

LE FIGARO

« Sans la liberté de blâmer, il n'est point d'éloge flatteur » Beaumarchais



PORTRAIT
MANUEL VALLS,
RETOUR D'EXIL **PAGE 14**

FIGARO LITTÉRAIRE
POURQUOI LES POÈTES FRANÇAIS
ONT DISPARU **NOTRE SUPPLÉMENT**



EUROPE
Bruxelles prêt à interdire les exportations de vaccins hors UE **PAGE 6**

ALLEMAGNE
Contestée, Merkel renonce à une trêve sanitaire **PAGE 7**

FAMILLE
Les mariages de nouveau menacés par la crise du coronavirus **PAGE 10**

COVID-19
L'Île-de-France se prépare à 80% de déprogrammations en chirurgie **PAGE 11**

ENTRETIEN
Alexis Pinturault : « L'or olympique me fait rêver » **PAGE 12**

CHAMPS LIBRES

- Les chroniques d'Éric Zemmour et de Luc Ferry
- Le tête à tête de Charles Jaigu
- Un entretien avec Jean-François Colosimo
- La tribune de l'Alliance de la presse d'information générale
- L'analyse de Florentin Collomp

PAGES 15 À 17

FIGARO OUI FIGARO NON

Réponses à la question de mercredi :
Faut-il relancer le nucléaire en France ?

OUI 85% NON 15%

TOTAL DE VOTANTS : 94004

Votez aujourd'hui sur lefigaro.fr

La nouvelle mosquée de Strasbourg doit-elle bénéficier de financements publics ?

2022: l'Europe au cœur de la stratégie de Macron

Le chef de l'État entend faire de la présidence française de l'Union européenne, au premier semestre de 2022, une rampe de lancement pour sa campagne en vue d'un nouveau mandat.

En janvier prochain, la France prendra pour six mois la présidence tournante de l'Union européenne. L'occasion pour Emmanuel Macron d'exposer ses ambitions pour le continent et, à trois mois de l'élection présidentielle, de raviver

le clivage avec le camp des eurosceptiques emmené en France par Marine Le Pen. Avec ses stratèges, le chef de l'État travaille déjà à l'élaboration des grands axes de cette présidence française : le développement durable, la relance

économique, le contrôle des frontières... Pour transformer ce programme européen en engagement politique national, une nouvelle structure, imaginée par le conseiller du président Stéphane Séjourné et baptisée Association pour

une renaissance européenne, est sur les rails. Financée par La République en marche, elle aura pour objectif d'attirer des citoyens proeuropéens dans le sillage d'Emmanuel Macron sans passer par le parti présidentiel.

→ **UNE NOUVELLE STRUCTURE POLITIQUE POUR RASSEMBLER AU-DELÀ DE LREM**
→ **CHEZ LES STRATÈGES MACRONISTES, LE BAL DES PRÉTENDANTS A COMMENCÉ**
→ **OFFICIELLEMENT CANDIDAT, XAVIER BERTRAND VEUT « PROTÉGER LES FRANÇAIS »**
PAGES 4 ET 5



La nouvelle mosquée de Strasbourg exacerbe les tensions entre la Turquie et la France

En décidant de subventionner la construction de la mosquée géante Eyyub Sultan, la maire EELV de Strasbourg a suscité une vive polémique. Gérald Darmanin dénonce le financement d'une «ingérence étrangère». **PAGE 2 ET L'ÉDITORIAL**

Comment le Covid a bouleversé la vie en entreprise

Depuis plus d'un an, les règles sanitaires imposées par le gouvernement contraignent des millions de Français au travail à distance. Ce bouleversement a considérablement modifié les relations sociales et le fonctionnement des entreprises, obligées d'adopter de nouveaux modes de communication et de management de leurs salariés. Ressources humaines, négociations avec les syndicats, relations avec les actionnaires... tout a changé avec la pandémie. **PAGES 22 ET 23**

