie, au regard des fonctions du salarié (postes de conducteurs d'engins, utilisateurs de plateformes élévatrices, électriciens...) ou de l'activité de l'entreprise, « d'éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque ».

### Un « SVP juridique » au service des adhérents

La CFE-CGC BTP a signé une convention  
d'assistance juridique  
avec le cabinet d'avocats Atlantes



Plus d'informations : [www.cfecgcbtp.com/svpjuridique](http://www.cfecgcbtp.com/svpjuridique)

# Grand'Maison, colosse de béton et monument hydroélectrique

**Construit entre 1980 et 1987, l'un des derniers-nés des grands barrages en Europe est la centrale hydroélectrique la plus puissante de France et facilite l'intégration croissante des énergies renouvelables dans le mix électrique national.**

**P**artez du col du Sabot, à Vaujany, dans le massif des Grandes Rousses ; empruntez le sentier qui s'enfonce dans la vallée ; et découvrez, après une bonne marche dans un paysage unique, l'une des réalisations les plus impressionnantes du génie français des grandes infrastructures, le barrage de Grand'Maison. Ces quelques chiffres donnent une bonne idée du caractère monumental : 550 mètres de long, 140 mètres de haut, 137 millions de m<sup>3</sup> de capacité de stockage de l'eau dans son lac supérieur... On ne peut qu'être frappé par l'aspect de ce colosse de béton et de roches.

## **Une réalisation co-signée par tous les grands des TP**

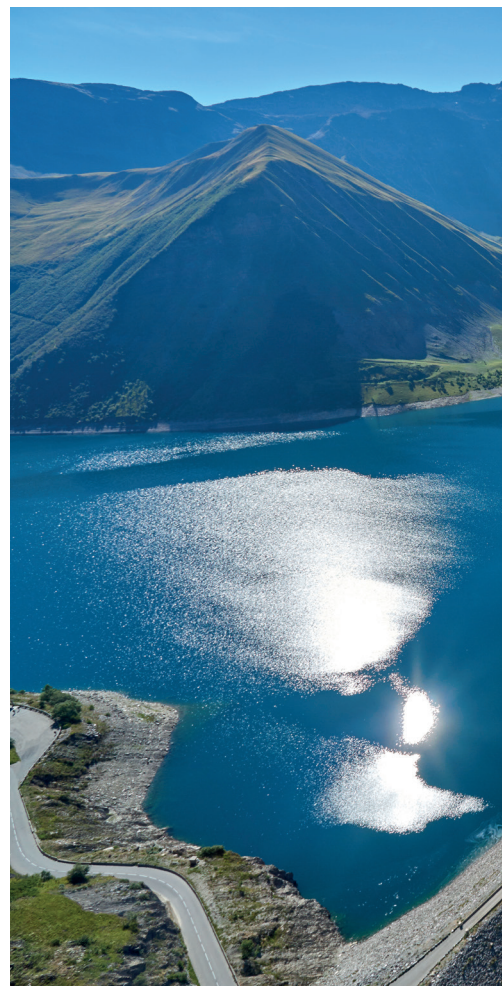
Grand'Maison est, selon le langage des experts, un « barrage-poids » : il utilise le poids de la matière dont il est composé (béton, roches, terre...) pour s'opposer à la pression horizontale de l'eau s'exerçant sur le barrage. Il est l'un des derniers-nés des grands barrages en Europe, dont la construction a nécessité l'arrachement et le déplacement de 25 millions de m<sup>3</sup> de terre et de rochers, le creusement de dizaines de kilomètres de galeries, l'insertion de 70 000 tonnes d'acier,

des canalisations soudées et cimentées à la roche...

Ce chantier pharaonique, qui a mobilisé jusqu'à 1 500 ouvriers simultanément, s'est étalé sur sept années intenses, de 1980 à 1987. Sa localisation, à 1 700 mètres d'altitude a rendu son édification très difficile. Les travaux ont débuté par l'aménagement des accès et la construction du barrage du Verney, puis l'excavation du réservoir supérieur, qui a transformé radicalement le paysage montagnard. Les conditions d'enneigement du site et des accès sont telles qu'on ne pouvait travailler, chaque année, qu'entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 octobre.

