

les cahiers BTP



Magazine trimestriel d'information sociale du BTP

5. LES CAHIERS DU BTP

Le comité éditorial du magazine

15. REVUE DE PRESSE

Le BTP et ses salariés face au coronavirus

26. FENÊTRE SUR L'EUROPE

Retraites, un casse-tête européen

30. LA SAGA DES BÂTISSEURS

Charleville-Mézières : la place Ducale

DÉLAIS • TECHNOLOGIES • PRÉVENTION • GESTION • CORONAVIRUS

L'ENCADREMENT FACE À LA COMPLEXITÉ CROISSANTE DES CHANTIERS

Dossier p. 16 à 23



Lisez Les Cahiers du BTP différemment !



+Riche +Complet +Interactif

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



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



Flashez les pages
affichant ce logo



Cliquez sur les liens vers
des informations complémentaires



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

Directeur de la publication

Gérard Duez

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Véronique Boissin,

Jean-Louis Farou,

Lionel Malaterre,

Gérard Maliverney,

Armand Suardi,

Marie-Jeanne Vonderscher.

Réalisation :

Les Rois Mages

lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,

avec Chantal Colomer

et François Roche.

Maquette

Benjamin Vernet.

Dépôt légal

2^e trimestre 2020

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0422 S 08370

Impression

Imprimerie

de la Centrale de Lens

Toutes les images
sont droits réservés, sauf :

Couverture et pages 4, 16 et 17 :

LA SCOOP / Philippe Petit

Page 3 et 5 : Joséphine de Rohan-Chabot

Page 4 et 11 : Agence TER

Page 8 : APRR / La France vue du ciel Isère

Page 12 : CFE-CGC Grand Est

Page 13 : Shutterstock / Bogdanhoda

Page 14 et 21 : Freepik / Macrovector

Page 18 : Shutterstock / Solis Images

Page 20 : Unsplash / CDC -

Shutterstock / thodonal88

Page 27 : Shutterstock / Pixavril

Page 28 : Unsplash / Josue Isai

Ramos Figueroa

Pages 30-31 : Ad Meskens





Gérard Duez
Président de la CFE-CGC BTP

**Cette période
exceptionnelle
nous prouve
combien
le « syndicalisme
de proximité »
n'est pas
un vain mot**

Le syndicalisme au temps du coronavirus

La pandémie de Covid-19 apparaît finalement comme un révélateur. Si cette « crise sanitaire majeure de notre époque », comme la qualifie l'Organisation mondiale de la Santé, s'est muée en onde de choc économique et sociale, elle est également l'occasion de trouver des réponses neuves.

Avant toute chose, il nous faut, évidemment et plus que jamais, prendre soin de notre entourage et rester à l'écoute. Ce souci de soi et des autres ne remonte pas au Covid-19, mais une fois la pandémie passée, rien ne sera tout à fait comme avant.

Pour notre syndicat, l'une des questions levées par cette crise était celle de la poursuite ou de l'arrêt d'une réforme que nous dénonçons depuis des mois aux côtés de la CFE-CGC. Le 16 mars, le chef de l'État a annoncé le report de l'examen du projet de loi sur les retraites. Dans les heures qui ont suivi, la conférence de financement était, elle, suspendue. Si ces décisions étaient inévitables, il est difficile d'imaginer que ces événements ne rebattent pas les cartes de notre système de retraite ou d'assurance-chômage.

Que penser alors du syndicalisme au temps du coronavirus ? Comment nos délégués syndicaux (DS) peuvent-ils réagir dans des entreprises où le télétravail s'est imposé, où des réunions de CSE se tiennent par visio-conférence, où les chantiers sont malheureusement souvent à l'arrêt ? Cette période exceptionnelle prouve combien le « syndicalisme de proximité » n'est pas un vain mot.

Les sections de la CFE-CGC BTP sont là pour garder le lien avec les salariés en confinement, pour répondre à leurs questions, pour détecter parfois des situations de détresse.

Nos DS font preuve ces dernières semaines de créativité pour transmettre aux salariés les informations essentielles sur la vie de leur entreprise.

Je tiens à remercier chaleureusement nos adhérents, nos élus, ainsi que l'ensemble des sections de notre syndicat pour leur engagement sans faille. ■

Gérard Duez

Éditorial

3

- 3 Le syndicalisme au temps du coronavirus**
par Gérard Duez

Les nouvelles du syndicat 5

INFOS DU SIÈGE

- 5 Les Cahiers du BTP : le comité éditorial du magazine**
6 Salaires des cadres : le Bâtiment fait grise mine

INFOS DES SECTIONS

- 7 Grand Est : Innovations et nouveaux acteurs**
8 APRR : la victoire, ça se prépare

9 LES SECRETS DU DS

Négociations salariales :
une préparation qui fait la différence

10 PORTRAIT

Vie syndicale, vie professionnelle :
Luc Ronce a trouvé le bon équilibre

Actualités

11

11 ON EN PARLE

Le prochain visage de Tours



12 À SUIVRE

Nouvelle donne pour le syndicalisme

13 FOCUS

Vers une gestion plus vertueuse
des déchets de chantier

14 L'ÉTUDE DE L'APEC

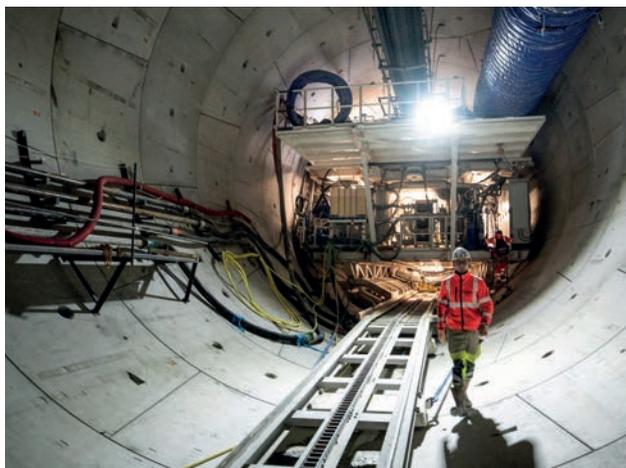
Marché de l'emploi cadre : optimisme
pour la Construction en 2020

15 REVUE DE PRESSE

Spéciale coronavirus

Dossier

16



L'encadrement face à la complexité croissante des chantiers

Travaux de plus en plus techniques, délais plus courts, gestion administrative accrue, innovations technologiques permanentes et animation de la vie des chantiers toujours plus complexe... Les salariés de l'encadrement doivent composer chaque jour avec tous ces défis.

- 19 La start-up qui aide à piloter les chantiers**
20 Coronavirus : la sécurité sur les chantiers
21 Chantiers : les 7 travaux de l'encadrement
22 Témoignage : Daniel Soldini (Razel-Bec)
23 L'avis de François Colletta
(Chantiers Modernes Construction)

Magazine

24

24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

Quand l'excellence française
profite de la formation dans le BTP

26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Retraites : un casse-tête pour tous les Européens

27 DANS LES ENTREPRISES

Le taux d'absentéisme au travail grimpe

28 JURIDIQUE

La discrimination raciale et systémique dans le BTP

30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Charleville-Mézières : la place Ducale,
la jumelle oubliée

LES CAHIERS DU BTP

Le comité éditorial du magazine

Chaque numéro du magazine de la CFE-CGC BTP est le fruit d'un travail collectif autour du comité de rédaction.



Julien Bellino
Rédacteur en chef
des Cahiers du BTP

Le 15 avril 2019, tout est allé très vite. L'incendie qui a ravagé Notre-Dame de Paris, des combles de la cathédrale jusqu'à la flèche conçue par Viollet-le-Duc, s'est également propagé comme une traînée de poudre dans le monde entier. En quelques heures, les images de l'édifice prisonnier des flammes sont devenues virales.

Quelques jours avant, le comité de rédaction des Cahiers du BTP, composé de militants avec une expérience dans les métiers de la communication, s'était réuni pour arrêter le sommaire du magazine de juillet 2019. Face à la destruction partielle du symbole que représente Notre-Dame pour les bâtisseurs de tout temps, le comité a décidé de changer le sujet du dossier. Actualité oblige.

Les réunions du comité

Les Cahiers du BTP est une publication trimestrielle, périodicité qui permet une certaine souplesse vis-à-vis de l'actualité. Bien sûr, il ne s'agit pas d'un quotidien, mais le comité de rédaction tient à coller au plus près des enjeux syndicaux, sociaux et économiques qui mobilisent les salariés de l'encadrement dans la Construction.



« Élaborer un magazine comme Les Cahiers du BTP est un travail d'alchimiste piloté par son comité de rédaction »

Pour chaque numéro, le comité de rédaction se réunit deux fois : une première pour entériner le contenu de la prochaine publication, une seconde pour relire l'ensemble des pages avant le départ en impression. Entre ces deux rendez-vous, ses membres restent mobilisés autour de la préparation du magazine.

Élaborer un tel magazine est un travail d'alchimiste. Pour la rubrique « Les nouvelles du syndicat », c'est la mobilisation des

sections régionales, d'entreprise et professionnelles qui permet d'enrichir les premières pages. Pour les autres parties (Actualités, Dossier, Magazine), chaque membre du comité discute et argumente, sur la base de propositions préparées par l'agence Les Rois Mages. Quant à la page dédiée à l'Apec, nous fixons les sujets directement avec l'association.

La mémoire du magazine

Ce travail d'alchimiste consiste aussi à diversifier les sujets au sein d'un même numéro et à piloter le contenu du magazine avec une mémoire de plusieurs années. Ainsi, pour le dossier central du magazine, l'équilibre entre BTP, syndicalisme, monde de l'entreprise et du travail est la clé.

Les Cahiers du BTP restent un vaste chantier à mener, numéro après numéro ! ■

MINIMA CADRES DANS LE BÂTIMENT

Le Bâtiment fait grise mine

Si l'année 2019 a été encourageante dans le Bâtiment, les minima cadres ont marqué le pas lors des négociations de janvier. Avec le coronavirus, la suite est plus qu'incertaine.



Gérard Duez
Président de la
CFE-CGC BTP

Après la fixation du barème des salaires cadres dans les Travaux publics (*Les Cahiers du BTP n°133*, janvier 2020), c'était au tour du Bâtiment d'être l'objet de toutes les intentions, durant l'un des rendez-vous incontournables de l'année pour les partenaires sociaux. Le 14 janvier dernier, la Fédération française du bâtiment (FFB) accueillait ainsi la réunion paritaire pour la fixation annuelle des appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres (IAC) du Bâtiment.