ÉDITORIAL par Yves Thréard ythreard@lefigaro.fr

Dans le piège turc

Alors que la présence à Strasbourg du Parlement européen est de plus en plus contestée, la capitale alsacienne doit devenir le siège de la plus grande mosquée d'Europe ! Le symbole est lourd de signification. Et plus encore, car l'édifice, dont la construction est soutenue par des associations proches du régime d'Ankara, a reçu le nom d'Eyyub Sultan, un compagnon de Mahomet. Dans le bras de fer qui oppose sur de nombreux sujets Emmanuel Macron à Recep Tayyip Erdogan - qui se réve lui-même en nouveau sultan -, cette affaire apparaît comme une provocation supplémentaire, humiliante, insupportable même, pour notre pays. Animé par sa folle ambition de restaurer la grandeur de l'Empire ottoman, Erdogan sait depuis longtemps où il met les pieds. Non seulement il ne cesse à distance d'exciter la fibre islamo-nationaliste de la communauté turque - forte de plus de 600 000 ressortissants aujourd'hui, la diaspora est très importante en Alsace et en Moselle, où son parti a déjà tenu des réunions politiques, ce que nos voisins européens ont interdit -, mais, en plus, dans une France traversée par l'influen-

ce grandissante des islamistes, le Reis veut avoir la mainmise sur l'organisation, déjà inextricable, de la religion musulmane. Ses représentants ont ainsi refusé récemment de signer la charte des principes pour l'islam que leur soumettait notre ministre de l'Intérieur. Dans ce contexte, le régime d'Ankara a trouvé une alliée inespérée en la municipalité de Strasbourg. La ville, où siège une élue voilée, est dirigée par une majorité écologiste au discours pour le moins ambigu sur la laïcité. Une aubaine, en terre concordataire, car le financement des lieux de culte par les collectivités locales y est autorisé. La mairie vient de voter une subvention de 2,5 millions d'euros pour l'agrandissement du projet de mosquée. Compte tenu des messages antirépublicains portés par ses promoteurs, on ne peut s'empêcher de penser que le clientélisme électoral le dispute à l'inconséquence ! Jusque sur son propre sol, la France est prise dans le piège turc. ■

La mairie de Strasbourg, nouvelle alliée d'Erdogan

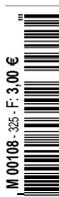
EspaceTopper®
Maton familiale depuis 1926

LOIN DES YEUX, PRÈS DE L'OREILLE !

Pendant le confinement, **profitez de conditions exceptionnelles en commandant par téléphone.**
Nous restons à l'écoute 7j/7 de 10h à 18h
au 01 45 77 80 40.

Canapés, literie, armoires lits, dressings, mobilier... découvrez nos collections sur www.topper.fr et appelez-nous pour obtenir une réponse immédiate à toute question et finaliser votre commande.

Espace Topper, les plus grandes marques contemporaines : Diva, Duvivier, Steiner, Tempur, Treca, Calligaris, Kartell...



À distance, en visio... les modes de travail ch

Si les Français se sont acclimatés comme ils pouvaient à leurs nouvelles conditions de travail, la situation ne devrait pas changer de sitôt.

WILLIAM PLUMMER
@PlummerWilliam

TÉLÉTRAVAIL Teams, Zoom, Hangouts... Plus de douze mois après le début de la crise du Covid, ces outils numériques de travail et de communication à distance se sont invités dans le quotidien de plusieurs millions de Français. Avec les différentes périodes de confinements ou de couvre-feux, de très nombreuses entreprises et leurs salariés n'ont eu d'autre choix que de s'adapter et de modifier en conséquence leur manière de travailler. Un véritable jeu d'équilibriste, tant la pratique du télétravail restait marginale et peu ancrée dans l'état d'esprit des chefs d'entreprise de l'Hexagone.

Mais que ce soit les grandes structures ou les plus petites, chacune a dû se mettre en ordre de bataille et mobiliser toutes leurs équipes informatiques pour tenter au mieux d'assurer la continuité et de permettre à ses salariés de travailler dans les meilleures conditions. Du côté des actifs, ce basculement brutal aux premiers jours de la crise n'a pas été facile. Il a souvent fallu composer avec un cadre de travail peu adéquat, des nouveaux modes d'échanges, et parfois même avec des enfants à gérer. Et même si, après un an, les Français sont désormais bien rodés, force est de constater que, compte tenu de la situation sanitaire, le travail à distance devrait rester la norme encore de nombreux mois...