L'essentiel du remblai du barrage a été réalisé en un temps record : 4 saisons de 85 jours, soit au total 340 jours de travail effectif. Le mérite en revient à la Société de construction des Barrages de Grand'Maison et du Verney, un groupement d'en-

Sa flexibilité positionne Grand'Maison comme un acteur incontournable de la transition énergétique française



treprises rassemblant à peu près tous les grands acteurs des travaux publics de l'époque, dont Razel Frères, Bouygues, Léon Chagnaud et Fils, Dragage et Travaux Publics, Dumez, Grands Travaux de Marseille ou la Société générale d'entreprise... Le parc de matériel engagé est impressionnant : 10 pelles hydrauliques, 17 bulldozers, 6 perforatrices, 42 dumpers pour la seule année 1982, selon le recensement effectué par le directeur des travaux de Razel Frères dans un article publié dans la revue La Houille Blanche.

Mais Grand'Maison n'est pas remarquable seulement par son aspect. L'ouvrage joue en effet un rôle tout à fait singulier dans le paysage énergétique français. Son prin-



cipe de fonctionnement est celui d'une station de transfert d'énergie par pompage (STEP). Il repose sur un cycle simple, mais ingénieux : pendant les heures creuses, lorsque la demande électrique est faible, l'installation utilise l'électricité excédentaire du réseau pour pomper l'eau du réservoir inférieur vers le réservoir supérieur. Inversement, lors des pics de consommation, l'eau stockée en altitude est relâchée vers le bassin inférieur en actionnant les turbines, produisant ainsi de l'électricité en quelques minutes seulement.

Cette capacité de réaction ultra-rapide fait de Grand'Maison un véritable stabilisateur du réseau électrique. Chaque cycle de pompage-turbinage atteint un rendement

de 80 %, ce qui représente une performance remarquable pour ce type d'installation.

### **Un véritable stabilisateur du réseau électrique**

La centrale électrique compte 12 groupes de 150 MW, soit une puissance installée de 1 820 MW, faisant de Grand'Maison la centrale hydroélectrique la plus puissante de France, développant la puissance de deux centrales nucléaires. C'est, par exemple, l'équivalent de la consommation d'une ville comme Nice ou Bordeaux. À l'origine, Grand'Maison était ce que l'on appelait un « barrage hydro-nucléaire », chargé d'absorber la surproduction d'électricité produites par les centrales nucléaires

## **L'hydraulique, acteur-clé de la transition énergétique**

**L**e développement massif des énergies renouvelables non pilotables (solaire et éolien) conduit à des besoins accrus de flexibilité et de stockage. Les STEP représentent aujourd'hui 90 % des capacités mondiales de stockage de l'électricité et sur les 2GW de nouveaux projets que va lancer EDF d'ici 2035, 1,5 GW seront sous forme de STEP. La nouvelle programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE3), présentée par le gouvernement en février dernier, prévoit une hausse de la puissance installée d'énergie hydraulique de 2,8 GW, ce qui devrait encore conforter la position de la France comme l'un des principaux producteurs d'énergie hydraulique en Europe (aux côtés de la Suède), avec 2 600 installations et une puissance installée de l'ordre de 25 GW. En 2024, l'hydraulique a représenté 47 % de la production d'énergie renouvelable dans notre pays, à près de 72 TWh.

en période de basse consommation. L'essor des énergies renouvelables intermittentes, comme l'éolien et le solaire, rend son rôle encore plus stratégique. Cette installation permet en effet de lisser les variations de production et d'assurer la continuité de l'alimentation électrique. Concrètement, lorsque les parcs éoliens produisent massivement pendant une nuit venteuse, Grand'Maison stocke cette énergie excédentaire. À l'inverse, durant une journée sans vent, la centrale restitue cette électricité stockée pour compenser le déficit de production éolienne.

