

# LES Cahiers DU BTP

N°143 | JUILLET 2022

Magazine trimestriel  
d'information sociale du BTP



P. 5

## INFOS DU SIÈGE

Le paritarisme  
à nouveau menacé

P. 19

## ON EN PARLE

Le joyau niçois  
arrive bientôt

P. 26

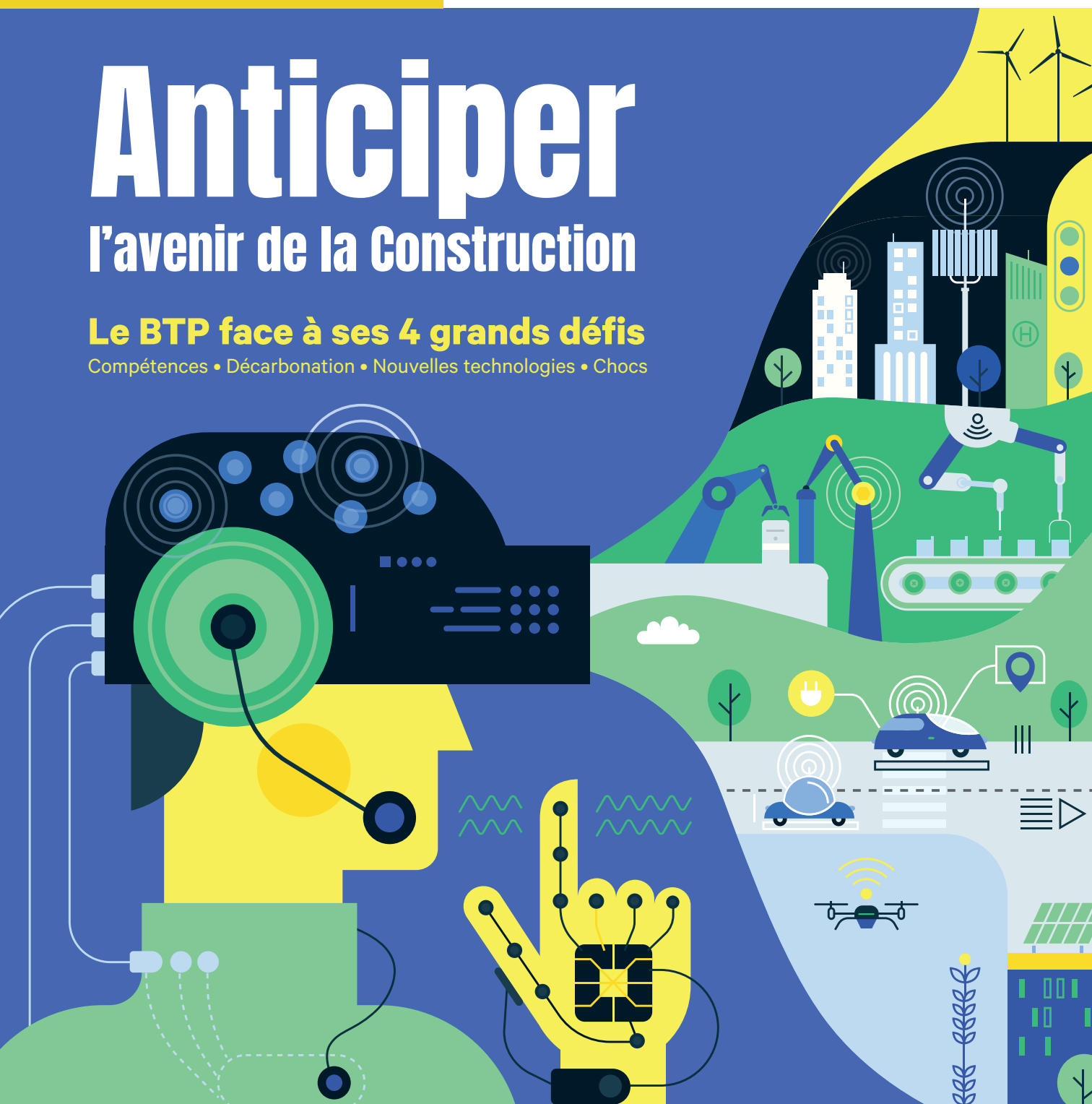
## EUROPE

Le travail détaché  
sous contrôle

# Anticiper l'avenir de la Construction

## Le BTP face à ses 4 grands défis

Compétences • Décarbonation • Nouvelles technologies • Chocs





# 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...)

**1.**



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

**2.**



**Flashez les pages  
affichant ce logo**

**3.**



**Cliquez sur les liens  
vers des informations  
complémentaires**

**Cahiers  
BTP**

## 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,  
Thierry Decorsier,  
Jean-Louis Farou,  
Jacques Lladères,  
Gérard Maliverney,  
Armand Suardi,  
Marie-Jeanne Vonderscher,

### Réalisation :

**Les Rois Mages**  
lesroismages.fr

### Coordination éditoriale

Antoine Bayle,  
avec Chantal Colomer  
et François Roche

### Maquette

Benjamin Vernet

### Dépôt légal

3<sup>e</sup> trimestre 2022  
ISSN : 0765-023X  
CPPAP : 0422 S 08370

### Impression

Imprimerie  
de la Centrale de Lens



### Toutes les images sont droits réservés, sauf :

Couverture, p. 4 et 10 à 17 :  
iStock / DrAfter123  
Page 3 : Joséphine  
de Rohan-Chabot  
Pages 4 et 19 : MORPH  
Page 20 : iStock / kbwills

Page 22 : Rob Arnold / Alamy  
Banque D'Images  
Page 26 : iStock / vm  
Page 27 : iStock / filadendron  
Pages 28-29 : iStock / AzmanL  
Pages 30-31 : Shutterstock /  
Sahara Prince



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

**Dans un sondage récent, 35% des personnes interrogées envisagent de quitter leur poste. Chez les moins de 35 ans, ils sont même 42%**

## Empêcher la « grande absence »

**A**ux États-Unis, la « grande démission » est un phénomène massif et identifié : plus de 4 millions de personnes quittent leur emploi chaque mois. En France, les entreprises privées et les services publics vivent ou anticipent une « grande absence », celle des salariés, ou plus généralement de la main d'œuvre.

Le manque se fait cruellement sentir dans la restauration, les aéroports, la santé, l'éducation et, bien entendu, dans la Construction. Dans une récente étude à découvrir dans ce numéro des *Cahiers du BTP*, l'Apec nous informe que les entreprises de la Construction reçoivent peu de candidatures pour les emplois de cadres qu'elles proposent. Pourtant, les professionnels du secteur prévoient 14 200 recrutements cette année (+ 5 % par rapport à 2021).

Une autre étude, menée par OpinionWay et Indeed interpelle : 35 % des personnes interrogées envisagent de quitter leur poste. Chez les moins de 35 ans, ils sont même 42 %. Cette recrudescence de démissions ou de ruptures conventionnelles, actuelle ou anticipée, exige une réaction collective. Il appartient aux partenaires sociaux, prioritairement aux organisations syndicales de salariés, de s'adapter au monde du travail.

Dans un pays où l'inflation frôlera les 7 % cet automne, les syndicats ne peuvent être amnésiques. Après le choc pétrolier de 1973, la France était non seulement entrée dans l'ère du chômage de masse, mais elle avait connu une « stagflation », cette cohabitation inquiétante d'une forte inflation et d'une croissance en berne. En pleine crise, les syndicats de salariés avaient régulièrement négocié des revalorisations salariales. Résultat, jusqu'à la fin des années 1970, le salaire net moyen avait augmenté de 4 % chaque année.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux ont donc une grande responsabilité. Aux employeurs de proposer à leurs futurs salariés des conditions attractives et une protection sociale ambitieuse. Aux syndicats de salariés de négocier, dans les entreprises et au niveau des branches, l'amélioration des conditions de travail et la préservation du pouvoir d'achat. C'est à cette condition que la « grande absence » s'éloignera. ■

*Gérard Duez*

## Éditorial

- 3 Empêcher la « grande absence », par Gérard Duez

## Les nouvelles du syndicat

### INFOS DU SIÈGE

- 5 Nouvelle attaque contre le paritarisme dans le BTP

### INFOS DES SECTIONS

- 6 PRO BTP : trois ans pour convaincre  
7 APRR : le dialogue social, ça se cultive  
7 Razal-Bec : ne plus courir après l'inflation

### 8 LES SECRETS DU DS

Pour une utilisation responsable des données par le CSE

### 9 PORTRAIT

Georges Hoerner : son syndicalisme est l'affaire de tous les salariés

## Actualités

### 19 ON EN PARLE

Le prochain joyau architectural de Nice



### 20 À SUIVRE

Le gouvernement attendu sur le logement

### 21 L'ÉTUDE DE L'APEC

Les pratiques de recrutement cadres dans la Construction

### 22 FOCUS

Nucléaire : un nouveau défi pour le BTP

### 23 REVUE DE PRESSE

## Dossier

P. 10 à 18

# Anticiper

## l'avenir de la Construction



C'est un exercice auquel le BTP doit se prêter. À la manière des États qui, avec leurs armées ou services de renseignements, tentent de se projeter dans l'avenir, la Construction peut anticiper certains défis qui vont devenir incontournables dans les prochaines années.

- 14 L'inéluctable montée en compétences
- 15 Accélérer la décarbonation
- 16 L'explosion des nouvelles technologies
- 17 Augmenter la résilience aux chocs

## Magazine

### 24 LES DIALOGUES DES CAHIERS

La crise sanitaire, révélateur d'une souffrance de l'encadrement

### 26 FENÊTRE SUR L'EUROPE

Des contrôles renforcés pour le travail détaché

### 27 ACTION SOCIALE

La pénurie de talents offre de nouvelles perspectives

### 28 JURIDIQUE

L'alcool dans les entreprises : peut-on (totalement) l'interdire ?

### 30 LA SAGA DES BÂTISSEURS

Belfort, la cité au cœur de lion



## FORMATION

# Nouvelle attaque contre le paritarisme dans le BTP

Encore ministre du Travail, Élisabeth Borne avait défendu l'esprit de la réforme controversée de l'apprentissage.



**Viviane Fafet**  
Déléguée générale  
du syndicat

C'est un échange qui aurait pu passer inaperçu. Comme chaque semaine, les sénateurs posent leurs « questions d'actualité » au gouvernement. Nous sommes le 6 mai. Si Emmanuel Macron a été réélu président de la République, Élisabeth Borne n'est pas encore Premier ministre. Ce jour-là, Corinne Féret, sénatrice du Calvados, s'adresse à la ministre du Travail d'alors, Élisabeth Borne.

La sénatrice issue du groupe Socialiste, Écologiste et Républicain s'inquiète de la réforme de l'apprentissage mise en place en 2019 qui a

conduit, selon elle, « à la création d'un marché concurrentiel de la formation professionnelle, privant le CCCA-BTP de son rôle de tête de réseau des CFA paritaires de la branche ».

## « Hybridation des formations et des compétences »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les centres de formation d'apprentis (CFA) ont connu des bouleversements importants : libéralisation du « marché » de l'apprentissage, financement par contrat... Sans oublier que les CFA n'ont plus à faire appel au comité de

## Avec la réforme de l'apprentissage, l'avenir du CCCA-BTP est incertain

concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP (CCCA-BTP), qui fête ses 80 ans cette année. Conséquence directe, le réseau paritaire est menacé. Puisque chaque CFA gère ses contrats avec les entreprises et facture les opérateurs de compétences, tel Constructys, le rôle du CCCA-BTP demeure flou. Et la sénatrice normande de demander comment la ministre compte relancer le dialogue social et « garantir un égal accès à la formation professionnelle ».

La réponse écrite de la ministre a été publiée, ou plutôt republiée sur le site web du Sénat. Car le 29 avril, Élisabeth Borne avait déjà répondu à un sénateur Les Républicains sur ce sujet. La ministre estimait que cette réforme, et notamment l'abandon d'une logique de subvention des CFA, a « insufflé une dynamique positive » et que « l'existence d'un réseau paritaire de CFA n'est pas remise en cause ». Autrement dit, les CFA peuvent créer leurs propres réseaux territoriaux, sans le CCCA-BTP.