Lors de ces négociations, les salaires minimaux et les valeurs de point pour chaque catégorie de salariés et pour chaque coefficient (*voir tableau*) ont été fixés. Ces décisions sont applicables depuis le 1^{er} février. Et cette année, l'augmentation moyenne des salaires minimum a été fixée à 1,8 %, contre 2,20 % en 2019. Une croissance relativement basse dans un secteur qui a finalement connu une année 2019 plus dynamique que prévu.

Choc économique mondial

Dans le détail, ce chiffre de 1,8 % a été atteint grâce aux augmentations négociées pour les cadres débutants (*coef. 60 à 85*). Car du côté des cadres confirmés (*coef. 100 à 162*), la revalorisation se limite à l'inflation, qui était de 1,1 % sur l'année 2019.

Cette revalorisation des salaires est intervenue à quelques semaines des élections municipales en France, une année électorale qui est toujours particulière pour la Construction.

Cette année, les salaires minimum augmentent de 1,8 % dans le Bâtiment

Dans le Bâtiment, avant même l'annonce des mesures de confinement, les prévisions n'étaient guère optimistes pour 2020. La FFB tablait sur une progression de l'activité de l'ordre de 0,8 %, un « atterrissage en douceur », selon la Fédération après une année 2019 porteuse (+ 3,5 % de recrutement en CDI). Mais ces prévisions risquent d'être osolètes et le choc économique mondial engendré par la pandémie de Covid-19 n'est à ce jour pas mesurable. ■

SALAIRES ANNUELS DU BÂTIMENT EN 2020

Niveaux	Minima au 1 ^{er} février 2020		Augmentation 2018/2019 (+ 1,80 %)
	Coefficients	Mensuel	2019/2020
A (24)	60	1 973	2,80 %
	65	2 137	2,80 %
A (24-26)	70	2 301	2,80 %
	75	2 416	2,20 %
A (26-28)	80	2 571	2,20 %
	85	2 726	2,20 %
B 1-1	90	2 867	1,80 %
	95	3 024	1,80 %
B 1-2 (5 ans)	100	3 131	1,10 %
	103	3 223	1,10 %
B 2-1	108	3 344	1,10 %
B 2-2	120	3 696	1,10 %
C1	130	3 992	1,10 %
C2	162	4 957	1,10 %
Plafond mensuel de la Sécurité sociale			3 428 €
SMIC (montant mensuel brut)			1 539,42 €



Après la tenue du conseil, la section a assisté aux sélections régionales des WorldSkills France, à Pont-à-Mousson (Moselle)

SECTION GRAND EST

Innovations et nouveaux acteurs dans le Grand Est

Le conseil syndical de la section a voté la mise en place d'un grand plan de développement régional.



Viviane Fafet
Présidente de la section régionale

Chaque année, le conseil syndical de la section Grand Est dresse le bilan des actions menées et l'adhésion de jeunes salariés à la CFE-CGC BTP est toujours une victoire.

Notre volonté de développement est soutenue par le Syndicat national et par la CFE-CGC qui met en place une refonte territoriale pour les 27 fédérations, dont celle de la Construction, en donnant plus d'autonomie aux Unions régionales (UR) et en créant deux nouvelles formes de coordinateurs : « référents » et « développeurs ».

C'est dans ce contexte que le conseil de la section Grand Est s'est réuni à Féy, en Moselle, avec comme ordre du jour la présentation et le vote d'un plan de développement, finalisé la veille par une commission de travail. Ces actions reposent sur les deux nouvelles figures créées par la Confédération. Que ce soit en Alsace, en Champagne-Ardenne ou en Lorraine, les « référents » auront pour mission de mettre en œuvre des actions de développement syndical. Ils seront soutenus par certains membres de la section Grand Est devenus des « développeurs ».

Des référents pour vos territoires

La première démarche des référents sera d'inviter les adhérents CFE-CGC BTP de leur territoire pour présenter les actions de notre syndicat, et recueillir leurs attentes

et leurs idées. À l'heure où nous rédigeons ces lignes, l'épidémie de coronavirus Covid-19 contraint malheureusement la section à reporter sine die les réunions prévues initialement en avril.

Olympiade des Métiers

En région Grand Est, les perspectives de développement sont importantes. Les principaux groupes du BTP, tels que SPIE, INEO, Eiffage ou VINCI, sont largement actifs et nous pouvons envisager avec ce plan la création de plusieurs nouvelles sections.

Dans une région aussi dynamique, de nouvelles sections CFE-CGC BTP peuvent émerger

Pour terminer ces deux journées de travail, les membres du conseil se sont rendus aux sélections Grand Est des Olympiades des Métiers, dans le centre de formation des apprentis de Pont-à-Mousson (Meurthe-et-Moselle). Pour la CFE-CGC BTP, c'est une autre façon de renforcer ses réseaux et de marquer sa présence dans la région. ■

**APRR**

La victoire, ça se prépare

Au sein de la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (APRR), les élections professionnelles en 2019 ont validé une stratégie mise en place depuis plusieurs années.



Thierry Decorsier
Secrétaire adjoint

Le 18 novembre 2019, après des élections professionnelles par voie électronique qui ont mobilisé 78 % de votants, le syndicat progresse très fortement au sein de la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (APRR). Dans le détail, la CFE-CGC BTP devient la deuxième organisation syndicale, avec une représentativité qui croît de 46 %, en passant de 16,93 à 26,49 % sur les trois collèges électoraux.

Ces bons résultats sont le fruit d'une stratégie qui a permis à la section d'aller chercher chaque voix de salarié. Elle guidera également une partie du travail de la commission développement qui est en train de se créer.

Les trois piliers d'une stratégie

Cette stratégie électorale passe par trois piliers et un slogan : le bilan de notre action sur trois ans, et le recrutement de nouveaux adhérents dans le respect de la parité ; un programme de développement sur quatre ans, un vrai plan d'action ; et bien entendu la communication, avec un plan sur sept semaines en multi-supports.

Le premier pilier, le « bilan » du mandat passé, s'il est dense, avec des résultats concrets, aura une réelle puissance. Le deuxième pilier, le « programme », est indispensable.



Le Viaduc de Monestier-de-Clermont sur l'Autoroute A51

©APRR/LA FRANCE VUE DU CIEL ISERE

Une fois qu'il est pensé comme un plan d'action clair, c'est un véritable outil de projection sur l'avenir. Enfin, le troisième, la « com », le « faire savoir » est un lien essentiel avec les adhérents et les salariés.

Enfin, il y a ce slogan qui a porté l'action de la section : « Gagnant-gagnant et pas béni oui-oui ».

Un dialogue volontaire

Gagnant-gagnant rime avec « dialogue permanent ». Autrement dit, l'approche de la section APRR avec la direction est volontairement

proactive, dense et équilibrée. Cette démarche est sensiblement la même avec les salariés et collègues écoutés dans les unités. Car il ne s'agit pas de revendiquer, mais de proposer des solutions. Nous créons les conditions de réussite en sachant que réussir dans 100 % des cas serait curieux et échouer dans 100 % des cas serait anormal.

Un grand merci à nos candidat(e)s, aux élu(e)s, à celles et ceux qui nous ont soutenus et bien évidemment à l'ensemble des collègues qui ont voté pour la CFE-CGC. ■



Négociations salariales : une préparation qui fait la différence



Jocelyn Orain

Chef de projet chez Eiffage Construction, Jocelyn Orain est à 59 ans un nouvel arrivant dans le monde du syndicalisme, mais pas un novice en matière de négociations. Adhérent de la CFE-CGC BTP depuis 2018, secrétaire du CSE d'Eiffage Construction à Tours, délégué syndical et membre du conseil d'administration de la section CFE-CGC BTP, en l'espace de deux ans, Jocelyn a donné une nouvelle dynamique aux échanges entre DS de la branche Construction.

Pour les délégués syndicaux, les négociations annuelles obligatoires sont incontournables. Si vous êtes sur le point d'entrer dans votre première NAO, voici quelques conseils qui vous seront utiles.

1 Une préparation collégiale des négociations

Au sein de votre section syndicale, rien ne sert de partir seul. Avant d'arriver à la table des négociations, la préparation doit se faire de façon collégiale, entre les élus titulaires et suppléants et les délégués syndicaux (DS) CFE-CGC BTP. L'enjeu des négociations annuelles obligatoires (NAO) et la responsabilité vis-à-vis des salariés sont tels que le DS ne peut être le seul décideur ou l'unique dépositaire des informations qui parviennent à la section. Si vous le pouvez et que la section suit votre initiative, essayez de former une équipe de négociation spéciale NAO.

2 L'échange d'informations, clé du succès

Selon les entreprises, les négociations décisives peuvent se tenir au niveau national, dans les comités de branche. Il faut parfois constater que les entités régionales du groupe communiquent des informations partielles. Pour les organisations syndicales (OS), ce déficit d'information est dangereux. C'est la raison pour laquelle le DS doit faire circuler les informations utiles dont il dispose et les revendications de la section en informant les élus, titulaires et suppléants, les adhérents CFE-CGC BTP, voire l'ensemble des salariés

3 Anticiper les attentes de la direction...

DS fraîchement nommé(e), vous vous êtes immédiatement plongé(e) dans le bain. Il vous faut prendre connaissance des revendications des salariés et de celles de votre section. Vous devez connaître aussi le poids syndical de la CFE-CGC BTP dans votre entreprise. Mais pour les NAO, cerner les attentes de la direction est aussi un enjeu clé. Imaginez que les précédentes NAO se soient soldées par une décision unilatérale des dirigeants, ils pourraient vouloir parvenir cette fois à un accord. En sachant cela, vous possédez un levier essentiel de négociation.

4 ... et dialoguer avec les autres syndicats

Vous l'avez déjà lu dans les colonnes des *Cahiers du BTP*, mais il est vital de l'écrire de nouveau : pour nourrir le dialogue social, un délégué syndical doit aussi connaître les autres OS de son entreprise, leurs équipes et leurs revendications. Et pour bien préparer des négociations annuelles, le cas échéant, s'entendre avec les syndicats pour peser davantage face à la direction. Dans cette entente syndicale, le rôle de la CFE-CGC BTP sera crucial puisqu'elle porte la voix des Tam et des cadres. ■



Pour en savoir plus et obtenir le lien vers
la Boîte à outils : contact@cgcbbtp.com

Vie syndicale, vie professionnelle : Luc Ronce a trouvé le bon équilibre

**Luc Ronce est délégué syndical central et secrétaire du comité économique et social central chez PRO BTP.
Le syndicalisme lui permet d'aider les personnes en difficulté.**

Délégué syndical, délégué du personnel, vice-président puis président de la section PRO BTP, secrétaire du bureau national de la CFE-CGC-BTP et de la Fédération de la Construction, administrateur URSSAF... Luc Ronce ne compte plus ses nombreuses casquettes portées au cours de son impressionnante carrière syndicale. Pour cet ingénieur en informatique, originaire de Marseille, les titres honorifiques importent peu. « *Seul le don de soi est essentiel. Plus qu'un engagement, c'est une règle de vie que m'ont inculquée mes parents et grands-parents* », explique ce passionné de l'armée française. Parce que, dit-il, « *ce sont les belles rencontres qui remplissent une vie* ». Pari gagné : à 57 ans, le syndicalisme lui permet d'accomplir encore aujourd'hui ce qu'il aime par-dessus tout, « *aider les personnes en difficulté à avancer* ».