Car, sans pour autant resserrer la vis, le premier ministre, Jean

Castex, a rappelé jeudi dernier que le télétravail devait être poussé au maximum par les entreprises, soit « au moins quatre jours » par semaine, puisqu'il restait l'un des premiers remparts pour éviter la propagation du virus. Une étude de l'Institut Pasteur vient de montrer que le travail à distance, ne serait-ce que quelques jours par semaine, permet de diminuer de 24 % les chances de contaminations et le télétravail total de 30 %. « J'appelle à la conscience collective sur ce sujet. Je le demande instamment à tous les employeurs, entreprises et personnes qui peuvent faire du télétravail, il faut au maximum s'y mettre », a alerté Emmanuel Macron ce mardi.

Risque d'isolement

Si la pratique s'était érodée en janvier par rapport à novembre, elle s'est, depuis, stabilisée. Mais « les marges de progression restent importantes », indique-t-on du côté de la Rue de Grenelle. D'après la dernière enquête Harris Interactive commandée par le ministère du Travail, parmi les actifs pouvant facilement télétravailler 65 % l'ont effectivement fait au moins partiellement en mars, contre 64 % en janvier et 70 % en novembre 2020. En d'autres termes, un tiers des salariés qui peuvent travailler à distance facilement ne le font pas. Et, en moyenne, les actifs qui télétravaillent passent 3,4 jours de la semaine à leur domicile, contre 3,5 en janvier et 3,7 en novembre.

Face à ces chiffres qui restent à améliorer, le gouvernement a publié mardi un nouveau protocole

sanitaire en entreprise. À travers ce document de 27 pages, le ministère durcit le ton sur la restauration collective et contraint les entreprises des départements soumis à des restrictions supplémentaires à réaliser un plan d'action sur le télétravail. Ce plan, qui devra être élaboré par un dialogue social au niveau de l'entreprise - rendu lui aussi plus compliqué par la distance (voir ci-dessous) -, devra cibler les activités télétravaillables et pourra être exigé par les inspecteurs du travail en cas de contrôle sur place.

Mais renforcer le cadre réglementaire autour du télétravail s'avère être un exercice compliqué. Car la marge de manœuvre reste très limitée. L'exécutif ne veut pas rogner sur le seul jour de présentiel accordé depuis début janvier aux salariés pour éviter les risques psychosociaux. Le dernier sondage commandé par l'exécutif montre que le sentiment d'isolement a progressé de 7 points depuis novembre et concerne désormais 48 % des Français qui pratiquent le télétravail. Dans la même veine, le 6^e baromètre de la santé psychologique des salariés Français, réalisé par OpinionWay, montre que 49 % des télétravailleurs sont en situation de détresse psychologique. « Ces chiffres sont plus qu'alarmants. Les besoins des salariés sont de plus en plus forts et clairs à l'égard du gouvernement et des entreprises pour agir fortement et différemment de ce qu'elles ont pu faire auparavant », souligne Christophe Nguyen, psychologue du travail et président du cabinet Empreinte humaine. ■

58%
des actifs

estiment que leur métier peut être exercé en télétravail

35%
des actifs

ont télétravaillé au moins partiellement la semaine du 8 au 14 mars

3,4
jours

C'est la durée moyenne de jours télétravaillés entre le 8 et 14 mars

48%
des salariés

qui ont télétravaillé la semaine du 8 au 14 mars ressentent un sentiment d'isolement

DES BOULEVERSEMENTS DANS LES ENTREPRISES



1. LE TÉLÉTRAVAIL DÈS QUE POSSIBLE

Branle-bas de combat dans toutes les entreprises de l'Hexagone le 17 mars 2020. Au lendemain du discours d'Emmanuel Macron et de l'annonce du confinement, les chefs d'entreprise doivent se résoudre à déployer

« systématiquement » le télétravail dans leur établissement. Une véritable révolution : il s'agit avant tout de fournir aux salariés les outils pour leur permettre de travailler dans de bonnes conditions et de définir de nouveaux modes de fonctionnement - toujours en vigueur un an après.