En 2021, Élisabeth Borne avait évoqué une « hybridation des formations et des compétences ». La logique est claire et le paritarisme est encore une fois dans le viseur. ■

## AGE et Formations

### Assemblées générales électives de nos sections

**Octobre 2022** : PACA (vendredi 14), Grand Est (vendredi 28)

**Décembre 2022** : Île-de-France

**À venir également en 2022**  
Hauts-de-France, Pays de la Loire

### AGE de la CFE-CGC BTP

**Octobre 2022** : Beaune, Côte d'Or (21 & 22)

### Formations syndicales à Paris

**22 septembre** : Le « burn out », comment le reconnaître, Institut régional du travail (IRT)

**6 octobre** : La rupture du contrat de travail pour inaptitude (IRT)

**27 octobre et 10 novembre** : Techniques de négociation en entreprise et PAP (IRT)

**À la demande** : Découverte du syndicalisme, niveau 1 (CFE-CGC / cfs@cfecgc.fr)

### Pour s'inscrire à une formation :

Estelle Garzuel - [contact@cgcstp.com](mailto:contact@cgcstp.com)



**SECTION PRO BTP**

# Trois ans pour convaincre

**Après une mandature 2019-2022 marquée par le Covid-19, qui n'a pas empêché de nouveaux adhérents de nous rejoindre, notre section a tenu une AGE constructive et a élu un bureau syndical opérationnel.**



**Julien BELLINO**  
Rédacteur en chef  
des Cahiers du BTP

Comme de nombreuses sections CFE-CGC BTP, celle de PRO BTP a tenu son assemblée générale électorale (AGE) avec un mot présent dans tous les esprits : Covid. Si l'épidémie a laissé des traces chez les salariés, elle nous a également permis, le 3 juin dernier à Nice, de tenir une AGE hybride, entre présence physique et streaming vidéo sur Teams.

Avec près de 90 participants, dont une large majorité d'actifs, cette assemblée a clôturé la mandature 2019-2022 sur un constat : durant l'épidémie, notre section s'est adaptée. Chacun a participé pour informer nos adhérents en continu. Notre communication et nos outils digitaux ont évolué et le lien avec nos adhérents s'est renforcé. Mais plus largement, à l'heure où le syndicalisme doit prouver son utilité, notre section n'a pas à rougir de son bilan.

**Une feuille de route offensive**

Non seulement nous avons convaincu de nouveaux adhérents de nous rejoindre, mais nous avons également créé des synergies avec la CFE-CGC IPRC, la branche de la Confédération pour les institutions de prévoyance et de retraites complémentaires.

Une fois ce bilan présenté et le rapport financier approuvé, l'AGE



a élu un nouveau conseil, toujours plus opérationnel, et reconduit Stéphane Bicchierini à sa tête. C'est une demande forte de nos adhérents : que les rôles de chacun soient clairement définis.

Le nouveau conseil a donc proposé une autre façon de travailler. Désormais, notre action sera organisée par grandes thématiques : développement syndical, risques psychosociaux, communication, etc. Ce afin de répondre aux grands défis qui nous attendent d'ici 2025, des élections professionnelles de 2023 à l'extension de notre présence chez BTP RMS et BTP Vacances. Car si nous avons des élus dans la quasi-totalité des sites PRO BTP, la section dispose de gisements de développement.

La nouvelle équipe syndicale devra avant tout augmenter la notoriété

de la section auprès des salariés de PRO BTP, et expliquer et promouvoir les missions des acteurs syndicaux. À nous de convaincre, de former nos adhérents et de développer nos services de conseil et de médiation. Notre engagement collectif va faire des miracles. ■

**LE NOUVEAU BUREAU**

- Stéphane Bicchierini** Président
- Erwan Cadoret** Vice-président RMS
- Crisogono Mota- Marques** Vice-président VACANCES
- Frédérique Gallo** Trésorière
- Anne de Massiac** Secrétaire
- Marie Augier** Secrétaire adjointe



## APRR

## Le dialogue social, ça se cultive

La section APRR fait tout pour maintenir, au sein d'une entreprise à taille humaine, un dialogue social respectueux des partenaires sociaux.



**Thierry DECORSIER**  
Délégué syndical central de la section

Le dialogue social ne va pas de soi. Alors que l'Allemagne cultive cette science du compromis entre les partenaires sociaux, la France se persuade encore de ses bienfaits. Mais de quoi s'agit-il exactement ?

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social comme « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ». Dès lors, une entreprise qui fait vivre les instances du personnel et respecte les échéances de négociations pratiquerait un « bon » dialogue social. C'est le cas au sein de la société d'autoroutes APRR, filiale d'Eiffage.

### Les fantômes de la lutte des classes

Mais le cœur du dialogue social, ce sont les négociations, parfois difficiles, qui aboutissent entre la direction et les syndicats. La section APRR CFE-CGC BTP en a fait son slogan de campagne : « Gagnant-gagnant et pas béni-oui-oui ». Malheureusement, après deux ans d'une mandature marquée par le Covid-19, nous constatons que de nombreux freins (psychologiques, stratégiques...) ont rendu le dia-

logue compliqué. En théorie, tout le monde semble d'accord, mais dans les faits, les progrès se font attendre.

Alors que APRR est une entreprise à taille humaine et que ses résultats sont excellents, notre section doit durcir le ton à la table des négociations et affirmer sa position de deuxième syndicat. Ce n'est pourtant pas notre conception de la « troisième voie syndicale » portée par la CFE-CGC BTP, celle de la co-construction. Notre leitmotiv n'est pas de « revendiquer », mais de proposer des solutions argumentées, qui portent les voix de l'encadrement.

**Notre section syndicale veut faire œuvre utile pour être en veille, prémunir et alerter nos adhérents et l'ensemble des salariés**

Que faire pour moderniser ce dialogue ? Prendre conscience que le monde change et que certains comportements passésistes, sortis tout droit de la lutte des classes, devraient rester des fantômes ? Nous forçons ici le trait, car notre section veut faire œuvre utile pour être en veille, prémunir et alerter.

Alors, si vous avez des solutions pour diffuser une véritable culture d'un dialogue « gagnant-gagnant », notre équipe attend vos « bonnes pratiques ». ■

## RAZEL-BEC

## Ne plus courir après l'inflation

Les négociations salariales se succèdent au gré de l'inflation.



**Édouard CORRAL**  
Président de la section

Tout le monde court après l'inflation. En France, la hausse des prix était de 5,2 % en mai, comparée à l'année précédente. Dans les entreprises, le dialogue social s'en trouve bouleversé.

Chez Razel-Bec, société de Travaux Publics filiale du groupe Fayat, les négociations annuelles obligatoires (NAO) se déroulent habituellement à l'automne. En octobre 2021, la direction s'était arrêtée sur une valorisation salariale individuelle de 1,6 %, pour l'encadrement, mais notre syndicat n'a pas signé cet accord à minima, car entre temps, l'inflation a fait son retour. En décembre, les prix à la consommation affichaient + 2,8 % sur un an, rendant les NAO obsolètes.

### Prévoir une clause de revoyure

Face à ce choc sur leur pouvoir d'achat, les salariés de l'encadrement ont fait part de leur colère à notre section et, en janvier dernier, des négociations exceptionnelles se sont soldées par une augmentation supplémentaire de 0,75 % et une prime de 250 euros pour chaque salarié.

Pour notre section CFE-CGC BTP, ces derniers mois ont été porteurs d'une leçon : pour chaque NAO, il faut anticiper ces situations en négociant une clause de revoyure. ■



**Vincent ROUCHEUX**  
Aujourd'hui responsable de site chez Axima (groupe Equans), il a intégré l'entreprise en 1997. Adhérent de la CFE-CGC BTP depuis 2019, il est suppléant au CSE d'Axima Concept et, depuis près d'un an, responsable RGPD du comité.

## Pour une utilisation responsable des données par le CSE

**Dans les entreprises, le comité social et économique (CSE) est soumis à la réglementation européenne sur les données personnelles. Voici les étapes clés pour faire entrer votre CSE dans l'ère du RGPD.**

**E**ntré en vigueur en 2018 au sein de l'Union européenne, le règlement général sur la protection des données (RGPD) a été créé pour protéger les droits des cybercitoyens en Europe. Ce cadre juridique concerne au premier chef les données personnelles utilisées au sein des entreprises, et notamment par le comité social et économique (CSE) qui gère, *via* ses activités sociales et culturelles, des bases de données numériques ou papier.

### 1 Le délégué en charge des données

Le RGPD est un texte complexe. C'est la raison pour laquelle les élus du CSE peuvent désigner un interlocuteur dédié à ces questions éminemment sensibles. Il s'agit du délégué à la protection des données (DPO) qui, au sein du comité, fera le lien entre les membres et les équipes techniques de l'entreprise.

### 2 Faire le tri et devenir « CNIL compatible »

Une fois désigné, le DPO commencera par un audit des données stockées et utilisées par le CSE, pour aboutir à un registre de traitement des données. Une fois ce registre créé, il sera temps de répondre aux exigences du gendarme français des données personnelles, la CNIL : quelle est la finalité de la conservation des données ? Quelle est la durée de conservation de ces données, qu'elles soient en version papier ou en format numérique ? Le DPO devra

également s'assurer que ces data sont en sécurité, protégées par tous les « verrous » possibles.

Cette étape de la sécurisation des données demandera du temps et des moyens. Il s'agira de restreindre les accès aux ordinateurs ou au local du CSE, mais également d'héberger les données sur un serveur *ad hoc*, extérieur à l'entreprise, ou *a minima* sur un disque dur crypté.

### 3 Bonnes et mauvaises pratiques

Une fois ces protocoles mis en place, l'ensemble des membres du CSE doit être sensibilisé aux « bonnes pratiques » numériques. Un exemple simple : les fichiers numériques contenant des données personnelles ne seront plus envoyés à l'ensemble du CSE. Pour que ces pratiques deviennent des automatismes, les sections syndicales CFE-CGC BTP doivent se former à cet « esprit » RGPD.

### 4 Une vigilance permanente du CSE

Si le DPO veille au respect des règles RGPD, la protection des données personnelles est l'affaire de tous les membres du CSE. Que ce soit dans le contenu des appels d'offres ou dans les liens que l'entreprise entretient avec ses prestataires, aucune base de données, aucune archive réunissant des informations personnelles de salariés ne devront circuler. La vigilance du CSE devra être permanente. ■

Pour demander l'accès à la Boîte à outils du syndicat :  
[contact@cgcbtp.com](mailto:contact@cgcbtp.com)





# Son syndicalisme est l'affaire de tous les salariés

**Georges Hoerner, responsable commercial au sein de SPIE Facilities, se veut le porte-drapeau d'un syndicalisme de dialogue, au plus près des salariés.**

Pour être entendu, Georges Hoerner n'a pas besoin d'élever la voix. Il trouve toujours les mots justes pour rétablir le dialogue dans une ambiance apaisée. Dans son entourage, on le surnomme le « facilitateur ». Pour lui, « l'important, c'est d'ouvrir les portes et non les fermer ».

Ce n'est donc pas un hasard si ce fils d'ouvrier d'origine mosellane mène tambour battant sa carrière professionnelle et syndicale. À la fin de ses études, en 1990 il est aussitôt embauché chez SPIE Trindel en tant qu'ingénieur d'affaires dans le secteur de l'industrie et plus particulièrement dans la sidérurgie.

Puis il change radicalement de voie en se formant au métier d'exploitant agricole. Il peut ainsi reprendre l'exploitation de son beau-père et créer dans la foulée un groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC) de trois fermes. Une activité qu'il va gérer jusqu'en 2010.