Une opportunité à saisir

Luc se souvient de cette rencontre avec le délégué syndical de la CFE-CGC en 1993, alors qu'il traversait une période de doute sur son avenir professionnel au sein de la Caisse Nationale de Retraite des Ouvriers du



Luc Ronce, DSC CFE-CGC BTP
chez PRO BTP

BTP (CNRO), qui a depuis fusionné avec les caisses Etam et Cadres pour donner naissance au groupe PRO BTP en 1993. « *À cette époque, j'avais fait le tour de mon métier d'analyste programmeur en informatique et je n'avais aucune ouverture sur l'entreprise*, raconte Luc Ronce. *Lorsqu'on m'a proposé de rejoindre l'équipe syndicale, j'ai saisi cette opportunité et j'ai réussi à trouver le bon équilibre entre ma fonction d'expert en informatique et ce contact humain que je retrouvais à travers le syndicalisme.* »

Sur le pont à côté du capitaine

Depuis cette année-là, Luc Ronce s'engage et s'implique sur tous les fronts. Il est élu délégué du personnel, puis remplit plusieurs mandats successifs dans les différentes instances représentatives du personnel (DP, CHSCT, CE, CCE) avant de rejoindre le bureau de la section professionnelle BTP. « *Avant je n'étais qu'un soutier dans la cale du navire et d'un coup, je me suis retrouvé sur le pont à côté du capitaine*, lance-t-il, enthousiaste. *En comité d'entreprise ou en commission paritaire, nous pouvions interroger la direction sur la stratégie de l'entreprise dans un dialogue constructif.* »

**« Plus qu'un engagement,
c'est une règle de vie »**

Parallèlement, bien sûr, en l'espace de cinq ans, il passe du poste d'agent de maîtrise à celui de chef de projet. Puis, en juin 2015, il devient chef de projet « suivi de formation », ce qui lui permet d'assumer ses nouveaux postes de secrétaire au bureau national de la CFE-CGC BTP, mais aussi à la Fédération française de la Construction.

Aujourd'hui, Luc Ronce vient d'obtenir sa certification de coach professionnel et se déclare comblé : « *Je vais continuer à aider les autres. C'est ce que je préfère, d'autant que je me mets au service d'un monde professionnel du BTP dont je partage les valeurs.* » ■

CV EXPRESS

1963 Naissance à Marseille | **1987** Entrée au Centre de Compétence en Informatique de Gestion | **1988** Analyste-programmeur au sein de l'entreprise CNRO | **1993** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **1993** Élu délégué syndical du personnel de PRO BTP | **2019** Chef de Projet Suivi de formation chez PRO BTP, délégué syndical central et secrétaire du comité économique et social central ; secrétaire au bureau de la Fédération de la Construction.



EN CHIFFRES

120 000 logements

L'Agence nationale de l'habitat (Anah), qui dépend du ministère du Logement et alloue les aides publiques à la rénovation des logements privés, a atteint son objectif de 120 000 logements rénovés en 2019. Une première en quatre ans. Pour 2020, l'Anah vise les 136 000 logements.

62 Mds d'€

L'Allemagne se lance dans un plan de relance économique massif. Berlin a notamment annoncé un investissement de 62 milliards d'euros, d'ici à 2030, pour rénover son réseau ferroviaire et promouvoir « une mobilité moderne et respectueuse de l'environnement grâce au rail ».

+ 13 % d'apprentis dans le BTP

L'apprentissage connaît une accélération en France. Le gouvernement a annoncé une augmentation de 16 % du nombre d'apprentis sur un an. Ils étaient 485 000 jeunes fin décembre. Le BTP connaît lui une croissance de 13 %, soit 69 000 nouveaux jeunes en stage ou en alternance.

©AGENCE TER



«Porte de Loire» est un projet architectural, urbain et paysager

Le prochain visage de Tours

Depuis plusieurs mois, le centre-ville de Tours est en pleine rénovation avec un projet de grande ampleur.

Le projet de réaménagement du haut de la rue Nationale à Tours, sur les bords de la Loire, a fait couler beaucoup d'encre depuis les années 2000. Il a finalement été lancé officiellement en 2019 par la ville. Nom de code de ce quartier en devenir : « Porte de Loire ».

Au cœur de ce vaste projet architectural, urbain et paysager, se trouve la place Anatole France, l'ancienne place Royale, pilier de l'axe nord-sud de Tours. Pour préparer les plans de « Porte de Loire », l'agence TER, qui mène la maîtrise d'œuvre, s'est plongée dans l'histoire de cette place qui, depuis le XIV^e siècle, a muté au fil des travaux d'aménagement de la ville et de ses berges. Car l'un des buts affichés du projet est de « renouer avec la Loire » et de donner une nouvelle jeunesse au centre-ville tourangeau.

Le grand chantier « Porte de Loire » devrait durer jusqu'en janvier 2021 et

s'étendre sur une dizaine d'hectares. Au plus fort de l'activité, il emploiera jusqu'à 120 Compagnons du Devoir.

La renaissance des berges

Parmi les réalisations attendues se trouvent deux hôtels conçus par le cabinet Arte Charpentier, 5 600 m² de commerces, 79 appartements et une passerelle vers l'île Simon. Près de 11 000 m² d'espace public seront aménagés et les bords de la Loire seront ouverts à la promenade, à l'image des transformations menées à Bordeaux, Lyon ou Nantes.

La place Anatole France sera quant à elle reconvertie en esplanade, tandis que le « Bâtiment de Loire », pendant de la bibliothèque centrale de la ville, viendra étoffer l'entrée historique de Tours.

Le budget pour l'ensemble des travaux devrait avoisiner les 20 millions d'euros, avec la ville de Tours en maîtrise d'ouvrage. ■

Nouvelle donne pour le syndicalisme

La réforme des retraites, aujourd'hui mise en sommeil pour cause d'épidémie, avait contraint la CFE-CGC à prendre une position inédite. Une ère nouvelle s'annonce pour le syndicalisme français.



En 2019, la CFE-CGC a rejoint l'intersyndicale contre le risque de financiarisation du système des retraites

PHOTO : MOBILISATION À METZ EN 2017

Cela fait des mois qu'ils battent le pavé et enchaînent les opérations coup de poing pour tenter de faire entendre leur voix auprès du gouvernement. Ils ont même affiché un front uni en décembre dernier contre la réforme des retraites, le conflit social le plus long depuis les mobilisations de mai 68. Pourtant, ces derniers temps ont été le théâtre d'affrontements et de violences verbales sans précédent dans l'histoire du syndicalisme français.

« Le gouvernement se moque des corps intermédiaires, c'est inacceptable »

Rien ne va plus entre les "réformistes", favorables à cette réforme structurelle, et les "radicaux", qui en réclament le retrait pur et simple. La CFE-CGC, elle, a rejoint l'inter-

syndicale pour dénoncer le risque de financiarisation du système des retraites.

Redonner du souffle au syndicalisme

Un engagement exceptionnel pour marquer l'opposition forte des cadres à la réforme des retraites. « Cette division au niveau de l'intersyndicale marque un point de non-retour », regrette Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social et de la représentativité. Et celui-ci de préciser : « La CFE-CGC s'est toujours inscrite dans le dialogue social, mais les conditions ont changé. Aujourd'hui, nous sommes face à un mur. Le gouvernement se moque des corps intermédiaires, qui représentent les salariés, et le dialogue social est mal en point. C'est inacceptable. »

Dans ce climat sous tension, la nouvelle donne syndicale qui est en train de se jouer s'annonce serrée. L'enjeu : redonner un nouveau souffle au syndicalisme. « La stratégie du pourrissement organisée par Emmanuel

Macron et le gouvernement conduit à des formes de "radicalisation" », constate Stéphane Sirot, historien spécialiste des mouvements sociaux. D'ailleurs, commente Gilles Lécuelle, « plus nous avançons sur ce dossier, plus le gouvernement montre son incompétence. Ce que le Conseil d'État a confirmé dans son avis du 25 janvier en jugeant sévèrement l'amateurisme de l'exécutif, notamment sur les projections financières "lacunaires" du projet. »

Un nouveau chapitre

Sans sortir de l'intersyndicale, la Confédération a toutefois annoncé une « pause symbolique » et n'a pas participé à la journée de mobilisation contre l'utilisation du 49.3, le 3 mars dernier dans le cadre de la conférence sur le financement du système des retraites. Même s'il n'est guère optimiste quant à l'issue de cette conférence, Gilles Lécuelle insiste sur cette volonté de la CFE-CGC d'« incarner la troisième voie syndicale » entre réformisme et contestation. ■



En 2018, la filière Construction est parvenue à respecter l'objectif réglementaire de 70 %

Vers une gestion plus vertueuse des déchets de chantier

Le projet de loi « anti-gaspillage » instaure le principe de pollueur-payeur à travers la création d'une filière responsabilité élargie du producteur (REP) dans le Bâtiment.

Plus question de passer entre les mailles du filet en matière de déchets de chantier et de dépôts sauvages. Le gouvernement a tranché fin novembre avec la création d'une filière de responsabilité élargie du producteur (REP), instaurant le principe de pollueur-payeur.

Désormais, les fabricants de matériaux de construction seront responsables financièrement du recyclage de leurs produits. À partir de 2022, la REP portera sur les « produits ou matériaux de construction du secteur du Bâtiment destinés aux ménages ou aux professionnels ». C'est l'une des mesures phares du projet de loi « anti-gaspillage pour une économie circulaire », voté en janvier dernier à l'Assemblée nationale.

Premier producteur de déchets, le secteur du BTP génère à lui seul quelque 246 millions de tonnes par an, dont 46 millions de tonnes pour le Bâtiment. Si la filière Construction est parvenue en 2018 à respecter l'objectif réglementaire de 70 % pour 2020, fixé par la loi de transition énergétique de 2015, une meilleure gestion des déchets s'impose sur toute la chaîne.