Cette flexibilité positionne le barrage de Grand'Maison comme un acteur incontournable de la transition énergétique française, facilitant l'intégration croissante des énergies renouvelables dans le mix électrique national. ■

ÉTÉ 2026

# Bien plus QUE DES VACANCES

Les  BTP Santé  
Prévoyance

POUR LE BTP  
**-20%**<sup>(1)</sup>  
sur le tarif public  
TOUTE L'ANNÉE

Les  BTP Santé

**GRATUIT**<sup>(2)</sup>  
POUR LES MOINS  
DE 13 ANS  
EN FRANCE  
ACCOMPAGNÉS DES  
PARENTS OU GRANDS-PARENTS

## RÉSERVEZ VOS PROCHAINES VACANCES



**vacances.probtp.com**

Découvrez toutes les destinations, disponibilités et tarifs !



**01 57 63 66 72** (Prix d'un appel local)



**en agence**

(1) La réduction de 20% sur le tarif public est uniquement applicable aux salariés, apprentis, artisans ou retraités du BTP qui sont soit adhérents de BTP-PRÉVOYANCE ou de la SAF BTP IARD soit cotisants ou allocataires de la branche professionnelle BTP de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco (hors pensions de réversion). Cette réduction est également applicable aux personnes rattachées au foyer fiscal de l'adhérent. Cette réduction ne s'applique pas aux transports, suppléments et prestations facultatives. (2) Offre valable pour un seul séjour par année civile et par adhérent, d'une durée maximale de vingt et un (21) jours en France métropolitaine (hors transport). Fonctionnement de la gratuité : pour les villages PRO BTP Vacances® situés à Hyères, au lac de Serre-Ponçon, à Ascain, les clubs et hôtels en tarification à la personne, en demi-pension ou pension complète : gratuité du séjour pour les enfants de moins de 13 ans/pour tout séjour réservé dans un village PRO BTP Vacances® situé à Agay, Kerjouanno, Luchon, Les Carroz d'Arâches, en tarification au logement : gratuité de la chambre supplémentaire ainsi que des éventuels forfaits restauration souscrits lors de la réservation pour les enfants de moins de 13 ans/pour les campings et les résidences, si vos enfants ou petits-enfants sont hébergés dans le logement principal : réduction de 25% sur le prix du séjour par enfant jusqu'à 12 ans inclus (le total des réductions enfants accordées ne pouvant excéder 40% du prix du séjour). Offre réservée aux adhérents détenteurs d'un contrat complémentaire santé individuelle ou collective de BTP-PRÉVOYANCE institution de prévoyance, SAF BTP IARD ou PRODIGÉO Assurances. Offre non fractionnable. Cette réduction n'est pas cumulable avec les offres « Jeunes Parents » et « Reconstruction après un deuil ».

Offres (1) et (2) valables uniquement sur les séjours proposés par PRO BTP Vacances® pour toutes réservations effectuées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2025. Ces offres sont non rétroactives, non cessibles et ne peuvent donner droit à aucune contrepartie monétaire ou autre. Afin de bénéficier de ces offres, les adhérents/allocataires/cotisants concernés doivent participer au séjour ou au voyage réservé par leurs soins. Voir le détail de nos offres et nos conditions générales sur [vacances.probtp.com](https://vacances.probtp.com) ou sur le catalogue été 2026.

**PRO BTP  
VACANCES®**

PRO BTP VACANCES, marque commerciale sous laquelle exerce BTP VACANCES, Association loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, inscrite sous le SIREN n° 438 576 886, et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075120013 et BTP VOYAGES, SAS au capital social de 1000000€, enregistrée au RCS de Paris n° 803 763 028 et au registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM075140071 - dont leur siège social respectif est sis 7 rue du Regard à Paris (75006) et ayant pour Garant : APST - Assureur: ALLIANZ IARD - 1 Cours MICHELET, CS 30051, 92076 PARIS La Défense cedex  
INSTITUTION DE PRÉVOYANCE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS BTP-PRÉVOYANCE, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris - SIREN 784 621 468  
SOCIÉTÉ D'ASSURANCES FAMILIALES DES SALARIÉS ET ARTISANS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS IARD « SAF BTP IARD », société anonyme à directeur et conseil de surveillance régie par le Code des assurances au capital de 5 337 500 € - Siège social : 7 rue du Regard 75006 Paris - SIREN 332 074 384 RCS Paris