## Syndicalisme lorrain

Il bifurque ensuite à nouveau, pour réintégrer le groupe SPIE au poste de responsable d'affaires avant de devenir responsable d'activité dans l'industrie jusqu'en 2015. Un an plus tard, une nouvelle opportunité se présente et bien sûr, il n'hésite pas. Il rejoint SPIE Facilities, une filiale du groupe spécialisée dans la maintenance des bâtiments, et devient responsable commercial pour les régions du Grand Est, Nord et Sud-Est de la France. « Gérer une équipe, ce n'est pas ce que je préfère, concède-t-il, j'ai plutôt la fibre commerciale et je suis toujours prêt à relever un nouveau défi. »

Pour le syndicalisme, c'est une autre



**Georges HOERNER, responsable commercial chez SPIE Facilities**

affaire. Il en avait une « conception négative » jusqu'à ce qu'il rencontre les représentants de la CFE-CGC BTP. « J'ai choisi ce syndicat parce qu'il s'inscrit dans un dialogue constructif et qu'il n'était pas très développé à l'époque en région Lorraine. J'ai été élu au CE à Metz en 2013. »

## Une question de confiance

Mais Georges Hoerner est aussi un homme « de principe », il s'investit pleinement dans son action syndicale. Aujourd'hui, à 54 ans, il est délégué syndical central (DSC) de SPIE France et membre du bureau

régional du Grand Est. Il participe aussi à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et à la Fédération nationale de la Construction (FNC).

## Le syndicalisme doit se réinventer pour aller au plus près des salariés

Convaincu que le syndicalisme doit se réinventer pour aller au plus près des salariés, il prend le temps de les rencontrer dans les entreprises. « Le mot "syndicalisme" est encore trop connoté négativement. C'est pourquoi je préfère expliquer ce que nous faisons, à quoi nous servons pour défendre les intérêts des salariés », explique Georges Hoerner.

D'ailleurs, pour maintenir le lien au quotidien, il vient de lancer une plateforme d'échange sur laquelle il invite tous les salariés de son groupe, dans la région Grand Est, à remonter des sujets qui les interpellent. « Je leur explique qu'ils sont tous acteurs et moteurs de nos actions syndicales. En remontant l'information du terrain, ils me permettent de relayer leurs attentes au niveau national ». Pour moi, précise-t-il, « le syndicalisme est avant tout une question de confiance ». ■

## CV EXPRESS

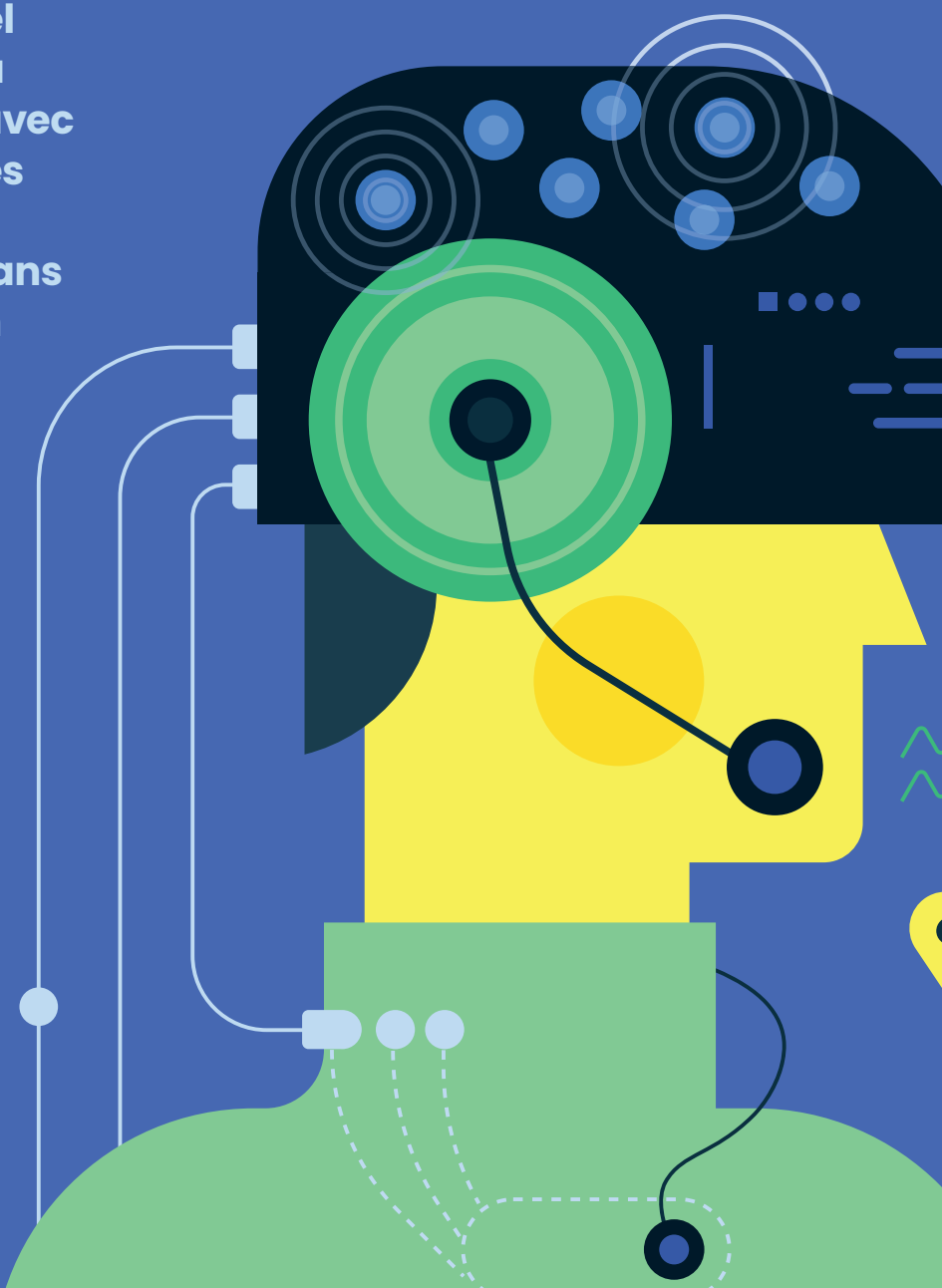
**1968** Naissance à Créhange (Moselle) | **1990** Ingénieur d'affaires chez SPIE Trindel | **2013** Adhésion à la CFE-CGC BTP | **2013** Élu au comité d'entreprise, à Metz | **2017** Délégué syndical central (DSC) de SPIE France et membre du bureau régional du Grand Est

# Anticiper

## l'avenir de la Construction

C'est un exercice auquel le BTP doit se prêter. À la manière des États qui, avec leurs armées ou services de renseignements, tentent de se projeter dans l'avenir, la Construction peut anticiper certains défis qui vont devenir incontournables dans les prochaines années.

- 12** Anticiper l'avenir de la construction
- 14** L'inéluctable montée en compétences
- 15** Accélérer la décarbonation
- 16** L'explosion des nouvelles technologies
- 17** Augmenter la résilience aux chocs





**P**our Olivier Salleron, président de la Fédération française du Bâtiment (FFB), « *La France est d'abord et avant tout une terre de bâtisseurs. C'est ce qui lui donne sa puissance, son identité, son équilibre territorial.* » Ces propos expriment assez bien les ambitions de cette industrie pour les années qui viennent. De fait, la contribution des filières du Bâtiment et des Travaux publics à l'activité économique et à l'emploi est déterminante. Mais en parallèle, l'ensemble des acteurs de la Construction doit faire face à des mutations profondes, qui bouleversent les modèles économiques et les façons de travailler.

Comment anticiper l'avenir de la Construction ? Il dépendra, pour une large part, de sa capacité à maîtriser des enjeux stratégiques liés à la fois à l'évolution du contexte économique, mais aussi au développement des nouvelles technologies et aux exigences de la responsabilité sociale et environnementale. L'acte de construire est éminemment politique, mais il est aussi le reflet des transformations et des attentes de la société tout entière.

### **Savoir attirer les talents**

Dans les années qui viennent, la filière BTP sera confrontée à quatre grands défis qui conditionneront sa prospérité. Le premier est celui de l'emploi. D'après un rapport consacré aux métiers qui recruteront à l'horizon 2030\*, ouvriers et cadres du Bâtiment et des Travaux publics devraient voir leurs effectifs progresser dans les années qui viennent, grâce à la massification des chantiers de rénovation énergétique et les besoins en infrastructures. L'étude chiffre à 120 000 le nombre d'emplois à créer dans le Bâtiment entre 2019 et 2030, dont 50 % de cadres.

Cela implique donc que les entreprises soient en mesure de mieux rémunérer leurs collaborateurs et d'attirer les talents, en particulier chez les jeunes diplômés, dans un contexte de concurrence forte, notamment vis-à-vis d'autres secteurs comme l'informatique. Pour trouver les ressources humaines dont elles ont besoin, les entreprises devront

\*Rapport réalisé par France Stratégie et par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) rattachée au ministère du Travail



**L'acte de construire est éminemment politique mais il est aussi le reflet des transformations et des attentes de la société tout entière**

donc accorder une attention plus grande à l'attractivité de leur « marque employeur », à leur capacité d'intégration, à la façon dont elles accompagnent l'itinéraire professionnel de leurs collaborateurs et plus que jamais à la formation continue.

### **Se transformer en profondeur**

Le deuxième défi est naturellement celui de la lutte contre le réchauffement climatique. Dans ce domaine, on demande beaucoup au BTP : améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments ; décarboner ses activités ; réduire les consommations d'énergie nécessaires pour réaliser une nouvelle construction ; favoriser l'emploi de nouveaux matériaux ; réduire l'artificialisation des sols ; participer à plein au plan de rénovation des bâtiments mis en œuvre par les pouvoirs publics et les collectivités locales ; se mettre en conformité avec des réglementations de plus en plus exigeantes, à



l'image de la RE2020, entrée en vigueur en janvier de cette année. C'est donc une transformation en profondeur du métier qui se profile, non exempte parfois d'injonctions contradictoires, apportant des conséquences sur le modèle économique de la filière et sur l'approche et la gestion des chantiers.

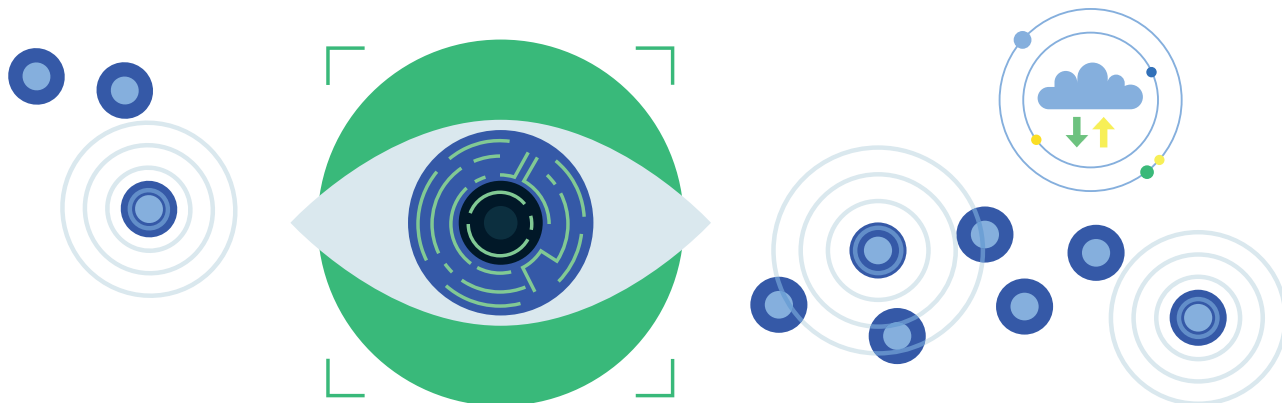
### Prendre la mesure des chocs à venir

Le troisième défi est celui de l'évolution des technologies. Comme la plupart des autres secteurs d'activité, le BTP va devoir accélérer le processus de numérisation mis en place depuis plusieurs années déjà. Aux côtés de technologies de plus en plus largement maîtrisées comme le BIM, les outils d'intelligence artificielle vont se développer, qu'il s'agisse des objets connectés, de la diminution de l'empreinte carbone, de l'analyse des données des chantiers et des matériels ou de la mesure des performances énergétiques d'un bâtiment.