Le fléau des décharges sauvages

Maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, entreprises, gestionnaires de déchets, collectivités locales doivent se mobiliser davantage dans la mise en œuvre des bonnes pratiques. « Prévention, tri sur chantier, recyclage, réutilisation, réemploi sont autant de leviers qui contribuent à la mise en place d'une

économie circulaire pour une utilisation plus efficace des ressources », insiste la Fédération française du Bâtiment (FFB). Selon Romain Icol, co-fondateur de la start-up Les Ripeurs, qui a développé une application encourageant la collecte des déchets, « si l'on s'intéresse à ce fléau écologique que sont les décharges sauvages, on constate que la grande majorité des déchets qui s'y trouvent provient du Bâtiment ».

Le gouvernement instaure le principe de pollueur-payeur dans le BTP

De plus, après la mort du maire de Signes à la suite d'une violente agression en août 2019, la Fédération du Bâtiment et des Travaux publics (FNTP) du Var a durci le ton et décidé de se constituer partie civile dans les affaires de décharges jugées illégales par la Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DEAL), afin de supprimer les dépôts sauvages en région PACA.

Une dynamique se crée

Pour encourager cette mutation majeure dans le secteur du BTP, le projet de loi anti-gaspillage prévoit un maillage plus dense des déchetteries en France et une reprise gratuite de certains déchets s'ils sont triés préalablement. Le texte est précis sur ce point : la REP financera le ramassage et le traitement des dépôts sauvages de déchets du bâtiment.

Aujourd'hui, la dynamique est lancée : « Près de 30 % des matériaux utilisés en France pour le Bâtiment et les TP sont issus du recyclage », souligne Nicolas Vuillier, président de l'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (Unicem). ■



Marché de l'emploi cadre : l'optimisme pour la Construction

Après une année 2019 porteuse, les prévisions 2020 de l'Apec montrent un certain optimisme des entreprises du BTP en termes de recrutement de cadres.

8 510 recrutements

dans les travaux de construction spécialisés

(dont 33 % de cadres ayant 6 à 10 ans d'expérience)

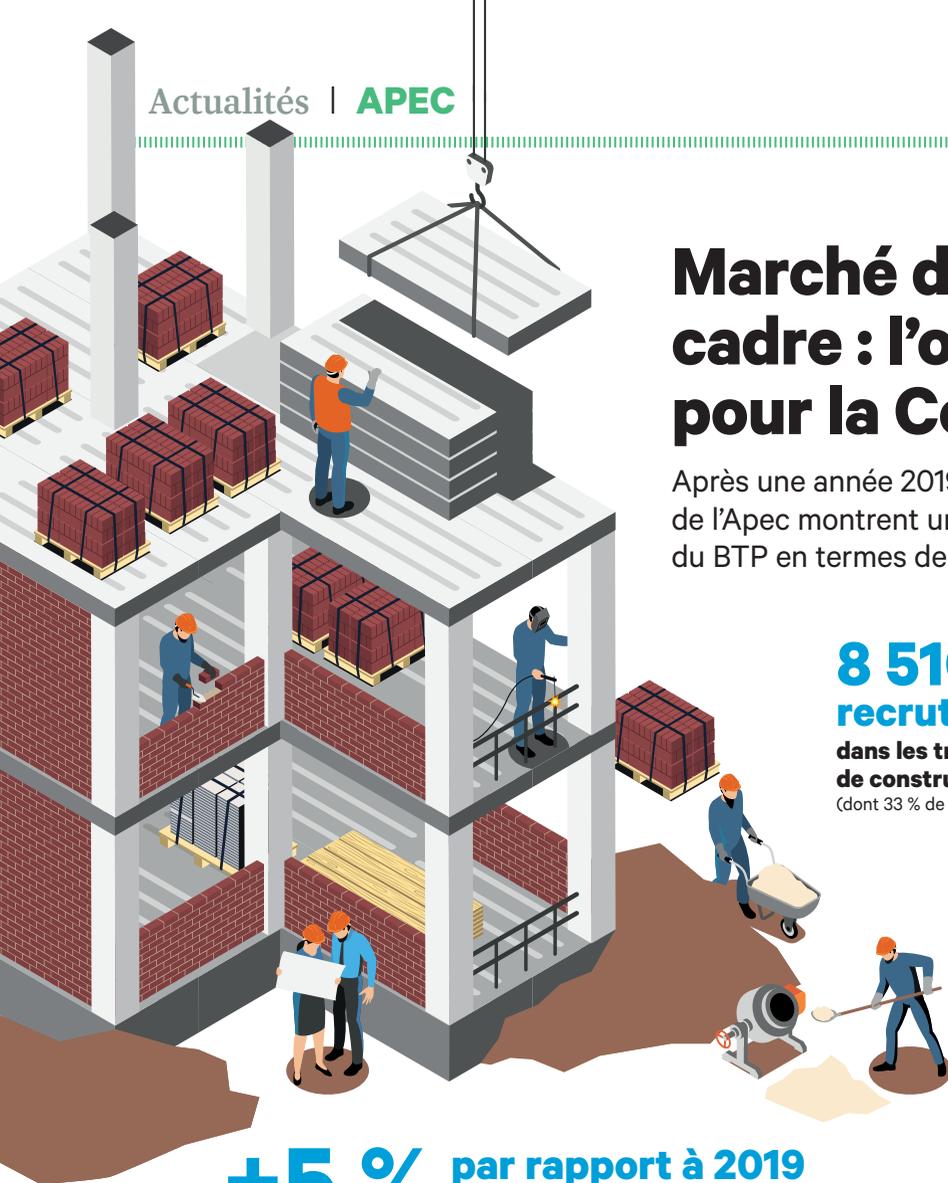
5 270 recrutements

dans le Bâtiment, le génie civil et les matériaux de construction

(dont 28 % de cadres ayant 1 à 5 ans d'expérience)

+5 % par rapport à 2019
13 800 recrutements attendus en 2020
 (étude publiée en février, hors impact du coronavirus)

Source : étude « Prévisions Apec 2020 »



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

PLUS DE LA MOITIÉ DES EMBAUCHES DE CADRES DEVRAIENT CONCERNER DES JEUNES CADRES

En 2019, les entreprises de la Construction ont recruté 13 100 cadres, soit un volume similaire à 2018. Elles ont également procédé, en interne, aux promotions de 3 700 salariés non-cadres au statut de cadre. Ce haut niveau de recrutements et de promotions, conjugué à une faible progression des sorties de cadres (démissions, licenciements ou départs à la retraite), s'est traduit par la création de 3 500 postes l'an passé.

Pour 2020, l'étude de l'Apec publiée en février révélait l'optimisme des entreprises de la Construction, qui anticipaient 13 800 recrutements de cadres (+5 % sur un an). Les grands travaux d'infrastructures

liés au Grand Paris ou à la transition énergétique devant accélérer les besoins en compétences et expertise du secteur. Les agents économiques du Bâtiment, génie civil et matériaux de construction ou ceux des travaux de construction spécialisée recherchent avant tout des cadres de chantier.

Selon ces prévisions, plus de la moitié des embauches de cadres concerneraient des jeunes cadres (1 à 10 ans d'expérience). Mais à l'heure où nous écrivons ces lignes, l'épidémie de coronavirus Covid-19 bouleverse la Construction et l'économie française. Les prochaines prévisions rendront compte de ces changements. ■



SPÉCIAL CORONAVIRUS
REVUE DE PRESSE

Un ministre évoque les TP...

RTL – 22/03

« Dans BTP, il y a TP, c'est-à-dire travaux publics. Si on n'entretient pas les routes, si on n'entretient pas les gaines électriques, si on n'entretient pas les canalisations, si on n'est pas capable de vérifier qu'il n'y ait pas de pannes, de destructions, si on n'est pas prêt en cas d'intempéries à intervenir pour rétablir l'électricité, l'eau, l'énergie... Tout s'arrête. »

(Olivier Véran, ministre de la Santé)

... un responsable syndicat répond

Le Journal du Grand Paris – 23/03

« Les grands chantiers, si l'on prend l'exemple du Grand Paris express, concentrent souvent jusqu'à 500, voire 800 personnes, dans des installations communes, les rendant incompatibles avec l'interdiction de rassemblement de plus de 100 personnes ou l'espacement d'un mètre recommandé. Il a fallu un temps pour que l'État comprenne

nos spécificités ». (Bertrand Burtschell, président du Syndicat parisien des travaux publics)

Management de proximité virtuelle

Forbes France – 11/03

« Les leaders et les managers des entreprises doivent apprendre à piloter durablement leurs équipes à distance durant le coronavirus et autres. Autrefois limité aux équipes internationales (ou aux périodes de grèves des transports pour certains pays !), le management à distance s'impose comme le nouveau normal : le management de proximité fait place brutalement au management de proximité virtuelle. » (Hervé Borensztein, cabinet Heidrick & Struggles)

Les syndicats veulent protéger les salariés

Le Monde – 20/03

« La situation préoccupe également les partenaires sociaux. Jeudi soir, ils ont abordé le sujet à l'occasion d'une visioconférence.

Leurs échanges ont débouché sur un texte commun appelant "les pouvoirs publics et les entreprises à mettre en œuvre tous les moyens indispensables à la protection de la santé et de la sécurité des salariés devant travailler." Quelques lignes relativement convenues, mais sur lesquelles il fut tout de même difficile de s'entendre, selon plusieurs participants. »

Se former pour sortir de la crise

Forbes France – 20/03

« Une autre raison devrait aussi inciter les salariés et leurs employeurs à s'engager dans des actions de formation. La période que nous traversons se caractérise par un grand isolement. Or, s'engager avec d'autres dans un acte pédagogique permet de créer un lien social, de nourrir le sentiment d'être ensemble, même à distance et de lutter contre la solitude. » (Jean-Jacques Gressier, Académie du Service)



@PRO BTP Groupe – 15/03

#Coronavirus. Suite aux décisions gouvernementales, notre réseau d'accueil est fermé. Nos équipes restent bien sûr à votre écoute. Contactez-nous par mail via votre espace privé ou par téléphone.

@Emmanuel Lechypre, BFM – 24/03

En vrac, les stats folles du choc Covid-19 : l'industrie tourne à 25 % de ses capacités habituelles. La production d'électricité a chuté de 15 % en février. 67% des artisans de l'automobile ont tiré le rideau.

@CFE-CGC – 23/03

L'employeur devant laisser le temps nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE, nous préconisons, si besoin, une augmentation du nombre d'heures de délégation compte tenu des circonstances exceptionnelles.