2. MASQUES ET GEL DE RIGUEUR

Depuis le 1^{er} septembre 2020, sauf rares exceptions, les salariés ont dû s'habituer à porter systématiquement un masque au travail. Cette pratique n'a été encadrée et rendue obligatoire par le gouvernement que tardivement, à travers

le protocole sanitaire en entreprise post-confinement. Les entreprises doivent fournir les masques à leurs salariés. Le gel hydroalcoolique s'est lui aussi invité dans les entreprises tricolores. Les employeurs doivent, là aussi, en fournir « suffisamment » pour assurer la sécurité et la santé des salariés.

Derrière l'écran, le « off » disparaît et les négociations sociales deviennent plus abruptes

ANNE-HÉLÈNE POMMIER
@ahpommier1

Bon gré mal gré, il a bien fallu s'y mettre. De confinement en reconfinement, d'incitation au télétravail en renforcement des mesures sanitaires, depuis un an la visioconférence s'est imposée dans les entreprises, y compris pour maintenir le dialogue entre les partenaires sociaux. C'est d'ailleurs le seul avantage que les représentants des salariés comme ceux des dirigeants lui reconnaissent unanimement. La communication n'a pas été coupée et les négociations se sont poursuivies par écrans interposés. « On a dû complètement réinventer les relations sociales. Et tout le monde s'est investi », souligne Laurence Renard, associée en droit social au cabinet Simmons & Simmons. En témoignage le nombre d'accords signés depuis le début de la crise. Selon les derniers chiffres du ministère du Travail, les seules discussions relatives à la mise en place de mesures sanitaires ont abouti entre les mois de mars et d'octobre 2020 à la conclusion de 53 accords de branches et plus de 8000 accords d'entreprises. C'est lorsqu'il faut s'attaquer aux sujets liés aux difficultés économiques que les choses de-

viennent moins simples. Quand de réels désaccords surgissent, « la visioconférence complique tout », dénoncent en chœur les syndicats.

Au premier rang des griefs : la disparition « de l'informel et du non-verbal », déplore Béatrice Cliq, secrétaire fédérale de Force ouvrière. « Quand la personne est seule à son bureau, derrière son écran, cela reste gérable. Mais quand il y a plusieurs interlocuteurs dans une grande salle et que l'on voit mal leurs visages et leurs gestes, on ne saisit pas leurs réactions. On n'est jamais sûr d'avoir été bien compris », regrette-t-elle.

Postures et jeux de scène

Surtout que contrairement aux réunions en présentiel, il n'est pas possible d'attendre ses homologues à la sortie de la salle pour s'en assurer et apporter des précisions. « Une négociation ne se limite pas à la séance de discussion, il y a aussi tout ce qu'il se passe avant, après ou pendant une pause quand on se retrouve pour prendre un café. C'est cet aspect humain qui manque aujourd'hui », renchérit Jean-Eudes du Mesnil, secrétaire général de la CPME. Dans un pays où l'on aime les « jeux de scène et les postures guerrières », la visioconférence a accentué le prisme. « La tonalité n'était déjà pas la même

à la table des négociations, ou quand vous croisez le DRH et qu'il vous invite quelques minutes pour discuter de manière informelle dans son bureau. Derrière l'écran, le « off » disparaît et les négociations deviennent plus abruptes », résume l'avocate Laurence Renard. Et si dans les faits rien n'empêche les protagonistes de se contacter en dehors des réunions, le manque de spontanéité de la démarche mais aussi la peur d'être enregistré à son insu rendent la démarche inopérante. « La visioconférence pose aussi ces problèmes de confidentialité, ajoute Béatrice Cliq, vous pouvez avoir une seule personne à l'écran, alors qu'en réalité il y en a trois dans la pièce qui écoutent ».