**Parmi les enjeux des entreprises : se doter de nouvelles technologies, mais surtout faire en sorte que l'ensemble des équipes puissent les maîtriser**

L'enjeu pour les entreprises est double : se doter de ces nouvelles technologies, mais surtout faire en sorte que l'ensemble des équipes puissent les maîtriser, ce qui renvoie une fois de plus à la nécessité d'investir encore davantage dans la formation et l'accompagnement des carrières.

Enfin, la filière du BTP devra porter une grande attention à sa capacité de supporter des chocs inattendus. La crise sanitaire a donné la mesure des difficultés à s'adapter et à résister à des événements massifs et imprévisibles. La guerre en Ukraine en apporte une démonstration encore plus éclairante, avec les conséquences qu'elle entraîne sur le coût des matières premières et des matériaux, mais aussi sur leur disponibilité. Les entreprises savent désormais qu'elles doivent se doter d'une véritable cartographie de leurs risques et des moyens de les anticiper ou d'en limiter les conséquences. ■



## EMPLOI

# L'inéluctable montée en compétences

**Les entreprises doivent améliorer leur image pour attirer les jeunes et aider leurs collaborateurs à se former**

Toutes les études montrent que les besoins en emplois de la filière BTP, dans les années qui viennent, sont significatifs. Mais toutes pointent également la nécessité d'une montée en compétences de ces emplois, en raison des évolutions des technologies mais aussi des exigences de la lutte contre le réchauffement climatique.

France Stratégie et la Dares anticipent la création de 120 000 emplois dans le Bâtiment sur la période 2019-2030, dont la moitié de cadres (le nombre de ces derniers augmenterait ainsi de 30 %). D'ici à 2030, la filière devrait recruter 58 000 diplômés de l'enseignement supérieur de plus. Or, en dépit des efforts considérables entrepris par la profession depuis plusieurs années pour attirer les jeunes dans les métiers du BTP, ces derniers ne sont pas toujours le premier choix de ceux qui s'engagent dans des études supérieures.

Ainsi, selon l'Observatoire des métiers du BTP, 11,8 % seulement des salariés du secteur sont des femmes, dont 1,3 % sur les

chantiers et parmi ces dernières, seulement 8,1 % exercent des fonctions d'encadrement. Certes, l'apprentissage se porte bien : les effectifs d'apprentis n'ont cessé d'augmenter depuis plusieurs années : + 5 % en 2019 et + 7 % en 2020. Mais la filière affiche toutefois un taux important

**L'Observatoire des métiers du BTP pointe un manque d'accompagnement des salariés amenés à gravir des échelons**

d'abandon en cours de formation, de l'ordre de 27 %, contre 13 % dans les autres secteurs d'activité. Les acteurs se mobilisent par le biais de dispositifs comme les « 15 000 jeunes bâtisseurs » de la Fédération française du bâtiment (FFB), qui ambitionnent de former des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Les entreprises sont confrontées à un double défi : améliorer l'image

de leur « marque employeur » auprès des jeunes désireux d'effectuer des études supérieures, et en particulier des femmes ; mais aussi accompagner les collaborateurs dans leur propre montée en compétences en favorisant la promotion interne, la formation continue et le partage d'expérience. L'Observatoire des métiers du BTP pointe un manque d'accompagnement de ces salariés amenés à gravir les échelons, leurs entreprises ne recourant que rarement à la formation pour les épauler.

En outre, le contenu et le format des formations doivent s'adapter, avec probablement la création de nouvelles certifications, de modules d'enseignement à distance, permettant aux salariés et aux cadres d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des nouveaux outils numériques, mais aussi des nouvelles techniques de construction, de gestion des chantiers et des matériels, ainsi que des techniques et des méthodologies qui permettent la décarbonation de l'acte de construire. ■

## ENVIRONNEMENT

# Accélérer la décarbonation

## La lutte contre le réchauffement climatique oblige le BTP à innover

**S**’il est une problématique qui va marquer de son empreinte l’activité du BTP au cours des prochaines années, c’est bien celle de la lutte contre le réchauffement climatique. Les acteurs de la filière sont concernés à plusieurs niveaux. D’abord celui de l’empreinte carbone des bâtiments. On sait que l’immobilier résidentiel et tertiaire est responsable de 25 % des émissions de CO<sub>2</sub> et de 44 % de la consommation d’énergie en France. Il est dorénavant clairement admis par toutes les parties prenantes de la Construction que si nous voulons atteindre nos objectifs en matière de neutralité carbone, il faut investir lourdement dans la rénovation du parc immobilier. Le gouvernement a mis en place des programmes de rénovation avec des financements dédiés, mais une grande partie de l’effort financier devra être assumé par les bailleurs sociaux et privés et par les propriétaires.

Le rythme de rénovation énergétique des logements pourrait d’ailleurs s’accélérer pour atteindre les 700 000 chantiers par an. En 2021, 800 000 dossiers MaPrim’Renov ont été acceptés, pour un montant total de 1,7 milliard d’euros supporté par l’État. Ces travaux de rénovation constituent donc un réel potentiel d’activité pour les métiers du second œuvre.

Concernant les logements neufs, les acteurs du BTP sont entrés depuis le début de l’année dans l’ère de la RE2020, beaucoup plus exigeante pour la construction que l’ancienne RT2012. La RE2020 renforce les critères de performance énergétique des bâtiments et prend en compte

l’ensemble des émissions d’un bâtiment sur son cycle de vie. Elle consacre également les matériaux biosourcés - à commencer par le bois - dans la construction neuve, quand les industriels des matériaux conventionnels (béton, acier) cherchent, eux, à décarboner leurs processus de production pour s’inscrire dans les engagements climatiques de la France. Dans un cas comme dans l’autre, le chantier est ambitieux : pour la filière bois, l’heure est à l’industrialisation pour tenter de répondre à la très probable explosion de la demande ; pour les filières traditionnelles, les investissements vont devoir s’accélérer pour élaborer des systèmes et des produits plus respectueux de l’environnement et moins générateurs d’émissions de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>).

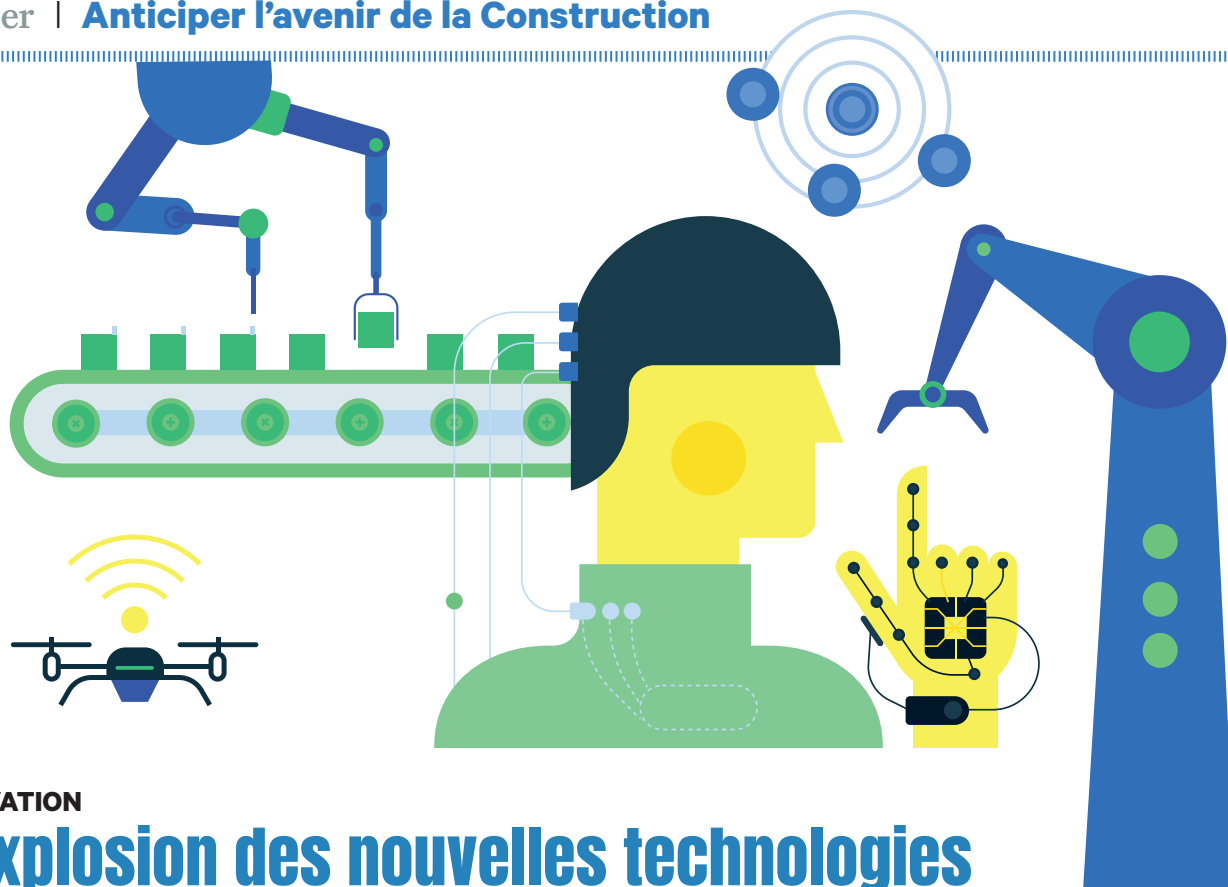
Cela impose une transformation progressive des techniques de construction, des filières industrielles et des solutions énergétiques. Ces nouvelles normes

ne font d’ailleurs pas l’unanimité et il est prévu une « clause de revoyure » en 2025 pour en examiner les premières conséquences, notamment sur le coût de la construction. On ne connaît pas l’effet potentiel de cette nouvelle réglementation sur la construction de logements, mais le rythme de cette dernière en France reste néanmoins un problème.

**Le rythme de rénovation énergétique des logements pourrait s’accélérer pour atteindre les 700 000 chantiers par an**

Cela est en partie dû aux conflits d’usage sur les terrains dans un certain nombre de collectivités locales qui se traduisent par une baisse des surfaces destinées à la construction. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2021, les promoteurs adhérents de la Fédération des Promoteurs Immobiliers ont enregistré un recul de 28,4 % des autorisations de construire. ■





**INNOVATION**

# L'explosion des nouvelles technologies

**Toute la chaîne de construction est concernée par une révolution sans limite, dopée par l'intelligence artificielle**

La filière BTP vit une véritable révolution technologique. Elle se décline tout au long de la chaîne de construction, depuis la conception des matériaux jusqu'au cycle de vie du bâtiment, en passant par la gestion des chantiers. La numérisation des données et des process permet de mieux échanger les informations, à l'image du *Dictionnaire de données numériques* créé par le Centre d'Études et de Recherches de l'Industrie du Béton (Cerib) et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB). Ce document présente le catalogue d'objets BIM de l'industrie du béton et la classification actuelle des produits préfabriqués en béton (17 familles contenant une quarantaine de sous-familles) pour mutualiser les connaissances.

L'intelligence artificielle se déploie de plus en plus largement, notamment pour améliorer l'empreinte environnementale des projets. C'est ainsi qu'a été créé le consortium franco-

allemand RenovAlte auquel participe Leonard, la plateforme d'innovation du groupe Vinci. Grâce à de nouveaux algorithmes, il sera possible d'optimiser le processus de rénovation d'un bâtiment.

S'agissant des chantiers eux-mêmes, l'innovation progresse à grand pas afin de réduire l'empreinte carbone par une meilleure gestion des travaux et des matériels, depuis l'approvisionnement en matériaux jusqu'au tri et au recyclage des déchets. Les acteurs du BTP vont pouvoir compter de plus en plus sur un écosystème de start-ups

**L'intelligence artificielle se déploie largement, notamment pour améliorer l'empreinte environnementale des projets**

technologiques qui inventent des solutions nouvelles. C'est notamment le cas d'entreprises comme Hiboo, qui capte et analyse les données des engins de chantiers pour optimiser leur utilisation, de Fleetenergies, qui a développé des outils de mesure et d'analyse pour réduire la consommation de carburants des poids lourds, ou de Geosophy, une jeune entreprise qui veut promouvoir en France la géo-énergie pour la thermorégulation des immeubles.