@Bruno Cavagné, FNTP – 19/03

80 % des chantiers de travaux publics sont à l'arrêt. La sécurité est notre priorité. La sécurité des collaborateurs dont la protection est non négociable & la sécurité contractuelle des entreprises.

DÉLAIS • TECHNOLOGIES • PRÉVENTION • GESTION • CORONAVIRUS

L'ENCADREMENT FACE À LA COMPLEXITÉ CROISSANTE DES CHANTIERS

Travaux de plus en plus techniques, délais toujours plus courts, gestion administrative accrue, innovations technologiques permanentes et animation de la vie des chantiers toujours plus complexe...

Les salariés de l'encadrement doivent composer chaque jour avec tous ces défis.



L'un des tunneliers qui creusent les nouvelles lignes de métro du Grand Paris Express. Ici, au puits Robespierre à Bagneux (mars 2019)

SOMMAIRE

- La start-up qui aide à piloter les chantiers **19**
- Coronavirus : la sécurité sur les chantiers **20**
- Chantiers : les 7 principaux travaux de l'encadrement **21**
- Témoignage : Daniel Soldini (Razel-Bec) **22**
- L'avis de François Colletta (Chantiers Modernes Construction) **23**

Si l'on veut se rendre compte de la complexité des chantiers du BTP aujourd'hui, le projet Ginko à Bordeaux offre un parfait exemple. Il s'agit de l'opération de BTP et d'aménagement urbain la plus importante de l'Hexagone, en dehors du Grand Paris : 32 hectares de superficie totale ; 200 000 m² de surface de plancher, autant en surface de voile ; 29 000 m² de surface commerciale ; 24 bâtiments à la typologie variée ; 2 700 logements ; 1 540 places de parking en sous-sol sur trois niveaux ; 80 000 m³ de béton ; 6 000 tonnes d'acier ; 500 000 heures de main-d'œuvre. Dix ans de travail ont été nécessaires pour la construction de cet éco-quartier situé face au lac de Bordeaux, entre le démarrage des travaux en 2010 et la livraison des derniers logements au cours de cette année, sous l'orchestration de Bouygues Immobilier.

Le rôle de l'encadrement du chantier est de gérer des flux d'informations complexes

Même si tous les chantiers français ne sont pas de cette ampleur, ils présentent tous au moins un point commun : leur gestion est de plus en plus complexe. On peut attribuer cette tendance à trois ensembles de causes. Les premières sont d'ordre économique : il faut livrer dans les délais et dans les coûts prévus tout en assurant la rentabilité de l'opération pour les entreprises qui y participent, dans des métiers où les marges sont étroites. Ensuite, il faut satisfaire à un ensemble de normes, réglementations, cahiers des charges de plus en plus techniques et contraignants, qu'il

s'agisse des évolutions fréquentes du code de la Construction, de la RE 2020, de la norme BIM 19650, des obligations nouvelles en matière de recyclage des déchets et de lutte contre le gaspillage (*lire p.13*) ou des diverses clauses environnementales.

Des délais de plus en plus courts

Enfin, la gestion des ressources humaines est de plus en plus exigeante, s'agissant notamment de la sécurité des personnels, de la recherche d'une adéquation permanente, au jour le jour, entre les ressources en main-d'œuvre et les besoins du chantier, ou des conditions sanitaires liées à des travaux parfois de nature dangereuse exigeant le maniement de produits plus ou moins toxiques. Et ce, sans

évoquer les problèmes liés à l'épidémie de coronavirus Covid-19 de ces dernières semaines (*lire p.20*). On imagine sans peine la pression qui pèse sur les épaules des responsables de projets, directeurs de travaux, chefs de chantiers, conduc-

CONSEIL COVID-19

Dans un guide de "bonnes pratiques" liées au coronavirus, l'OPPBTP conseille à la maîtrise d'ouvrage de « désigner un référent Covid-19 chargé de coordonner les mesures à mettre en œuvre », un chef de chantier ou un salarié chargé de prévention, par exemple.





teurs de travaux ou ingénieurs, que François Colletta, directeur de travaux chez Chantiers Modernes, une filiale de VINCI Construction résume ainsi : des travaux de plus en plus techniques, des délais de plus en plus courts, des effectifs comptés au plus juste (*lire son interview p.23*).

L'encadrement à rude épreuve

La contrainte de temps est particulièrement forte, notamment dans le cadre du chantier du Grand Paris. François Colletta et ses équipes travaillent en ce moment sur une portion de huit kilomètres de la ligne 15 du Grand Paris Express, qui doit être livrée avant les Jeux Olympiques de 2024.

Et en l'espace de quelques années, l'encadrement a également vu un certain nombre d'activités émerger, à commencer par des relations accrues avec les clients des chantiers comme avec les riverains. Dès lors, comment gérer ce stress et ces nouvelles responsabilités ?

On imagine la pression qui pèse sur les épaules de l'encadrement : des chantiers de plus en plus techniques

D'abord en mettant en œuvre une organisation qui prenne en compte le fait que les délais de préparation d'un chantier sont de plus en plus courts et que le temps de son déroulement, pour des raisons économiques et financières, a tendance à se raccourcir. Dans ce contexte, le rôle de l'encadrement du chantier est de gérer des flux d'informations complexes depuis le terrain jusqu'à la direction du projet, en y associant les très nombreuses parties prenantes d'un chantier.

D'où le déploiement de nouveaux

Les fondateurs d'Hiboo

(de gauche à droite : Clément Bénard, François Jacob et Charles Bénard)



©DR

TÉMOIGNAGE

HIBOO, UNE VISION GLOBALE DU CHANTIER

Qu'il s'agisse de contrôler l'inventaire d'un parc de machines ou de zones de terrassement et de stockage, toutes les opérations sont passées au crible par Hiboo. Cette jeune start-up, créée en 2017, aide les entreprises à « optimiser la gestion des matériels déployés et utilisés sur un chantier ». Plus besoin d'organiser et d'administrer un chantier en passant par de multiples échanges de bordereaux d'écriture sous forme papier pour remonter les informations du terrain. « Notre métier consiste à agréger et harmoniser toutes les données des constructeurs d'engins de chantier afin de restituer les bons indicateurs, qui permettront aux industriels de la construction de disposer d'une vision globale de leur chantier », explique Clément Bénard, l'un des fondateurs de Hiboo. Par exemple, un chef de chantier peut désormais expliquer les écarts de consommation de carburant constatés sur un même engin d'un mois à l'autre. Il maîtrise aussi le taux de ralenti de ses machines, ainsi que la vétusté des engins.

Autant d'indicateurs qui permettent de faire de la prévention, notamment en matière de maintenance. Des machines à l'arrêt peuvent bloquer l'avancée d'un chantier et donc coûter très cher à l'entreprise. C'est pourquoi Hiboo a conçu une application fondée sur l'horaire de la machine : au lieu de prévoir une révision des engins tous les 3 à 6 mois, cette approche permet de s'appuyer sur l'historique des révisions en fonction du taux d'utilisation de la machine pour planifier une révision. Grâce à cette approche, il est ainsi possible de réduire le nombre de pannes. « C'est une première étape, remarque Clément Bénard. Demain, nous pourrons faire de la maintenance prédictive afin de proposer une analyse encore plus fine de la performance des machines utilisées par nos clients. » ■

outils technologiques, comme le *Building Information Modeling* (BIM) ou d'autres outils de numérisation des données, afin de faciliter leur transmission en temps réel. Par exemple, que la société Razel-Bec a développé une application multi support, connectée aux serveurs de l'entreprise, qui permet à l'encadrement de bénéficier d'une vision globale du chantier et de son état d'avancement.

Les grands groupes du BTP à l'affût

Ces nouvelles technologies abordent aussi une question cruciale :

la gestion des matériels, nombreux et divers, qui interviennent sur un chantier. Une jeune start-up française, Hiboo, propose désormais, grâce aux objets connectés, une gestion optimisée des engins, qu'il s'agisse de leur durée de mise en œuvre, de leur consommation de carburant ou de l'anticipation des pannes (*lire l'encadré p.19*).

Une autre jeune start-up toulousaine, IBAT BTP, a mis au point des logiciels permettant d'optimiser les dépenses de chantier et la gestion de la main d'œuvre. « *Sur un chantier de 500 000 euros, si on additionne nos différentes solutions, nous parvenons*

à récupérer 5 % des marges. Pour une PME, le gain est donc conséquent », explique Natacha Resel, responsable commerciale de l'entreprise. Elle ajoute : « *L'une de nos applications permet par exemple de paramétrer les tarifs négociés avec les fournisseurs. Le chef de chantier n'a alors plus besoin de négocier les prix. Il peut suivre la chaîne de la commande à la livraison, ainsi que la validation de la facture.* »

Diriger un chantier, c'est aussi former les jeunes professionnels

Bien conscients des innovations proposées par ces start-up, les grands groupes du secteur tels VINCI, Rabet Dutilleul, SPIE ou Eiffage développent différents types de relations avec ces jeunes pousses. Les majors du BTP peuvent par exemple se fournir en solutions innovantes auprès de ces start-up, dans le cadre d'une relation client-fournisseur, la plus répandue aujourd'hui : 70 % des start-up reconnaissent avoir ce type de partenariat, selon une étude du cabinet PwC.

Mobiliser de nouvelles compétences

L'apparition de ces nouvelles technologies et de ces nouveaux acteurs, obligent donc l'encadrement des chantiers à se doter de nouvelles compétences. La transversalité des tâches est l'un des enjeux majeurs, puisqu'elle oblige à une coordination permanente de l'ensemble des acteurs. Les chefs de chantier, par exemple, doivent à la fois assumer des tâches administratives plus complexes (notamment en matière de *reporting*), en même temps qu'ils ont en permanence à optimiser les

(Suite p.22)

CORONAVIRUS

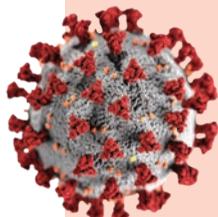


LA SÉCURITÉ SUR LES CHANTIERS

Tous les projets du Grand Paris à l'arrêt, 34 000 salariés du BTP de Haute-Garonne en chômage partiel : la Construction se mobilise face à la pandémie de Covid-19. Mais alors que les fédérations patronales du secteur de la Construction (FNTP, FFB, Capeb) demandaient un chômage partiel pour assurer la sécurité des salariés, le gouvernement a réagi en dénonçant leur « défaitisme ».

Si le dialogue a été renoué le 20 mars autour d'un équilibre entre conditions de sécurité sanitaire, chômage partiel et sécurisation des contrats, la situation varie en fonction des entreprises ou des régions. Concrètement, en l'absence de consignes du maître d'ouvrage, l'employeur peut choisir de poursuivre un chantier, en accord avec les salariés, à condition de mettre en place un protocole de prévention lié au Covid-19 (masques adaptés, gants, respect des « gestes barrières », etc.).