Mais pour les partenaires sociaux, c'est surtout le sujet de la négociation qui déterminera à terme ce qui pourra se faire en visioconférence et ce qui devra rester en présentiel. « Avant, l'employeur décidait de la manière dont se tiendraient les réunions. À notre demande, le gouvernement a établi une liste de sujets pour lesquels la visio ne peut plus être imposée. C'est le cas notamment des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) », affirme Marylise Léon, secrétaire générale adjointe de la CFDT. Mais tous savent qu'on ne reviendra jamais au « tout présentiel ». ■

Une négociation ne se limite pas à la séance de discussion, il y a aussi tout ce qu'il se passe avant, après ou pendant une pause quand on se retrouve pour prendre un café. C'est cet aspect humain qui manque aujourd'hui

JEAN-EUDES DU MESNIL (CPME)

CORINNE CAILLAUD
@corinnecaillaud

Le monde d'après est déjà amorcé dans l'univers des assemblées générales d'actionnaires, alors que les printemps ouvre la traditionnelle période de ces rendez-vous.

Il y a un an, ceux-ci avaient déjà été bouleversés par la pandémie de Covid-19 et par la surprise du premier confinement. La tenue de réunions physiques rassemblant plusieurs centaines de personnes étant impossible, les entreprises ont été contraintes de se réorganiser. Celles qui n'avaient pas fait partir leurs invitations ont pu différer la date de l'événement. Les autres ont dû s'adapter en fonction des dispositifs dérogatoires mis en place par Bercy, selon leur forme sociale et leurs statuts. Des mesures exceptionnelles qui perdurent, et ont été prolongées pour l'heure jusqu'au 31 juillet.

Bien que la tenue exclusivement par visioconférence ou conférence téléphonique des assemblées générales soit déjà prévue par loi depuis 2017, nombre d'entreprises l'ont expérimenté pour la première fois l'an dernier lors d'assemblées générales à huis clos. Le recueil des votes a également dû être réorganisé, avec un recours à l'e-vote, qui a

également fait l'objet de mesures d'exception.

L'assemblée générale étant le moment privilégié du dialogue avec les actionnaires, toutes les entreprises ont pris ce sujet à bras-le-corps, et, paradoxalement, la crise a renforcé l'engagement des actionnaires avec ces assemblées générales dématérialisées. Ceux qui n'étaient pas proches des lieux où se situait habituellement l'AG, et ne s'y rendaient pas, ont pu de cette façon y prendre part. Dans certaines entreprises, la parti-

« Nous sommes passés de 13 questions posées en 2019 pour les entreprises du CAC 40 à une quarantaine l'an dernier »

SOPHIE L'HÉLIAS, ADMINISTRATRICE DE SOCIÉTÉS

icipation à l'assemblée générale a été quatre fois supérieure à celle enregistrée les années précédentes. « Chez Renault, elle a été multipliée par 9, et chez Veolia, il y a eu un millier de contacts avec des investisseurs anglophones, alors qu'avant la crise ils n'intervenaient pas », relève Sophie L'Hélias, administratrice de sociétés. Cet engagement croissant des

À distance, les actionnaires s'invitent davantage dans les assemblées

hamboulés depuis un an

Un outil qui n'a pas que des inconvénients

FREDÉRIC DE MONICAULT
fdemonicault@lefigaro.fr

Les visioconférences ? Des dirigeants les enchaînent, jusqu'à cinq ou six rendez-vous dans la journée. Ils ont beau s'en plaindre, ils en reconnaissent les avantages. La visio, c'est quand même moins de déplacements, donc moins de fatigue et un bilan carbone amélioré. Surtout, c'est un gain de temps pour tous les participants et la visio est plus efficace qu'une réunion classique, en chair et en os. « Le contenu est plus ramassé, observe François Bottollier-Depois, PDG de la société de conseil La Fabrique des territoires innovants. Comme les visios dépassent rarement une heure, on va droit à l'essentiel. Le côté cadré avec des balises technologiques empêche les digressions. » En outre, il n'y a plus d'apartés comme ceux qui clôturent souvent les réunions traditionnelles et qui peuvent conduire à revenir sur la décision.

Les adeptes des visios soulignent aussi la présence physique moins envahissante qu'en présentiel. Ce ne sont pas ceux qui parlent le plus fort qui animent la réunion. Il suffit d'un tchat pour orienter le déroulement des débats. « Nous avons tous appris à donner la parole à ceux qui lèvent une main virtuelle autant qu'à ceux qui prennent la parole », expose Jean Pralong, titulaire de la chaire compétences, employabilité et décision RH de l'École de management de Normandie (EM Normandie). La visio comme revanche des timides ? En tout cas, elle ne consacre pas les forts en gueule. Et tous les participants ont de bonnes raisons d'être devant leur écran : quand les gens travaillent au même endroit, ils peuvent parfois avoir la tentation de s'inviter dans une réunion.