Le métier de construire intégrera dans les prochaines années des technologies de plus en plus performantes, dont le but ultime est de diminuer les coûts de construction, d'améliorer la performance énergétique des bâtiments et de réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de la chaîne de construction. Elles sont donc une garantie du développement futur de cette industrie et de sa contribution à la stratégie zéro carbone. ■



## ÉCONOMIE

# Augmenter la résilience aux chocs

**Les crises - géo-stratégique, sanitaire, climatique, inflationniste... - sont aussi une incitation à se réinventer**

**N**i la crise de la Covid-19, ni la guerre en Ukraine n'avaient été anticipées. Les entreprises ont dû faire face à ces deux événements alors qu'elles n'y étaient pas préparées et elles se sont retrouvées dans l'urgente nécessité de s'y adapter et d'y résister. Ainsi les conséquences du conflit en Ukraine placent les entreprises dans des situations complexes, s'agissant en particulier du coût et de la disponibilité des matériaux et des prix de l'énergie. L'inflation sur certains produits a atteint des niveaux particulièrement élevés, selon les chiffres avancés par la FFB : + 90 % pour l'acier, un triplement pour le bois, de + 30 % à + 60 % pour les peintures et le PVC...

Il y a donc nécessité à sécuriser les chaînes d'approvisionnement, d'en évaluer les fragilités et de tenter de les corriger. Cet

exercice de cartographie des risques est d'ailleurs devenu presque une obligation pour les grandes entreprises dans le cadre des stratégies de lutte contre le réchauffement climatique. Par ailleurs, le secteur du BTP est en général le premier frappé par les catastrophes climatiques. De 1995 à 2017, les catastrophes naturelles qui ont marqué l'Europe ont coûté 77 milliards d'euros de dégâts, en particulier les tempêtes et les inondations. Il

**Il est essentiel d'avoir une compréhension plus fine des vulnérabilités des territoires pour mieux évaluer les risques**

est donc essentiel d'avoir une compréhension plus fine des vulnérabilités des territoires pour mieux évaluer les risques et les prévenir, un travail dont les entreprises pourraient être parties prenantes.

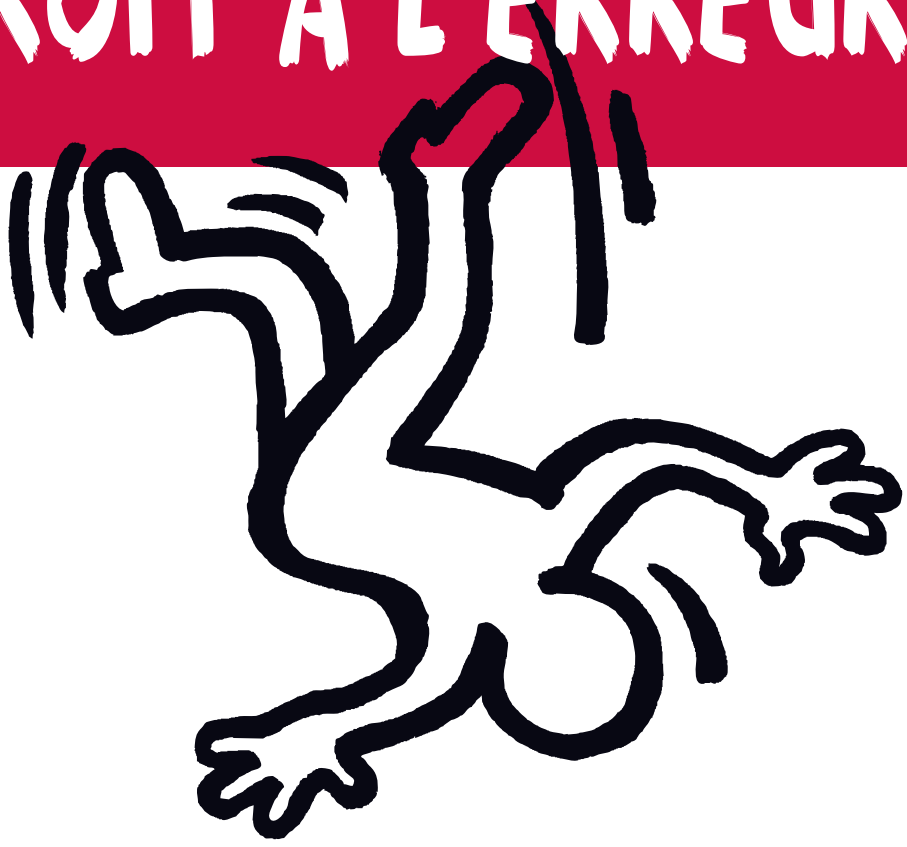
La résilience s'imposera donc plus que jamais comme une nécessité dans une industrie exposée aux chocs, ce qui ne signifie pas que ces chocs ne créeront pas d'opportunités. Concernant le conflit ukrainien, le coût de la reconstruction du pays s'élèverait à plus de 540 milliards de dollars selon les autorités. Ce sera probablement le plus important chantier de reconstruction que l'Europe a connu depuis la fin de la seconde guerre mondiale et nul doute que les grands acteurs européens du BTP se mobiliseront pour y participer. ■





# TRAVAUX EN HAUTEUR

# PAS DROIT À L'ERREUR



**L'une des 1<sup>ères</sup> causes d'accidents** dans le BTP et le monde agricole, les chutes de hauteur ne sont pas une fatalité !

- J'anticipe l'organisation de mes chantiers
- Je choisis les bons équipements
- J'informe et je forme mes salariés

Ensemble, nous avons les moyens de faire chuter les chiffres.

Illustration : Pierre Cornuau  
IMAGES & CARACTÈRES





# EN CHIFFRES

## 5,4 %

Selon les prévisions de l'INSEE, l'inflation devait atteindre 5,4 % en juin. Dans les entreprises, des négociations sur les grilles salariales sont organisées dans de nombreuses branches professionnelles.

## 300 millions

La Seine-Saint-Denis (93) prévoit pour 2022 un budget global de 408 millions d'euros d'investissement, dont 300 millions dédiés à quelque 30 projets de construction ou de rénovation énergétique, incluant les travaux liés au Grand Paris Express et aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024.

## 8 ans

Le plus long tunnel ferroviaire du monde (57,5 km), qui doit relier Lyon à Turin en 2030, a franchi une étape importante en avril. Après huit ans de creusement, les équipes du groupement « SMP4 », menées par Spie batignolles génie civil, ont achevé les 10 premiers kilomètres.



Iconic a l'ambition de dynamiser le tourisme dans la région

## Le prochain joyau architectural de Nice

Iconic, le chantier le plus important de la ville, devrait bientôt s'achever. Les habitants et visiteurs vont découvrir un édifice hors-norme.

**D**iamant, joyau, œuvre d'art... Depuis que La Compagnie de Phalbourg, Studio Libeskind et Février Carré Architectes ont remporté en 2016 le concours « Gare Thiers-Est », lancé par la Métropole Nice Côte d'Azur, aucune expression ne semble assez forte pour décrire le projet Iconic.

Il faut dire que cette réalisation architecturale au design futuriste est censée donner un nouveau souffle aux quartiers Libération et Notre-Dame, en plein cœur de Nice, voire dynamiser le tourisme dans la région. Installé entre l'avenue Jean Médecin et la gare Thiers, Iconic aura l'allure d'une pierre précieuse de 19 000 m<sup>2</sup>, serti de restaurants, bureaux, commerces, d'un hôtel de luxe et d'une salle de spectacle de 600 places, avec une partie de la programmation culturelle du Théâtre national de Nice (TNN), lui-même en cours de démolition.

### Métal, verre et aluminium

Bâtiment ultra-moderne, Iconic reste également un chantier hors norme, qui a donné du fil à retordre au maître d'ouvrage, La Compagnie de Phalbourg. Car la réalisation aux lignes obliques se compose d'une charpente métallique et d'un habillage composé d'aluminium, d'un métal bleuté et de plaques de verre fabriquées en Italie, lourdes de 250 kilos chacune, et installées en mars dernier par un grutier chevronné. Depuis la pose de la première pierre en 2017, près d'une trentaine d'entreprises et de bureaux d'études ont été mobilisés sur un projet qui devrait avoisiner les 80 millions d'euros de budget.

Avec une mise à l'arrêt des travaux due à l'épidémie de Covid et des aléas autour de la charpente, l'ouverture du « diamant » est désormais prévue pour la fin 2022. Il aura fallu cinq ans pour édifier ce que l'architecte Daniel Libeskind, concepteur du projet, a nommé « notre Pyramide du Louvre ». ■



## Le gouvernement attendu sur le logement

Les acteurs du logement en France s'inquiètent des conséquences de la pénurie de logements dans les territoires et demandent au nouveau gouvernement d'en faire une priorité.

**L**e logement sera-t-il encore le parent pauvre du portefeuille du ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires de France, successeur d'Amélie de Montchalin ? Rien n'est moins sûr. Pour les professionnels du secteur qui réclamaient un « vrai » ministère du Logement, le compte n'y est pas.

« *Le logement est indéniablement au cœur des enjeux* » liés au pouvoir d'achat, s'inquiètent les professionnels. « *4 millions de personnes mal-logées dont 300 000 personnes sans domicile, 12 millions de personnes fragilisées par rapport au logement... mais pas de ministre du Logement ?* », s'interroge la Fondation Abbé Pierre en avouant son « incompréhension ». Même constat du côté de l'Union sociale pour l'habitat (USH), qui

### La pénurie de logements représente une future « bombe sociale »

fédère les organismes HLM : « *Le logement n'est pas pris en considération à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux qu'il porte* », confie aux *Échos* sa présidente Emmanuelle Cosse.

#### Le logement social à la traîne

La pénurie de logements actuelle représente une future « bombe sociale », résume l'essayiste Robin Rivaton. D'autant plus que le premier quinquennat d'Emmanuel Macron se solde par un bilan mitigé. En matière de logement social, l'objectif

de construire 250 000 logements sociaux dans les deux années à venir, soit 125 000 en 2021 et 2022, est loin d'être atteint. Après un « creux » à 87 000 en 2020, seulement 94 000 agréments ont été enregistrés l'an dernier.

Cela reste insuffisant, remarque la Fondation Abbé Pierre : « *L'État a réalisé 85 % de ses objectifs et les métropoles délégataires en ont fait 67 %* ». D'où la volonté d'Emmanuel Macron d'« *aller deux fois plus vite* » en faveur de l'accès au logement et de la rénovation énergétique, en confiant notamment « *aux intercommunalités une compétence renforcée pour accélérer les autorisations de construire* ».

#### Les élus de proximité sur les territoires

Pour construire davantage, « *il faut plus d'offres en zone tendue, accroître le pouvoir des élus de proximité sur les territoires, leur redonner des moyens de bien faire fonctionner leurs communes (...) plutôt que de leur supprimer des taxes ou de leur réduire leur dotation globale de fonctionnement* », plaide Emmanuel Launiau, président du promoteur immobilier Quartus, auprès du site *Business Immo*. Le sujet est sensible : une décision allant dans ce sens, accompagnée d'un « *contrat de confiance avec l'État* » et de « *financements, par exemple des aides à la pierre* », n'irait pas sans une négociation, précise toutefois Xavier Lépine, conseiller logement de l'équipe de campagne d'Emmanuel Macron.

« *Tout l'enjeu maintenant, c'est de faire, c'est d'agir* », assurait Amélie de Montchalin, en rappelant que le gouvernement avait pris l'engagement de rénover 700 000 logements par an. Ce ministère sera non seulement celui du logement, mais aussi « *celui de la ville et de l'urbanisme* », puisqu'il intègre la cohésion des territoires, promettait-on dans l'entourage de la ministre. ■



# Les pratiques de recrutement des cadres dans la Construction

En 2022, les entreprises de la Construction recrutent majoritairement leurs cadres grâce à leurs propres réseaux.