Des mesures difficiles à appliquer sur des chantiers complexes et pas toujours efficaces selon l'OPPBT. Pour l'organisme de sécurité, les consignes de « distanciation sociale » ne seraient pas adaptées aux métiers du Bâtiment ou les Travaux publics. ■





Chantiers : les 7 principaux travaux de l'encadrement

Les chefs de chantier et les conducteurs de travaux n'ont pas attendu l'épidémie de coronavirus pour gérer au quotidien des chantiers complexes.



(Suite de la p.20)

process de gestion des chantiers pour s'adapter aux exigences de coûts et de délais.

En outre, il revient aussi à l'encadrement des chantiers d'assurer la formation de terrain des jeunes ingénieurs qui débudent dans la profession. La tendance dans les entreprises est en effet d'ouvrir leurs portes plus largement aux jeunes diplômés et professionnels, qu'il faut aider à se confronter au terrain. Enfin, les missions de l'encadrement en matière de sécurité et de sûreté du travail sont, elles aussi, de plus en plus exigeantes.

Le BTP est l'une des activités qui enregistre un taux d'accident du travail élevé (120 décès en 2017, dernière donnée disponible). Certes, des progrès significatifs ont été réalisés ces dernières années, notam-

Le rôle de l'encadrement dans la création d'un climat de travail respectueux et efficace est essentiel

ment grâce aux campagnes d'information et de prévention menées par les organismes professionnels, et en particulier l'OPPBTP.

Un nouveau métier

La sécurité et la santé au travail deviennent d'ailleurs une fonction à part entière sur les chantiers, avec le développement d'un nouveau métier, celui de « *coordinateur sécurité et protection de santé* », dont la mission est d'assurer la coordination de l'ensemble des acteurs d'un chantier, afin de protéger tous les travailleurs.

Sur les questions de sécurité et de santé, l'épidémie de coronavirus Covid-19 mobilise depuis plusieurs semaines les professionnels du Bâtiment et des Travaux publics. Elle bouleverse la vie des chantiers et le travail des salariés de l'encadrement (*lire p.20*). La Construction n'est donc pas seulement une affaire de technologies, même si elles transforment en profondeur les métiers du BTP. Le facteur humain y entre de façon décisive. Un chantier est et demeurera longtemps une affaire de femmes et d'hommes au service de la production d'un objet commun. Le rôle de l'encadrement dans la création et le maintien d'un climat de travail confiant, respectueux et opérationnellement efficace est essentiel. C'est aussi ce qui fait l'attrait et la richesse de ces métiers. ■

TÉMOIGNAGE

UNE NOUVELLE FORME DE PILOTAGE DES CHANTIERS

Quelles sont les nouvelles exigences sur le terrain pour tous ceux qui remplissent des missions d'encadrement ? Selon Daniel Soldini, directeur sécurité, santé, sûreté, environnement, qualité chez Razel-Bec, l'une des contraintes majeures est celle du temps, même si chaque chantier est unique, tant dans ses aspects contractuels, réglementaires, environnementaux, sociaux que sociétaux.

« Aujourd'hui, les temps de préparation d'un chantier diminuent, tout comme les délais de livraison, explique-t-il. Les responsables de projet, les conducteurs de travaux et chefs de chantier sont de plus en plus contraints par le temps. Ils doivent remonter du terrain de nombreuses données en lien avec l'avancement de la production et le suivi de la conformité des travaux réalisés. En outre, la conduite d'un chantier implique des échanges d'informations avec l'ensemble des parties prenantes. Partant de ce

constat, nous avons décidé de transformer la contrainte en opportunité en développant un outil d'aide à l'analyse et à la prise de décisions, fondé sur la remontée des données Qualité-Sécurité-Environnement (QSE) de nos activités. »

Cet outil a été conçu en interne, en partenariat avec la start-up Safenergy pour co-construire une solution mobile adaptée : connectée aux serveurs de l'entreprise, cette application multi-supports (téléphone, tablette et Web), permet de réaliser des visites de chantier et des actions de sensibilisation. Pour Daniel Soldini, l'apport des nouvelles technologies dans le pilotage d'un chantier est indéniable. « Ces outils de pilotage dynamique des activités nous permettent d'identifier plus rapidement les situations à risques, de les corriger et de les réactualiser en temps réel, mais aussi d'optimiser nos travaux préparatoires de chantier pour gagner en efficacité opérationnelle. » ■



Daniel Soldini
Directeur sécurité, santé, sûreté, environnement, qualité chez Razel-Bec.

« Sur un chantier, l'encadrement doit parler plusieurs langages »

Les Cahiers du BTP :

Au quotidien, quel est votre rôle sur un chantier ?

François Colletta : En tant que directeur de travaux, j'interviens actuellement sur le projet de la ligne 15 du métro, dans le sud de la région parisienne, pour le lot « T3C ». Les travaux consistent à réaliser un tronçon de 8 km de tunnel, 5 gares et 8 puits, pour une livraison du projet en octobre 2022.

« Il nous faut jongler avec des délais de livraison toujours plus courts »

Le lot T3C est un chantier hors normes. Nous sommes 890 personnes à y travailler. C'est 70 mois de travaux et un budget estimé à plus de 920 millions d'euros, 470 000 m³ de béton et 3,2 millions de tonnes de déblais à évacuer.

Avec mon équipe, nous assurons l'étude, la construction et la gestion des huit ouvrages annexes permettant d'assurer in fine la ventilation et la sécurisation réglementaire du futur métro. J'encadre deux conducteurs de travaux principaux, expérimentés, et six jeunes conducteurs et ingénieurs travaux, qui ont entre deux et cinq ans d'expérience. Pour la réalisation des puits, l'organisation que j'ai mis en place pour tenir les objectifs passe aussi par notre maître-compagnon, très expérimenté



FRANÇOIS COLLETTA

Directeur travaux chez Chantiers Modernes (VINCI Construction)

et proche de la retraite. Il apporte cette capacité de mutualiser les expériences des premiers puits, pour gagner en productivité sur les suivants. C'est lui qui accompagne les jeunes ingénieurs et chefs de chantier.

Comment évolue la fonction d'encadrement face à cette complexité ?

Face à ces enjeux, l'encadrement jongle en permanence avec des délais de livraison toujours plus courts. Il faut aussi savoir dialoguer avec les riverains et sur un chantier urbain aussi important que le T3C, c'est une mission cruciale. S'ajoute à cela une tâche nécessaire mais chronophage : le reporting

par échange de mails.

Animer et diriger une équipe d'une vingtaine de personnes, avec des profils aussi différents, exige également d'avoir une vision claire du chantier pour mieux les accompagner et les former. D'une certaine manière, il faut savoir parler plusieurs langages.

En quoi la digitalisation permet-elle d'améliorer les tâches de l'encadrement ?

Contrairement au secteur du Bâtiment, les Travaux publics n'en sont qu'aux balbutiements, tant les innovations se multiplient. L'un des enjeux reste la mutualisation des informations. Sur le chantier T3C, les entreprises partenaires du consortium adoptent une vision commune. C'est tout le défi : optimiser ces informations, mieux les partager, alors même que nos cultures d'entreprise sont très différentes.

La technologie BIM et la modélisation en 3D sont d'une grande aide. La prochaine innovation technologique devra permettre d'établir un projet en 4D avec, pour l'encadrement, la possibilité d'avoir une vision plus globale et détaillée de l'ouvrage en cours. Cette étape facilitera la compréhension des plans, du planning, l'établissement des métrés et les découpages de l'ouvrage. Avec probablement une meilleure préparation et appropriation des projets. Aujourd'hui ces tâches se font sur des logiciels différents, voire sur papier. Tout l'enjeu est de gagner un temps considérable. ■

Quand l'excellence française profite de la

Mathilde Mortier, médaillée de bronze en peinture aux dernières Olympiades des Métiers à Moscou, et Viviane Fafet, secrétaire du CCCA-BTP et présidente de la section Grand Est CFE-CGC BTP, reviennent sur la particularité de l'apprentissage à la française.

Les Cahiers du BTP : En quoi, la formation à la française est-elle singulière ?

Viviane Fafet : L'excellence française se distingue par la qualité de la formation dispensée aux jeunes dans les métiers du BTP. C'est d'ailleurs une priorité des professionnels qui forment les jeunes apprentis, à la fois sur l'acquisition du bon geste et des techniques et sur la maîtrise des technologies.

La technicité des métiers du BTP passe par l'apprentissage de ces savoir-faire et savoir-être, ancrés dans la réalité des chantiers sur les-

quels les jeunes interviennent. Ce sont les composants essentiels qui permettent aux jeunes d'exprimer tout leur talent et de porter haut l'excellence de leur formation et de leur métier dans les grandes compétitions internationales. Cette excellence de la formation est le garant de l'avenir de nos entreprises et de la pérennité du savoir-faire à la française.

Mathilde Mortier : Je peux témoigner de cette singularité, car j'ai bénéficié d'une formation académique et pratique exceptionnelle. Ces mois d'entraînement avec des professeurs qui vous accompagnent en

permanence m'ont permis de remporter dans mon domaine, la peinture, la médaille de bronze en 2019 aux Olympiades de Kazan, en Russie.

Au-delà de cette expérience humainement très riche où il fallait rester concentrée sept heures d'affilée dans la journée, j'étais soulagée d'avoir été jusqu'au bout de cette aventure. Il m'a fallu décrocher deux médailles d'or aux sélections régionales des Hauts-de-France et aux Olympiades des Métiers au niveau national pour participer à cette compétition internationale. Aujourd'hui, j'ai créé mon entreprise de peinture et décoration à Aire-sur-la-Lys, dans le Pas-de-Calais, avec toujours cette envie de me perfectionner et de partager ce savoir-faire.

Quelles sont les conséquences de la réforme de la formation professionnelle sur l'apprentissage ?

MM : Cette réforme devrait faire évoluer les idées reçues sur l'apprentissage. Au collège, dès la troisième, au moment des choix d'orientation, je voulais faire une filière professionnelle dans le BTP. Comme je n'avais que 14 ans, les professeurs ont cherché à m'en dissuader en dénigrant ce secteur qui, selon eux, était dangereux pour les filles. Tout ce qu'ils me proposaient, c'était un CAP coiffure... Mais j'ai tenu tête pour débiter mon CAP Bâtiment au CFA BTP d'Hesdigneul-lès-Boulogne (Hauts-de-France). Mes professeurs là-bas étaient toujours à l'écoute et sans préjugé.