En visio, les réunions sont aussi moins formelles, plus détendues :

ni la cravate, trop serrée, ni les talons, pas toujours confortables, ne sont de rigueur. Cela ne veut pas dire que les managers se présentent en tee-shirts ou polo mais le distanciel est devenu synonyme de *friday wear*. À la limite, une tenue trop guidée est désormais considérée comme incongrue.

Dimension ludique

L'addition des avantages n'occulte pas les inconvénients. Le principal défaut de la visioconférence est qu'elle n'est guère propice à la créativité. « Quand on se rencontre de visu, cela pulse beaucoup plus, observe un cadre d'une entreprise de services. À distance, la présence en visio se limite parfois au minimum syndical. » Les signaux faibles sont aussi plus difficiles à détecter : séparé par l'écran, un salarié en souffrance se repère moins bien. De même, une incompréhension dans les échanges tarde à être décelée. Parmi les parades, une plus grande écoute des collaborateurs est érigée en priorité par les responsables RH.

« Avant la crise sanitaire, la visioconférence se bornait à une commodité, la pieuvre dans la salle de réunion que l'on voyait à peine, résume Christophe Platet, fondateur de Lundano, société de conseil en management et en technologie. Aujourd'hui, c'est un véritable outil collaboratif. Son usage explose au point de devenir l'application la plus utilisée par beaucoup d'entre nous, ouverte en permanence sur l'ordinateur, lancée en premier le matin. »

La visio, souligne encore Christophe Platet, rend possible le nouvel équilibre professionnel qui s'esquisse pour bien des salariés partagés entre présentiel et télétravail. « Sans oublier la dimension ludique de la visioconférence, dit-il encore. Elle est tout aussi essentielle à la vie de l'entreprise, comme l'apéro visio ou le visio pot de départ. » Décidément, on est entré dans un autre monde. ■

Le grand blues des managers de proximité

Un an après le début du premier confinement, l'heure n'est pas exactement à la fête pour les managers de proximité. Pour eux, tout s'est compliqué... Une étude OpinionWay pour Andjaro montre ainsi que les trois quarts d'entre eux estiment que leur quotidien s'est complexifié, avec les variations d'activités liées au couvre-feu et aux confinements, et en raison des décisions qui viennent d'en haut - comme le gel des embauches, les plans sociaux et les plans d'économie. Ils ont d'ailleurs le sentiment que leur direction ne les considère pas mieux depuis le début de la crise.

L'étude montre que la gestion des absences est « le sujet de préoccupation numéro un depuis le début de la crise », particulièrement dans l'industrie et dans le BTP ; ainsi, 79 % des managers de proximité considèrent que l'absentéisme est source de stress. Dans 69 % des cas, ils doivent même « faire le travail de leurs collaborateurs à leur place ». Là encore, c'est un outil digital qui pourrait leur rendre service. Nombreux sont les managers de proximité interrogés par OpinionWay qui plébiscitent un système « pouvant être sollicité pour remplacer les absents, permettant d'identifier les collaborateurs à proximité » ou « d'être notifié par SMS des collaborateurs disponibles pour remplacer les absents ».

5 millions de Français étaient en télétravail au pic de la crise, pendant le premier confinement

3. 4 MÈTRES CARRÉS PAR SALARIÉS

Ce n'est pas de sitôt que les salariés français reverront leurs open spaces noirs de monde... Pour éviter un afflux de personnes trop important dans les entreprises, le gouvernement, par le biais de son protocole sanitaire, a mis en place des jauges afin de définir

les capacités d'accueil de travailleurs en présentiel. Les employeurs doivent ainsi s'assurer que chaque salarié dispose d'un périmètre de 4 mètres carrés « afin de garantir une distance d'au moins 1 mètre autour de chaque personne dans toutes les directions », peut-on lire dans le protocole sanitaire en entreprise.