## LE TOP 3 DES CANAUX UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION POUR RECRUTER



74 %

Utilisent leurs réseaux de contacts personnels ou professionnels



66 %

Examinent les candidatures spontanées



59 %

Recherchent directement des candidats sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, etc.)

Source : Apec, juin 2022

## LES ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION PARIENT SUR LEURS PROPRES RÉSEAUX



**Christophe LENZI**  
Chef de Projet études à la direction des données et études de l'Apec

Après une année 2021 de forte reprise dans la Construction (+ 21 % de recrutements de cadres sur un an), 2022 se présente aussi sous de bons auspices, en dépit du conflit ukrainien et de la spirale inflationniste. Les entreprises prévoient ainsi de recruter 14 200 cadres (+ 5 % sur un an).

Cette bonne nouvelle s'accompagne toutefois de fortes tensions sur le recrutement des cadres. Élément aggravant, la nature des difficultés rencontrées par les recruteurs est protéiforme : peu de candidatures reçues, décalage entre profils recherchés et candidats déclarés, concurrence entre entreprises dans certains bas-

sins d'emploi, prétentions salariales trop élevées, etc.

Pour contourner ces difficultés, les acteurs de la Construction utilisent différents canaux de recrutement. Le réseau de contacts en interne reste une valeur sûre pour les entreprises (73,9 %), suivi par les candidatures spontanées (66 %). Les recruteurs se montrent actifs sur les réseaux sociaux professionnels (59,2 %) et ils sont également nombreux à solliciter écoles ou associations d'anciens élèves (40 %). En revanche, si la diffusion des offres sur les sites d'emploi n'est pas négligée, c'est un levier moins actionné par les entreprises de la Construction (52 %) que par l'ensemble des secteurs économiques (63 %). ■

# Nucléaire : un nouveau défi pour le BTP

Le second quinquennat Macron sera marqué par un retour en force du nucléaire sur le territoire national. Les majors du BTP se déclarent prêts à relever le défi.



La France a fait le choix « de l'indépendance énergétique et d'atteindre la neutralité carbone en 2050 ». C'est en ces termes qu'Emmanuel Macron a annoncé le 9 novembre 2021 un vaste plan de relance du nucléaire avec à la clé la construction de 6 à 14 réacteurs à eau pressurisée de nouvelle génération EPR2. Depuis sa réélection à la présidence française, la crise énergétique européenne aggravée par la guerre en Ukraine ne fait que renforcer la volonté d'Emmanuel Macron d'avancer « aussi vite et efficacement que possible ».

Rassurée, toute la filière nucléaire française doit se mettre en ordre de marche. Mais aussi les majors du BTP (Bouygues, Eiffage, Vinci), qui assurent la fourniture des parties et des matériaux non nucléaires des centrales (ciment, béton, tuyaux, etc.). Car de mémoire d'industriel, il faut remonter au plan Messmer en 1974 pour retrouver un programme

## Les entreprises du BTP se mobilisent pour répondre à la montée en charge de l'activité

nucléaire civil de cette ampleur en France.

### Des pertes de compétences industrielles

Les plannings s'annoncent serrés pour la préparation des six premiers EPR2, s'inquiètent déjà les professionnels. La mise en service du premier réacteur EPR2 est prévue en 2035, promet EDF. Les « dérives de coûts et de délais considérables » pointés du doigt par la Cour des Comptes sur le chantier du réacteur de Flamanville (Manche) ont marqué les esprits. Ces déboires ont surtout mis en évidence des pertes de compétences industrielles et sa

mise en service n'interviendra qu'en 2024. Actuellement, confirme Cécile Arbouille, déléguée générale du GIFEN, le syndicat professionnel de la filière nucléaire, « nous avons du mal à recruter des ingénieurs mécaniciens, des ingénieurs soudeurs, des logisticiens industriels ou des chefs de projet ». De plus, les acteurs du BTP sont fortement sollicités sur d'autres projets : le projet Cigéo de stockage des déchets nucléaires à Bure (Meuse), la poursuite du « Grand carénage » - le programme industriel de rénovation et de modernisation des centrales nucléaires existantes. Sans oublier le démantèlement des anciennes centrales civiles à l'arrêt.

### Cinquante ans d'expérience dans le nucléaire

« EDF, Framatome et les sous-traitants ont énormément appris avec Flamanville, il y a eu beaucoup de retours d'expérience désormais assimilés par la filière », tempère Emmanuel Fages, consultant chez Roland Berger dans un entretien au *Moniteur*.

C'est notamment le cas de Bouygues Construction, qui a déjà réalisé la construction de trois EPR (Flamanville, Hinkley Point, au Royaume-Uni, et Olkiluoto, en Finlande). Si « le challenge est de taille, reconnaît Guillaume Sauvé, président d'Eiffage Génie Civil dans une interview au *Moniteur*, comme sur d'autres grands projets complexes, nous sommes en capacité de répondre à la montée en charge de l'activité. Notre organisation compacte, la complémentarité de nos métiers et notre expérience continue depuis cinquante ans dans le nucléaire nous rendent efficaces sur les projets d'envergure de ce type. » ■



**Une cité engloutie refait surface en Irak**

**Futura Sciences** – 04/06  
 « Cette "ville surprise" est située à Kemune et aurait, selon les archéologues allemands et kurdes qui se penchent sur son étude, été bâtie sur le Tigre il y a environ 3 400 ans. Elle daterait donc de l'empire Mittani, qui contrôlait des zones du nord de la Mésopotamie et de la Syrie au cours de la première moitié du deuxième millénaire avant J.-C. (...) La cité engloutie comprend un palais, un complexe industriel, un grand bâtiment de stockage, ainsi que des fortifications massives avec des tours et des murs. »

**Les cordistes ont le vent en poupe**

**Franceinfo** – 17/05  
 « Les cordistes sécurisent des falaises ou des travaux de maçonnerie. Ces travailleurs de l'extrême sont de plus en plus recherchés, mais les profils sont encore rares. En plein cœur de Marseille (Bouches-du-Rhône), des ouvriers travaillent sur un immeuble de seize étages, plus de 40 m de

hauteur et une vue imprenable sur les environs. Le métier est exigeant et pas sans risque. (...) On compte actuellement 15 000 cordistes en France. »

**En 2022, le BTP continue de créer des emplois**

**Batiactu** – 09/05  
 « Sur un an cumulé, l'emploi du BTP augmente de + 0,8 %, signant la création de 11 800 postes. Et par rapport à son niveau de fin 2019, c'est-à-dire avant l'apparition du Covid, l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics a même progressé de 5,1 %, permettant à 73 600 personnes de décrocher un poste. Au total, l'Insee estime à plus de 1,5 million le nombre de salariés travaillant dans le secteur de la construction. »

**Pour un dialogue social de l'écologie**

**Challenges** – 29/04  
 « Il s'agit d'un nouveau dialogue social environnemental qui reste à construire, confirme Madeleine Gilbert, de la CFE-CGC. Les syndicats devront jouer leur rôle de sensi-

bilisation et de formation de leurs adhérents. Ces nouvelles missions nécessitent de nouvelles compétences qui ne sont pas encore assimilées. Ils sont de plus en plus nombreux à nous solliciter, les gens sont un peu démunis, observe la syndicaliste. La CFE-CGC a déjà monté deux nouvelles formations : sur les enjeux environnementaux du dialogue social en entreprise, et sur la biodiversité et l'entreprise. »

**Comment éviter le « brown-out » des salariés**

**La Provence** – 28/04  
 « Parce c'est la mission première du manager de donner du sens au travail d'un collaborateur, de le valoriser, de le rendre fier. Si on vous dit juste "Ne te plains pas, t'as du boulot", ça ne peut plus marcher. Il est crucial de revenir au mythe fondateur des métiers. Si le salarié ne comprend pas le projet, s'il n'y a pas d'ancrage collectif, il n'a aucune raison de se lever enthousiaste le matin. » (Arnaud Lacan, Kedge Business School et Aix-Marseille Université)



**@Capeb (30/05)**  
 Apprentissage. Bonne nouvelle pour les entreprises du Bâtiment : la prime de 8 000 € pour l'embauche d'un alternant est reconduite pour 6 mois, jusqu'au 31 décembre 2022.

**@CFE-CGC (19/05)**  
 Nous ne cessons de le répéter : la réforme des #retraites n'est pas nécessaire. Le Conseil d'orientation des retraites confirme. Le solde redeviendra même positif à partir de 2035. Alors, on repousse le départ à 64-65 ans ?

**@Parlons RH (10/05)**  
 Alors que 50 % des collaborateurs rencontrent des « difficultés psychologiques » au travail, la majorité estime que l'amélioration du bien-être mental renforcerait leur fidélité.

**@France Inter (02/05)**  
 Comment préserver le pouvoir d'achat des Français ? Philippe Aghion, économiste, « voit deux leviers » : « la négociation des salaires par branche, et la participation. Il faut que les salariés participent aux profits de l'entreprise. »

# ENTREPRISE

## La crise sanitaire, révélateur d'une souffrance de l'encadrement

**François Dupuy, sociologue des organisations et Emira Sadki, directrice juridique d'Eiffage Énergies Systèmes, partagent leur expertise et leur ressenti sur le malaise grandissant de certains cadres.**

**Les Cahiers du BTP : Selon une étude que vous avez coordonnée, l'encadrement de proximité ferait preuve d'une « désobéissance organisationnelle ». C'est-à-dire ?**

**François Dupuy :** Cette étude menée en pleine crise sanitaire, d'avril à décembre 2020, a mis en évidence une désobéissance des cadres de proximité. Ils n'ont pas hésité à enfreindre les règles, procédures et normes en

vigueur émises par les fonctions support du siège pour assurer la poursuite de l'activité. Ces « sergents-chefs », comme je les appelle, ont gagné leur bâton de maréchal. Et cette autonomie acquise, sur laquelle il sera difficile de revenir, a remis durablement en question le rôle et l'utilité des cadres intermédiaires, comme ceux des fonctions support siège.

D'ailleurs, tous les dirigeants interrogés durant l'enquête ont réalisé que

l'organisation fonctionnait tout aussi bien sans ce fatras bureaucratique. Si le modèle taylorien est encore bien ancré dans un grand nombre d'entreprises, certaines d'entre elles ont commencé à réduire drastiquement le nombre de cadres dans ces fonctions support. Le mouvement est amorcé. Reste à savoir s'il va se confirmer.

**Emira Sadki :** Chez Eiffage, nous avons eu la chance de changer d'outil de visioconférence pour faciliter la coordination à distance, quelques mois avant le grand confinement en 2020. Cela nous a permis d'accélérer le déploiement de ces nouvelles méthodes de travail. Mais certains cadres, en particulier au niveau du management intermédiaire, ont éprouvé des difficultés face au changement.

Cela demande de l'anticipation et beaucoup d'agilité. La désobéissance managériale évoquée par François Dupuy repose sur une volonté de gagner en efficacité, quitte à s'affranchir des règles et procédures imposées par la direction. Pour ma part, j'ai plutôt bien vécu cette période de transition. Je pense que ces nouvelles pratiques de travail, de communication, de partage de la donnée sont appelées à durer dans de moindres proportions. Aujourd'hui, les salariés ont besoin de recréer du lien en revenant au bureau. C'est un nouvel équilibre à trouver.



“  
L'entreprise évolue vers des modes de travail plus transversaux et plus coopératifs

FRANÇOIS DUPUY

Sociologue indépendant, François Dupuy est spécialisé dans l'analyse stratégique des organisations comme outil de diagnostic et de gestion du changement. Expert en résidence à l'EDHEC, il a publié plusieurs ouvrages, dont *On ne change pas les entreprises par décret* (Le Seuil, 2020).