« Cette réforme fait évoluer les idées reçues sur l'apprentissage »

MATHILDE MORTIER

Peintre décoratrice formée au CFA BTP d'Hesdigneul-lès-Boulogne, puis à Dieppe, Mathilde Mortier a remporté en 2019 la médaille de bronze aux Olympiades mondiales des Métiers, en Russie, dans la catégorie « Peinture et Décoration ».



formation dans le BTP

J'espère surtout que cette réforme va permettre de développer les centres de formation dans les régions. Pour suivre mon CFA en décoration à Dieppe, qui se situe à 2h45 de route de chez moi, je devais dormir chez l'habitant le dimanche soir avant de rejoindre l'internat pendant la semaine.

VF : L'apprentissage devient un marché concurrentiel, même s'il demeure encadré. Cette réforme implique un changement de modèle économique de l'apprentissage, mais constitue aussi une opportunité d'ouvrir de nouvelles perspectives : celles de faire valoir son expertise formation et de développer davantage la qualité de la formation. Car c'est à ce niveau-là que s'exprime l'excellence, sur le cœur de métiers des organismes de formation. Pour y parvenir, ces derniers vont devoir repenser leurs pratiques pédagogiques et diversifier leur offre pour être plus attractifs auprès des jeunes et des salariés. C'est le facteur clé de développement et l'un des moyens les plus sûrs de conserver et promouvoir l'excellence qui caractérise la formation aux métiers du BTP.

Comment mieux valoriser l'excellence des formations dans le BTP en France et à l'international ?

VF : Il est important de susciter de nouvelles vocations pour attirer les talents dans notre secteur. La valorisation de l'excellence des formations aux métiers du BTP passe par l'organisation des campagnes de communication, à l'image de celle organisée cette année par le CCCA-BTP.

Il s'agit de faire découvrir au plus grand nombre, en premier lieu les



“
L'excellence
de la formation
est le garant
de l'avenir de nos
entreprises

VIVIANE FAFET

Spécialiste des questions de formation dans la Construction, présidente de la section Grand Est CFE-CGC BTP, Viviane Fafet a intégré en 2019 le conseil d'administration du CCCA-BTP comme secrétaire du réseau d'apprentissage.

jeunes en quête d'avenir et de sens, la richesse, la diversité et la technicité de nos métiers, pour former les salariés dont nos entreprises ont besoin. Cela passe aussi par les actions de partenariats que mène le CCCA-BTP en termes de mobilité européenne des apprentis et de projets d'ingénierie pédagogique avec des organismes de formation d'autres pays pour promouvoir l'excellence de la formation professionnelle française.

MM : Même si de plus en plus de filles rejoignent le secteur du BTP, un gros travail d'information reste à faire dans les collèges pour changer les mentalités et l'image de l'apprentissage professionnel. Il est important d'expliquer aux élèves mais aussi aux professeurs que ces filières professionnelles ne sont pas faites uniquement pour les mauvais élèves.

D'ailleurs, depuis que j'ai gagné ma médaille de bronze aux Olympiades de Kazan, je suis régulièrement invitée à des réunions pour expliquer mon parcours et sensibiliser les jeunes à l'apprentissage. D'autant plus que le secteur du BTP recrute dans tous les domaines. ■

À LIRE



En septembre prochain, en Autriche, l'équipe WorldSkills France pourra compter sur 33 jeunes professionnels pour représenter les savoir-faire français.

Dix d'entre eux concourront dans les métiers du BTP.

L'équipe de France des Métiers – EuroSkills 2020 (voir contenu enrichi)



Retraites : un casse-tête pour tous les Européens

Alors qu'en France, épidémie de coronavirus oblige, la réforme des retraites est pour le moment suspendue, petit tour d'Europe des autres systèmes.

La France n'est pas le seul pays européen à être confronté au problème de l'avenir de ses systèmes de retraite et de leur réforme. La question se pose à peu près dans les mêmes termes dans tous les pays de l'Union européenne : réconcilier allongement de la durée de vie, pouvoir d'achat des retraités et niveaux des cotisations.

Aujourd'hui, la plupart des pays européens vivent sous le régime de la retraite par répartition, complété de façon obligatoire ou facultative par un système de capitalisation. En outre, dans tous les pays européens, les retraites sont financées à la fois par les revenus des travailleurs et par l'État, dans des proportions qui peuvent varier. C'est sur le calcul des pensions que les différences sont les plus marquées. Seize États membres

privilégient le calcul par annuités, dont le Royaume-Uni et la France. D'autres ont mis en place des systèmes à points, comme l'Allemagne ou la Suède.

Des pensions sensiblement différentes

Ces deux modes de calcul peuvent d'ailleurs co-exister pour les pensions versées au titre du régime de base ou de régimes complémentaires. Enfin, cinq États, dont l'Italie, ont mis en place des comptes « notionnels » au titre desquels les actifs cumulent un capital « virtuel » correspondant à la somme des cotisations versées. Ce capital leur est reversé selon un coefficient de conversion qui prend en compte l'espérance de vie au moment de leur départ et le taux de revalorisation.

Mais même si les systèmes de retraite se ressemblent, les montants des pensions (ou « taux de remplacement ») diffèrent très sensiblement d'un pays à l'autre (voir tableau) : 82 % en Espagne, 80 % aux Pays-Bas, 53 % en Suède, 30 % en Grande-Bretagne. Quant à l'âge légal de départ à la retraite, il va de 62 à 67 ans selon les pays d'Europe, la France et la Slovaquie se montrant les plus précoces (62 ans), l'Allemagne et l'Italie les plus tardifs (67 ans).

Mais tous les pays font face à des problématiques de financement et d'équilibre des régimes qui nécessiteront probablement de nouvelles refontes et dont le point commun ne fait guère de doute : il faudra travailler de plus en plus longtemps pour bénéficier d'une pension à taux plein. ■

PETIT TOUR D'EUROPE DES RETRAITES (source : OCDE, 2019)

	Âge de départ	Durée de cotisation	Taux de remplacement net futur pour un salaire moyen
Allemagne	65 ans et 7 mois	35 ans	52 %
Belgique	65 ans	45 ans (43 pour les retraites anticipées)	66 %
Espagne	65 ans ou 65 ans et 6 mois	37 ans	82 %
France	62 ans (pour les personnes nées à partir de 1955)	41,5 annuités	74 %
Italie	67 ans	41 ans (femmes) 42 ans (hommes)	91 %
Suède	61 ans à 65 ans* (sans décote)	✗	53 %

*Retraite « flexible », comme en Norvège, à condition de respecter la condition de durée d'activité



Le taux d'absentéisme au travail grimpe

Les absences à répétition au travail sont encore prises trop à la légère dans l'entreprise.

Une tendance semble se confirmer : avec le vieillissement de la population active et la dérive des arrêts maladie "pour complaisance" enregistrés ces derniers mois, le taux d'absentéisme va continuer de grimper. C'est en tout cas le constat des professionnels de la santé, qui donnent l'alerte : après avoir atteint un plus haut niveau depuis dix ans en 2017, l'absentéisme au travail en France a encore progressé de 8 % en 2018, avec notamment une hausse de 10 % des arrêts maladie de longue durée pour les moins de 40 ans. Globalement, l'absentéisme est de 18,6 jours en moyenne par an et par salarié et il coûterait « près de 108 milliards d'euros à l'économie française, soit 4,7 % du PIB », selon l'Institut Sapiens.

Parmi les causes de cet absentéisme de longue durée, la santé du salarié, mais aussi « la maladie profession-

nelle, les conditions de travail difficiles et l'épuisement professionnel » sont régulièrement cités, révèle le 11^e baromètre de l'absentéisme du groupe de conseil Ayming Institute.

La qualité de vie au travail en question

Si l'absentéisme génère des dysfonctionnements au sein même de l'entreprise, « les arrêts de travail ne doivent pas être pris à la légère », insiste Fabien Piazzon, l'ancien directeur vie et bien-être de l'Ayming Institute et auteur de l'ouvrage *Absentéisme, l'alerte rouge* (Débats Publics Éditions, 2018). De fait, précise l'Institut Sapiens, « dans deux tiers des cas, les arrêts de travail sont dus à des absences dites "évitables", liées à la vie privée, pour raisons psychologiques ou physiques ». Ces absences évitables s'expliquent, d'après cette même étude,

« dans 99 % des cas » par des « conditions de travail dégradées, une organisation du travail défaillante et surtout par des modes de management d'un autre âge ».

Le gouvernement choisi et la prévention

Pourtant, les entreprises peinent encore à « réagir », note le baromètre du groupe Ayming Institute : « 44 % des salariés déclarent n'avoir reçu aucune proposition de la direction concernant une adaptation de leur poste, une phase de réintégration, voire un entretien à leur retour d'un arrêt maladie ».

En 2018, l'absentéisme au travail a progressé de 8 % en France

Pour tenter d'enrayer ce mouvement, le gouvernement a choisi la prévention. « Contre l'augmentation du coût des arrêts de travail, il n'y a pas de recette miracle consensuelle. Plus on partira tard, plus les indemnités vont augmenter. Mieux vaut faire de la prévention pour vieillir en bonne santé », estimait l'ex-ministre de la Santé, Agnès Buzyn, qui écartait ainsi la recommandation de la Cour des comptes et du rapport Bérard-Oustric-Seiller d'instaurer un jour de carence obligatoire en cas d'arrêt maladie pour tous les salariés. ■

À SAVOIR

Les arrêts maladie sont plus importants dans les grandes entreprises (+ de 250 salariés) : 79 % (contre 72 % pour l'ensemble des arrêts)

La discrimination raciale et systémique dans

Le Conseil de prud'hommes de Paris a mobilisé le concept de « discrimination systémique ». Une première dont les organisations syndicales devraient s'emparer.



Patrice Adam
Professeur
à la Faculté
de Droit de Nancy

Le jugement rendu le 17 décembre 2019 par le Conseil de prud'hommes de Paris frappe les esprits et les consciences. Et le secteur du BTP n'en sort pas indemne.

Les « juges du travail » font le reproche à un employeur mis en cause de s'être rendu coupable de discrimination raciale et systémique. Plus précisément, il est fait grief à ce dirigeant d'entreprise indéclicat d'avoir systématiquement affecté des travailleurs maliens sans papiers aux travaux les plus pénibles, les plus dangereux et, évidemment, les moins bien rémunérés. Et cela, sans se soucier de leur condition de sécurité.