4. DE NOUVELLES RÈGLES POUR DÉJENER

Exit aussi les salles de cantines bondées. Pour combattre le virus, l'exécutif a durci le ton concernant le fonctionnement des restaurants d'entreprise, particulièrement vecteurs de contaminations. D'après la dernière version du protocole sanitaire, les

salariés sont invités à déjeuner seul, « en laissant une place vide en face d'eux », et « en respectant strictement la règle des 2 mètres de distanciation entre chaque personne ». Pour éviter tout contact social, le gouvernement a également permis, mi-février, aux salariés de déjeuner devant leur poste de travail.

estissent générales

actionnaires se reflète dans la quantité de questions envoyées à l'occasion de ces assemblées virtuelles. « Nous sommes passés de treize questions posées en moyenne en 2019 pour les assemblées générales des entreprises du CAC 40 à une quarantaine l'an dernier », poursuit Sophie L'Hélias.

Si Denis Terrien, président de l'Institut français des administrateurs (IFA), se félicite également de la progression du nombre de questions adressées à l'avance, il regrette toutefois qu'elles n'aient pu être posées en séance et déplore le manque de débat nécessaire à la bonne gouvernance. Le pointe également le coût « onéreux » de la pratique de l'e-vote. « Si les grandes entreprises peuvent se le permettre, c'est plus difficile pour les plus petites », dit-il. Quant à la confidentialité du scrutin, « techniquement, les procédures sont aujourd'hui au point, mais nous n'avons aucune assurance sur le fait que la personne qui appuie sur le bouton est bien la bonne ».

S'il paraît difficile aujourd'hui d'envisager un retour aux anciennes pratiques, c'est vers un mode hybride que les assemblées générales vont probablement évoluer. Le contact humain reste capital, et « il doit y avoir une démocratie actionnariale dans l'assemblée générale », assure Denis Terrien. ■



Laurent Pietraszewski, mercredi, dans le studio du Figaro.
S. SORIANO/LE FIGARO

Laurent Pietraszewski: « Le télétravail protège du virus »

MARC LANDRÉ @marclandre

Le travail en distanciel est un levier important, pour ne dire central, de la stratégie gouvernementale de lutte contre la pandémie de Covid. « On a 30 % de probabilité en moins d'attraper le virus si on est en télétravail », a ainsi rappelé Laurent Pietraszewski, le secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail, lors du « Talk Le Figaro » dont il était l'invité ce mercredi. « Le télétravail protège du virus », a-t-il encore insisté.

L'ex-député du Nord, par ailleurs chef de file LREM dans les élections régionales dans les Hauts-de-France, a tenu à rappeler que si les règles du protocole national sanitaire - dont une nouvelle version a été publiée mardi - sont bien appliquées pour les salariés qui ne peuvent pas travailler à distance, le risque est très faible de tomber malade. Tout du moins tant que la vaccination de l'ensemble de la population n'est pas terminée.

Personne en face

« La première des protections, c'est de porter le masque, à tout moment et dans tous les endroits clos », a encore dit le ministre, pour qui les employeurs se doivent de respecter le protocole sanitaire. « C'est

leur responsabilité », a-t-il ajouté. Le problème vient en fait des moments où les salariés se restaurent, « quand ils enlèvent leur masque ». D'où la modification, depuis ce mercredi, des règles relatives à la prise de repas sur le lieu professionnel. « On mange quand c'est possible à son poste de travail et seul quand on va au restaurant d'entreprise, sans personne en face

et à deux mètres des autres salariés », a précisé Laurent Pietraszewski. Et quand les locaux ne s'y prêtent pas ou que les postes ne permettent pas de travailler à distance, il faut « revisiter l'entreprise, réorganiser les chaînes de production, revoir les tours de présence dans les cuisines pour faire chauffer les plats », comme le ministre a pu le vérifier récemment lors d'un

déplacement dans une petite entreprise industrielle.

« Nous sommes tout entier mobilisés sur la gestion de la crise », a conclu Laurent Pietraszewski, pour qui la réforme des retraites, dont il est aussi responsable et qu'il juge toujours « nécessaire », n'est plus à l'ordre du jour. « Personnellement, on ne peut dire quand on sortira de la crise », a-t-il justifié. ■