## Comment expliquez-vous ce malaise persistant des salariés de l'encadrement ?

**FD :** Le malaise des cadres a toujours existé, du fait même de leur statut qui les oblige à représenter la direction auprès des autres salariés. Mais depuis quelques années, ce malaise se transforme en souffrance. Une souffrance liée au changement progressif des modes de fonctionnement organisationnels.

Jusqu'ici, le modèle traditionnel taylorien fondé sur le travail en silos permettait au salarié de ne dépendre de personne. Désormais, dans un monde de plus en plus concurrentiel, d'autres modèles s'imposent. Et notamment celui qui évolue vers des modes de travail plus transversaux et plus coopératifs pour réduire les coûts et améliorer la qualité.

Les individus se retrouvent donc dans une extrême dépendance. Cette situation augmente le risque d'une plus forte conflictualité dans les relations au travail. Pour les cadres, ce mode d'organisation est d'autant plus difficile à vivre que leur spécificité de « salariat de confiance », qui distinguait le cadre du reste des salariés a tendance à disparaître.

**ES :** La charge de travail durant ces deux dernières années a certainement contribué à aggraver la situation. Les questions d'équilibre vie privée-vie professionnelle et de droit à la déconnexion ont d'ailleurs été au centre des négociations chez Eiffage, dans le cadre de l'accord groupe sur la prévention du stress et des risques psychosociaux (RPS). Les cadres sont naturellement plus sollicités et donc plus exposés aux problématiques de déconnexion. Mais pas seulement.

Depuis la crise sanitaire, les salariés, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, cherchent à redonner du sens à leur travail. Ils sont nombreux à vouloir travailler davantage dans la transversalité et en mode



“  
Les salariés ont besoin de recréer du lien. C'est un nouvel équilibre à trouver

EMIRA SADKI

Juriste de formation, Emira Sadki s'est spécialisée dans l'immobilier et la maîtrise d'ouvrage en construction, avant de rejoindre le groupe Eiffage en qualité de directrice juridique d'Eiffage Énergies Systèmes.

projet. À mon sens, cette recherche de synergie peut contribuer à recréer du lien et de la complémentarité, mais aussi diminuer les tensions et permettre à chacun de prendre sa place dans la chaîne de valeur. De cette façon, en utilisant les outils de communication à bon escient, cela pourrait améliorer le bien-être au travail.

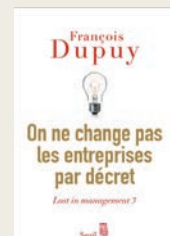
## La santé mentale pourrait-elle devenir une valeur professionnelle reconnue, en particulier chez l'encadrement ?

**FD :** Je préfère parler de souffrance liée à ces nouvelles formes d'organisation et des risques psychosociaux et de désengagement au travail qui en découlent. Selon l'institut de sondage américain Gallup, près de 70 % des cadres n'étaient pas engagés l'an dernier dans leur travail. L'absentéisme en forte croissance est un marqueur fort. Et le suicide dans l'entreprise en est, hélas, un dramatique aboutissement.

**ES :** Toute la difficulté aujourd'hui, c'est de déterminer les bons indicateurs à appréhender lorsqu'une per-

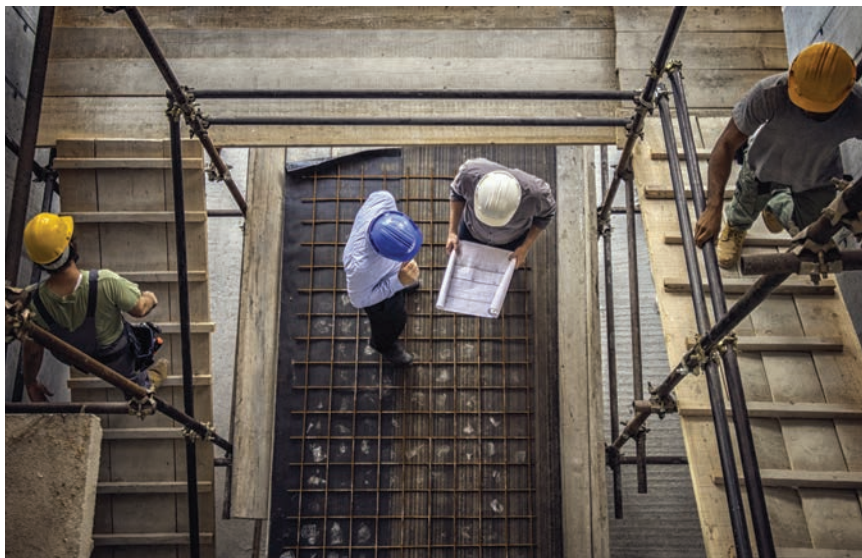
sonne est en détresse mentale. Il a été proposé au sein du groupe Eiffage des actions de formation pour mieux identifier les signaux. Mais aussi la mise en place de cellules d'écoute pour le suivi de ces salariés. Il est nécessaire de communiquer davantage sur les outils dont on dispose, que ce soit au niveau de la médecine du travail ou des services de santé ou organismes spécialisés dans le BTP. Ce sujet de société va considérablement évoluer, mais ce sera long. ■

## À LIRE



Comment traiter les dysfonctionnements en entreprise ? Dans son troisième tome de *Lost in management*, François Dupuy présente une théorie de l'action

managériale, en partant de la complexité des organisations pour proposer des solutions. **On ne change pas les entreprises par décret (2020)**



# Des contrôles renforcés pour le travail détaché

**Le dispositif anti-fraude au travail détaché fait encore l'objet de nombreux abus en Europe. Les contrôles doivent s'intensifier.**

Pour son premier discours au Parlement européen depuis sa réélection à la présidence française, Emmanuel Macron a réaffirmé sa volonté de bâtir une « Europe des actes, plus indépendante, plus souveraine, plus efficace ». Le Plan d'action européen pour une convergence sociale par le haut est au cœur de ses priorités. Et le travail détaché en constitue l'un des points d'ancrage.

Depuis la transposition au 30 juillet 2020 de la directive européenne promulguée en 1996 puis révisée en 2018 sur le détachement de travailleurs, le principe d'égalité de traitement « à travail égal, rémunération égale sur un même lieu de travail »

s'applique désormais aux 1,9 million de travailleurs détachés en Europe. Et, conformément au plan d'action de Bruxelles confirmé lors du sommet de Porto en mai 2021 en faveur de la création d'un « socle européen des droits sociaux », un salarié détaché bénéficie également d'un statut reconnu par les 27 États membres.

## 42 % des travailleurs détachés

Pour autant, ce cadre plus strict fait encore l'objet de nombreux abus. Encore récemment, la justice française a interdit l'entreprise d'intérim espagnole Terra Fecundis – depuis renommée Work for All – d'exercer son activité sur le sol français et lui a infligé une amende pour « travail

En Europe, un salarié détaché bénéficie d'un statut reconnu par les 27 États membres

dissimulé » et « emploi d'étrangers sans titre ». En France, la fraude a représenté « plus de 52 000 interventions » entre 2019 et 2021, qui ont débouché sur « 187 procédures pénales, 46 suspensions de prestations de service internationales (PSI) et 1 861 sanctions administratives », d'après le dernier bilan du plan national anti-fraude sur la période 2019-2021. Dans la Construction, le sujet est d'autant plus sensible qu'il concentre 42 % du total de travailleurs détachés en 2020.

## Multiplier les inspections conjointes

La coopération européenne s'est, en outre, intensifiée à travers « des inspections conjointes » par-delà les frontières. Notamment grâce aux « synergies avec l'Autorité européenne du travail (AET) », observe le ministère du Travail. Le cadre actuel européen reste toutefois à compléter en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale. La généralisation de « délivrance de déclarations préalables de détachement auprès des organismes de sécurité sociale » permettra de « faciliter la connaissance des flux et renforcera la capacité de contrôle », avance le gouvernement français. Cet objectif sera difficile à tenir, au vu « des conventions de sécurité sociale que la France a signées avec des pays européens », nuance sur FranceInfo Isabelle Savier-Puyette, avocate, associée au sein du cabinet Cornet Vincent Ségurel et spécialiste de la mobilité internationale. Car, précise-t-elle, « certaines règles permettent de maintenir les cotisations de sécurité sociale dans le pays d'origine ». ■

# La pénurie de talents offre des perspectives aux seniors

Les difficultés persistantes de recrutement sur le marché du travail incitent les entreprises à changer leur regard sur les seniors.

**E**n matière d'embauche des plus de 50 ans, les préjugés des employeurs sont tenaces. « Trop chers », « pas assez dynamiques », et « moins ouverts aux nouvelles technologies ». Pourtant, la crise sanitaire et la pénurie de talents sur le marché du travail ont fait « bouger les lignes ». Même si la perspective d'un ralentissement économique, en raison de la guerre en Ukraine, contraint les entreprises à réviser à la baisse leurs recrutements, la demande s'inscrit encore en hausse de 5 % par rapport à 2021, avec 282 000 embauches attendues en 2022.

Selon l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les secteurs les plus dynamiques en matière de recrutement de seniors appartiennent essentiellement aux secteurs industriels. Notamment la construction (10 %), l'industrie (9 %), et le commerce (8 %). Plus réticents à cette idée, les secteurs des services n'embauchent encore que 5 % de seniors.

## Des enjeux différents selon les métiers

Malheureusement, cette forte tension sur l'emploi ne profite pas à tous. Les enjeux sont différents selon les métiers. Comme le souligne la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares), « ces projections d'emploi seraient plutôt défavorables aux métiers où les seniors sont actuellement les plus nombreux ». Aussi préconise-t-elle une réflexion sur l'élargissement du recrutement aux seniors dans des métiers où leur place est encore ténue (vendeurs, employés de l'hôtellerie-restauration, etc.). Mais aussi sur l'accès des seniors à la formation continue dans les métiers à fortes

transformations technologiques ou organisationnelles.

Ainsi, à l'initiative du groupe L'Oréal, 32 grandes entreprises, membres du Club Landoy, le cercle de réflexion fondé par le groupe Bayard sur la transition démographique, se sont engagées, le 10 mars dernier dans une charte, à valoriser la place des seniors dans l'entreprise. Cette charte prévoit « une plus grande sensibilisation des collaborateurs et des managers à l'importance de l'intergénérationnel, à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge. Mais aussi et surtout l'engagement fort, sans doute le plus difficile, qui consiste à recruter des gens à toutes les étapes de leur carrière. »

La place des seniors dans l'entreprise nécessite une réflexion et un engagement collectifs

## Un changement de paradigme

En 2050, 1 Français sur 3 devrait être âgé de plus de 65 ans. « La révolution démographique en cours doit s'accompagner d'une réflexion collective sur la place accordée aux seniors dans notre société : c'est un véritable enjeu de cohésion intergénérationnelle », comme l'affirmait en mars la secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances.

La politique de l'emploi des seniors impose un changement de paradigme. D'autant plus que la France accuse en matière d'emploi des seniors un retard sur ses voisins européens : en 2020, le taux d'activité des 55-64 ans en France est inférieur de 5,8 points à celui de l'Union européenne à 27 pays (UE27), observe la Dares dans une étude publiée en décembre 2021. ■



# L'alcool dans l'entreprise : peut-on (totalement) l'interdire ?

En France, l'entreprise « zéro alcool » n'existe pas. Les boissons alcoolisées peuvent être interdites par l'employeur, mais seulement partiellement.



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

La règle est bien connue : aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Il en résulte, qu'en principe, le salarié peut introduire et donc consommer ces différentes boissons sur le lieu de travail, sans que l'employeur ne puisse lui en faire grief. En tout état de cause, l'employeur ne doit pas laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse. Une clause du règlement intérieur peut prévoir, à certaines conditions, le recours à un contrôle par éthylotest et les modalités du contrôle doivent, par exemple, en permettre la contestation.

Reste qu'au regard de son activité, le salarié-consommateur, comme celles et ceux qui travaillent avec lui, peut être mis en danger par la consommation de ce type de boisson. Or, l'employeur, tenu d'une obligation

générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1).