C'est la première fois que le juge du contrat de travail mobilise cette notion de « discrimination systémique ». Il y a quelques années, dans un rapport remis au ministre de la Justice, la définition suivante en avait été livrée : c'est « une discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des



écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre... « Cette discrimination systémique conjugue quatre facteurs : les stéréotypes et préjugés sociaux, la ségrégation professionnelle dans la répartition des emplois entre catégories, la sous-évaluation de certains emplois, la recherche de la rentabilité économique à court terme. La particularité de la discrimination systémique étant qu'elle n'est pas nécessairement consciente de la part de celui qui l'opère. A fortiori, elle n'est pas nécessairement décelable sans un examen approfondi des situations par catégories ».

Une aide des organisations syndicales

Dans l'affaire jugée à Paris, ce qui est reproché plus précisément à l'employeur est d'avoir enfermé les travailleurs d'une certaine origine dans un type spécifique d'emploi, car aucun salarié d'origine malienne n'est engagé dans d'autres fonctions, profi-

tant de surcroît de leur situation précaire sur le plan administratif. Pour ces travailleurs, aucune possibilité de changement ou d'évolution.

Le syndicat peut lutter contre ces pratiques indignes

Pour le Défenseur des droits, qui est intervenu au Conseil de prud'hommes de Paris, ces traitements discriminatoires « ont été rendus possibles par une certaine hiérarchisation des fonctions ». La discrimination systémique est sans doute le terrain le plus propice à l'essor des actions de groupes engagées par les organisations syndicales, si tant est que les délais qui lui sont attachés soient compatibles avec la situation d'urgence parfois vécue par les travailleurs.

Il est à espérer que ces actions collectives permettront de faire reculer



ces pratiques indignes. Par ailleurs, s'il l'estime opportun, le syndicat peut toujours, comme les associations spécialisées dans la lutte contre les discriminations, soutenir les travailleurs esseulés en exerçant devant le Conseil de prudhommes une action de substitution dans les conditions prévues par l'article L. 1134-2 du code du Travail.

Une décision contestable

Reste évidemment que chaque salarié concerné par la discrimination peut en demander réparation judiciaire. Dans l'affaire jugée en décembre 2019, des dommages et intérêts d'un montant de 12 mois de salaire ont ainsi été attribués aux salariés discriminés ayant saisi le juge prud'homal. Au demeurant, ces travailleurs avaient pris acte de la rupture de leur contrat de travail, en imputant la responsabilité à leur employeur.

Le juge fait produire à ces ruptures les effets d'un licenciement illégitime, ouvrant droit, au regard du « barème Macron » et de la faible ancienneté

VOS QUESTIONS

Je suis en forfait-jours.

Comment se décomptent mes heures de délégation ?

Sauf accord collectif contraire, votre crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention de forfait-jours. Dans ce cadre, une demi-journée correspond à 4 heures de mandat (20h de délégation = 5 demi-journées). Lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, vous disposez d'une demi-journée venant, elle aussi, en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

Mon CDD de remplacement arrive à terme. L'employeur doit-il obligatoirement me notifier la fin de ce contrat par écrit ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de cette nature. Et cela, même si vous avez été recruté(e) dans le cadre d'un CDD à terme imprécis (ex : jusqu'au retour du salarié temporairement absent). Une simple notification verbale de la fin de votre contrat n'est donc pas, en soi, illégale.

J'ai été licencié en raison des conséquences de ma maladie sur le fonctionnement de l'entreprise, alors même que je disposais d'une clause de garantie d'emploi. Est-ce légal ?

Non. Si votre convention collective ou votre contrat de travail prévoit une période de garantie d'emploi d'une durée déterminée au profit du salarié malade, l'employeur ne peut en aucun cas, pendant cette période, vous licencier en raison des perturbations que votre absence cause au bon fonctionnement de l'entreprise. Et ce, même si ces perturbations sont avérées et qu'il est fait état d'une nécessité de procéder à votre remplacement définitif. S'il le fait, l'employeur s'expose à une condamnation pour licenciement illégitime.

Si je me forme pendant mon temps de travail pour faire certifier les compétences acquises dans le cadre de mon mandat, ma rémunération doit-elle être maintenue ?

Oui, elle doit l'être en principe, sauf pour des formations effectuées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans certaines limites, et cela en vertu des dispositions du décret n° 2019-1422 du 20 décembre 2019.

des salariés, à une indemnité supplémentaire modeste, soit un mois de salaire. Cette position est très contestable, car la discrimination aurait dû conduire les juges parisiens à se placer sur le terrain de la nullité de la

rupture et donc à écarter l'application du barème. Cette décision aurait ouvert droit aux salariés à une indemnisation minimale de six mois de salaire. Seul point noir d'une décision autrement remarquable. ■



L'histoire de la place Ducale et du palais ducal épouse celle de Charleville-Mézières

Charleville-Mézières : la place Ducale, la jumelle oubliée

Aujourd'hui classée monument historique, la place est le joyau architectural de Charleville-Mézières et l'une des places les plus emblématiques de France à l'image de la place des Vosges.

Au palmarès de la notoriété des places urbaines qui ont fait l'Histoire de France, la Place des Vosges, à Paris, remporterait probablement les suffrages les plus nombreux. Elle le mérite, certes. Nommée « Place Royale » jusqu'à la Révolution, elle fut construite entre 1605 et 1612, et inaugurée à l'occasion des fiançailles royales entre Louis XIII et Anne d'Autriche. Son dessin, un vaste carré de 140 mètres de côté, bordé de trente-six hôtels particuliers et pourvu d'arcades, fit l'admiration des Parisiens dès son ouverture, d'autant que son centre était consacré aux cavalcades, tournois, jeux ou duels.

La place des Vosges est l'œuvre de Louis Métezeau, un architecte qui a travaillé sous Henri IV, la Régence et

Louis XIII. Outre la place des Vosges, on lui doit aussi les plans de l'hôtel Lamoignon et de l'hôtel d'Almeras à Paris et du collège jésuite de La Flèche, l'actuel Prytanée national militaire. Aujourd'hui encore, l'ancienne place Royale est l'un des lieux de la capitale les plus visités.

À la fondation de Charles-Ville

Ce que l'on sait moins, c'est que la place des Vosges a une jumelle. Elle est située à 230 km au nord-est de la capitale, à Charleville-Mézières. On la nomme la place Ducale. Sa relation avec sa grande sœur parisienne est une véritable affaire de famille. Son architecte, Clément II Métezeau, est le frère de Louis, l'auteur de la place des Vosges. Le commanditaire est le neveu de Henri IV, Charles de Gonzague, duc de Nevers

et de Rethel, prince d'Arches et gouverneur de la Champagne.

Le 6 mai 1606, jour de son vingt-sixième anniversaire, le jeune prince décide de construire une nouvelle cité et d'en faire la capitale d'une principauté souveraine, celle d'Arches.

La construction de la place des Vosges, à Paris, et de la place Ducale est le fruit d'une histoire de famille

Ce sera Charles-Ville... L'endroit n'est pas choisi au hasard : héritière lointaine de la cité romaine de Castrice, ancien comté de la Lotharingie puis du Saint-Empire romain ger-



manique, Arches et sa vicinity échappent à l'influence du royaume de France et donc aux taxes, charges et obligations royales sous lesquelles croule la petite cité voisine de Mézières.

Gibelins contre Guelfes

Pour construire sa nouvelle ville, Charles et son architecte, qui n'a pas encore 30 ans, partent du centre : ils imaginent, sur le modèle de la place des Vosges, dont les travaux ont commencé un an avant la fondation de Charleville, un rectangle de 127 m de long et de 90 m de large, qui sera le point de convergence de quatre rues et orné de 27 pavillons. Ces derniers seront édifiés sur des règles strictes : quatre travées, quatre arcades, quatre fenêtres à chaque étage, quatre lucarnes sur le toit. Mais alors qu'il n'aura fallu que sept ans pour édifier la place des Vosges, il en faudra près de vingt pour que la vision de Charles se concrétise. Et lorsqu'en 1625, l'œuvre est enfin achevée, il exige qu'on la modifie pour faire construire son palais ducal, sur la face nord-ouest de la place, détruisant ainsi la symétrie voulue par Métezeau.

Mais Charles est alors absorbé par une affaire successorale d'importance concernant le duché de Mantoue, qu'il revendique, avec le soutien de Louis XIII et du pape Urbain VIII, face aux appétits de l'empereur Ferdinand et du duc de Savoie. Nous sommes alors en pleine guerre de Trente Ans et au cœur de la lutte entre les Gibelins (partisans de l'empereur) et les Guelfes (partisans de la papauté).

Il faudra attendre 1843 pour que le palais ducal devienne l'Hôtel de ville de Charleville et que la place Ducale naisse véritablement

La guerre de succession de Mantoue s'achèvera en 1631 et fera de Charles le nouveau duc de Mantoue. Il tentera de se partager entre sa capitale italienne et ses terres ardennaises, mais le chantier du palais ducal de Charleville reste en plan, faute d'argent. Charles meurt à Mantoue en 1637.

Le palais ducal de Charleville se résume alors à la seule façade. Le

successeur de Charles, son petit-fils Charles II Gonzague, l'un des aristocrates les plus titrés de son époque, avec cinq titres de duc (Mayenne, Mantoue, Montferrat, Nevers, Rethel) ne porta qu'un intérêt assez distant à la principauté d'Arches et à l'achèvement du palais ducal. Il faut dire que c'était un homme dispendieux, surtout préoccupé des finances du duché de Mantoue, qui étaient en piteux état. Au point qu'il dût revendre les duchés de Mayenne, de Nevers et de Rethel au cardinal Mazarin.

Les travaux de la place Ducale reprennent timidement en 1730, puis sont à nouveau abandonnés à la Révolution. En 1793, l'arche du palais ducal s'effondre. Il faudra attendre 1843 pour que le bâtiment soit réhabilité et devienne l'Hôtel de ville de Charleville.

Classée monument historique en 1946, la soeur jumelle de la place des Vosges est aujourd'hui le centre d'attraction de Charleville-Mézières, les deux villes ayant fusionné en 1966. La place accueille des concerts, des marchés, des événements et même, durant la saison d'été, une plage. Un ornement auquel le duc de Mantoue n'avait probablement pas pensé. ■



ET VOUS, *quelles vacances* PRÉFÉREZ-VOUS ?

En France ou à l'étranger, à la montagne ou à la mer, nos 40 destinations répondent toute l'année à vos envies d'ailleurs. Clubs, appartements, campings, circuits ou croisières, à vous de choisir le déplacement qui vous convient.



**POUR DÉCOUVRIR
TOUTES NOS DESTINATIONS
ET RÉSERVER**

 01 57 63 66 72

 vacances.probtp.com

 en agence Conseil