Peut-il invoquer cette obligation de sécurité pour justifier une interdiction générale et absolue de consommer de l'alcool sur le lieu de travail ?

## Un risque particulier à établir

Il résulte en effet de l'article R. 4228-20 du code du Travail que la consommation d'alcool ne peut être limitée qu'à certaines catégories de personnels pour lesquelles un risque particulier est identifié. Il a ainsi été jugé que « les dispositions du règlement intérieur prévoyant que la consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas, excèdent, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer, dès lors qu'elles ne sont pas fondées sur

des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque » (CE, 12 nov. 2012, n° 349365). Il appartient donc à l'employeur d'établir l'existence d'un risque particulier lié à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié visé par la clause liberticide du règlement intérieur.

Dans cet esprit, le juge administratif a également considéré « qu'est valable la clause "tolérance zéro alcool" d'un règlement intérieur si celui-ci identifie les postes concernés, l'employeur pouvant établir le caractère proportionné de l'interdiction en se



Si l'employeur a une obligation de prévention des risques, il ne peut l'invoquer pour bannir l'alcool de l'entreprise

fondant sur le document unique d'évaluation des risques » (CE, 8 juill. 2019, n° 420434). L'employeur n'a donc pas formellement à intégrer la justification de la limitation qu'il édicte dans le règlement intérieur lui-même.

Plus récemment, le Conseil d'État a considéré, dans la même veine, que « l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés » (CE, 14 mars 2022 n° 434343). Et le juge administratif d'ajouter que l'employeur n'a pas à justifier d'un risque qui se serait déjà réalisé, en avançant par exemple des éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur ce site.

L'employeur ne peut donc pas, en principe, édicter une interdiction générale et absolue de la consommation d'alcool dans l'entreprise. Cette interdiction, qui doit être prévue dans le règlement intérieur, ne peut viser que les salariés affectés à certains postes pour lesquels l'imprégnation alcoolique peut mettre en danger leur santé et/ou celle des tiers.

#### **Des « emplois zéro alcool »**

En cas de contestation, il appartiendra à l'employeur de donner

à voir les raisons pour lesquelles il a inscrit tel ou tel emploi dans la liste des « emplois zéro alcool ». Raisons qui n'ont pas nécessairement à figurer dans le règlement intérieur, mais il peut être judicieux de les y faire figurer, ne serait-ce que pour permettre une utile discussion devant le CSE. L'employeur a donc tout intérêt à se rapprocher du service de prévention et de santé au travail pour définir la liste de ces emplois où s'impose une totale abstinence ! ■

## VOS QUESTIONS

### **Je suis représentant de section syndicale dans une entreprise de moins de 300 salariés. Suis-je de droit représentant syndical au CSE ?**

À cette question, la Cour de cassation apporte une réponse négative (Soc. 23 mars 2022). En effet, seules les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CSE.

### **Mon CDD de remplacement n'indique que le nom de la personne que je remplace sans mention de sa qualification. Est-ce légal ?**

Non, cela ne l'est pas. Votre contrat doit préciser clairement le nom et la qualification de la personne remplacée. Exemple : la mention par une compagnie aérienne de la catégorie professionnelle « personnel navigant commercial » n'est pas suffisante, cette catégorie recouvrant plusieurs qualifications (Soc. 20 janv. 2021). Quelle est alors la sanction du manquement patronal ? Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir la requalification de votre CDD en CDI.

### **Un accord collectif « ouvriers » a été signé à 30 %, calculé dans le collège ouvrier. Je suis cadre, dois-je être consulté en cas de référendum de validation de l'accord ?**

En principe, participent au référendum les salariés des établissements couverts par l'accord et remplissant les conditions pour être électeurs aux élections du CSE (C. trav. art. L 2232-12, al. 5). Le périmètre du référendum comprend donc l'ensemble des salariés de l'établissement couvert par l'accord et non pas les seuls salariés concernés par l'accord (Cass. soc. 9 oct. 2019). En revanche, pour un accord catégoriel comme cet « accord ouvriers », doivent seulement être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement couverts par l'accord, qui remplissent les conditions pour être électeurs et relèvent du collège électoral concerné par l'accord. En conséquence : non, vous ne participerez pas au référendum !



# BELFORT

## La cité au cœur de lion

**Si le Territoire de Belfort célèbre cette année les cent ans de sa création, Belfort est une ville dont le patrimoine architectural a été façonné par des siècles de guerres, de révolutions et d'invasions. En son cœur, se trouve le fameux Lion de Bartholdi.**

Lorsqu'une ville jouit d'une position géographique exceptionnelle, cela peut aussi lui attirer beaucoup d'ennuis. C'est en particulier le cas de Belfort, dont le territoire, que l'on nomme parfois la « trouée », réalise la jonction entre la plaine d'Alsace et le bassin du Rhône, proche de la Suisse et de l'Allemagne.

Dire que ces territoires ont été disputés au cours de l'histoire est un euphémisme et le destin de Belfort a été profondément marqué par des guerres, des révolutions, des invasions au cours desquelles les Belfortains ont fait preuve d'une résilience remarquable. La ligne de force de son histoire est probablement le fait qu'elle soit restée française, même durant les pires heures des guerres de 1870 et de 1914-1918, alors que l'Alsace voisine était annexée par l'Allemagne. Cet esprit d'indépendance, Belfort le tient peut-être de sa charte d'affranchissement, obtenue en mai 1307 de Renaud de Bourgogne, comte de Belfort, qui par cet acte libérait la ville de tout serfage et de toute corvée, attirant ainsi marchands et artisans. La ville en a d'ailleurs fêté le 700<sup>e</sup> anniversaire en 2007.

### **Déluge de feu et reconstruction**

L'histoire de Belfort et de la France commence officiellement en 1648, lorsque les traités de Westphalie, qui mettent fin à la guerre de Trente



Ans, en font une ville française et non plus autrichienne. Pour marquer l'importance qu'il accorde à cet événement, Louis XIV fait don de Belfort au cardinal Mazarin, qui la légua à sa nièce Hortense Mancini. La ville fait figure d'exception dans

la région, puisqu'elle est directement intégrée au royaume de France, alors que sa voisine Montbéliard reste sous l'autorité du duché de Bade-Wurtemberg et que la Franche-Comté est encore sous domination espagnole.



Pour affirmer encore davantage son appartenance au royaume, Louis XIV décide de fortifier Belfort et confie cette tâche à Vauban, chargé de protéger les frontières orientales de la France d'une « ceinture de fer ». La forteresse, dont la construction s'étalera entre 1687 et 1703, est l'une des plus impressionnantes réalisations de l'architecte militaire le plus célèbre de France, que l'on peut encore admirer aujourd'hui. Au milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle, Belfort s'im-



pose comme la capitale du Sundgau, le sud de l'Alsace, et s'enrichit de ponts, de routes, de digues.

La guerre de 1870-1871 est un autre grand moment de l'histoire de Belfort. Encerclée par les Prussiens après la défaite de Sedan le 2 sep-

tembre 1870, Belfort résiste sous le commandement du colonel Pierre-Philippe Denfert-Rochereau, dont les 15 000 hommes doivent affronter 40 000 soldats allemands. La ville est prise sous un déluge de feu, plus de 100 000 obus la laisseront presque détruite. La résistance se poursuit même après la capitulation de Paris le 28 janvier 1871, jusqu'à ce que le gouvernement ordonne à Denfert-Rochereau d'évacuer la ville avec ses troupes le 13 février 1871, après 103 jours de siège.

Ce fait d'armes sauvera Belfort de l'annexion allemande de l'Alsace et de la Lorraine, puisque Bismarck consent à ce que la ville, pourtant intégrée au département du Haut-Rhin, reste française. La résistance héroïque de Belfort donnera naissance au fameux monument du Lion de Belfort, un haut-relief situé aux pieds des falaises de la citadelle,

faire de Belfort une terre ouvrière, qui se retrouvera à de nombreuses reprises en première ligne des luttes sociales.

Ce même esprit de résistance qui s'était manifesté en 1871 renaît en 1914, mais une fois encore, Belfort résistera malgré les bombardements de l'aviation allemande, et deviendra une tête de pont logistique et de ravitaillement du front allié. Les ouvrières des usines SACM produiront plus de 5 millions d'obus durant toute la durée du conflit. Mais après la guerre, une question épineuse se pose : Belfort doit-elle être réintégrée à l'Alsace ? Pour les élus, il n'en est pas question et ils obtiennent la création du Territoire de Belfort, qui devient le 90<sup>e</sup> département français en 1922.

La période de la Seconde Guerre mondiale est plus sombre. Cette fois, Belfort ne peut pas échapper à l'oc-

## Belfort joue un rôle déterminant entre l'espace rhénan et l'axe rhodanien

réalisé par le sculpteur Bartholdi. Il représente un lion couché, tourné vers l'Ouest, la patte posée sur une flèche qu'il vient d'arrêter.

### Un patrimoine historique de premier plan

Les années qui suivent marquent le développement de la ville, en partie grâce à l'immigration des Alsaciens ne voulant pas rester sous domination de l'Empire allemand. De grandes industries se délocalisent ainsi dans la ville, à l'exemple de la Société Alsacienne de Constructions Mécaniques (SACM), qui fabrique des locomotives et des moteurs (qui deviendra Alstom), mais aussi de Dollfus-Mieg et Compagnie, dans le textile. Ces implantations vont

cupation allemande. Philippe Pétain et Pierre Laval s'y réfugient en août 1944 avec l'ensemble du gouvernement de Vichy, avant que la ville ne soit libérée le 25 novembre 1944 par 1 500 hommes des Commandos d'Afrique.

Certes, depuis la fin des années 1980, le territoire n'a pas échappé aux crises sociales et à la désindustrialisation. Mais Belfort reste un centre universitaire de premier plan et continue de jouer un rôle déterminant dans la continuité géographique et économique entre l'espace rhénan et l'axe rhodanien. Elle porte haut son patrimoine historique, qui est probablement l'un des plus riches et des plus mouvementés de France. ■

# Partez

## TOUTES VOS ENVIES DE VACANCES SONT LÀ !

Plus de 40 destinations en France ou à l'étranger, en clubs, résidences locatives, campings, circuits ou croisières... pour vivre de grands moments en famille.

SÉJOUR  
**GRATUIT** <sup>(1)</sup>  
POUR LES MOINS  
DE 15 ANS  
EN FRANCE  
ACCOMPAGNÉS DES  
PARENTS OU GRANDS-PARENTS

**99€** <sup>(1)</sup>  
PAR ADULTE  
POUR LES JEUNES PARENTS  
POUR UN SÉJOUR DE  
7 NUITS EN FRANCE

RÉSERVEZ VOS  
PROCHAINES VACANCES

 [vacances.probtp.com](http://vacances.probtp.com)  
Découvrez les visites virtuelles de nos villages

 01 57 63 66 72

 en agence conseil



Voyagez sereinement avec nos assurances<sup>(1)</sup>. Protocole sanitaire respecté dans toutes nos destinations.

FLASHÉZ,  
RÉSERVEZ !



**PRO BTP  
VACANCES**

(1) Retrouvez l'ensemble des conditions de nos offres et assurances sur notre site internet [vacances.probtp.com](http://vacances.probtp.com) ou auprès de votre conseiller.

ASSOCIATION DE PROTECTION SOCIALE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS Régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 - Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - SIREN 394 164 966  
BTP VACANCES Association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, 7 rue du Regard, 75006 PARIS. Immatriculée au Registre des opérateurs de voyages et de séjours n° IM075120013. Garant : APST, 15 avenue Carnot, 75017 PARIS. Assureur : ALLIANZ IARD, 87 rue de Richelieu 75002 PARIS

BTP VOYAGES Société par Actions simplifiée au Capital de 1 100 000 € - SIREN : 803 763 028 - Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS - immatriculée au Registre des Opérateurs de voyages et de séjours sous le n° IM 075140071 - Garant : APST 15 Avenue Carnot 75017 Paris - Assureur : ALLIANZ IARD 87 rue de Richelieu 75002 PARIS - [vacances.probtp.com](http://vacances.probtp.com)

