



Enjeux Réussite

Charles-Henri Montaut, P-DG d'UTB, dirige la société depuis 1996.



THOMAS GOGRY / LE MONITEUR

UTB, ascension économique et ascenseur social

Avec 1 000 salariés, la première Scop du BTP de France place la gestion des carrières au cœur de sa stratégie.

Pour ses 80 ans en 2013, UTB a franchi la barre symbolique des 1 000 salariés. Basée à Pantin, en Seine-Saint-Denis, la plus grosse Scop du bâtiment de France réalise un chiffre d'affaires de 150 millions d'euros, généré par quatre grands métiers : couverture-étanchéité-charpente (17 %), plomberie-génie climatique (53 %), rénovation tous corps d'état (6 %) et services (23 %). En intégrant les filiales (Genty, Les Charpentes du Gâtinais, Hurisse Decombas, Guillaumin), on atteint 1 200 collaborateurs et près de 170 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Au cours des années 2000-2010, l'entreprise s'est beaucoup développée, avec un quasi-quadruplement de l'activité et un triplement des effectifs, grâce à des rachats de sociétés et de fonds de commerces et à la création d'agences *ex nihilo*. « Alors qu'en 2004, nous étions monosite, nous disposons aujourd'hui de 12 implantations, couvrant une très grande partie de l'Île-de-France, mais aussi des régions Nord, Normandie, Centre et Bourgogne », précise Charles-Henri Montaut (52 ans), à la tête d'UTB depuis 1996. Cette politique d'acquisition, « au gré des

opportunités », a permis à la Scop de se positionner sur de nouveaux créneaux comme la charpente-construction bois ou la serrurerie-métallerie. Ce bond en avant n'a pas remis en cause l'ADN d'UTB. « La technicité reste notre premier point fort. Nous ne nous appelons pas l'Union technique du bâtiment pour rien », souligne Charles-Henri Montaut. Outre ses 23 qualifications Qualibat, la société est agréée Monuments historiques pour les travaux de couverture. Parmi ses chantiers en cours, la réfection de la toiture de l'aile Louis XV du château de Fontainebleau.

L'apprentissage représente 10 % des effectifs, et 10 % des salariés sont promus tous les ans.

UTB n'a pas non plus changé de modèle économique. Il repose toujours sur la « progression des individus », génératrice, selon Charles-Henri Montaut, « de chiffre d'affaires et de marges supplémentaires, même en période de crise ». L'organisation permet à chaque collaborateur de progresser à son rythme, la pompe étant amorcée par l'apprentissage (10 % des effectifs), et 10 % des salariés sont promus tous les ans. Une stratégie confortée en 2008 par la création de l'Ecole UTB. La médaille a son revers : « Avec un autre mode de fonctionnement, l'entreprise serait probablement un peu plus rentable », admet le P-DG. S'il assume son choix, il déplore « l'insuffisante reconnaissance des pouvoirs publics à l'égard des entreprises qui s'attachent à préserver leur force de production ». Depuis 2012, la Scop marque une pause, se recentrant sur ses métiers les plus performants. « Nous allons finaliser notre couverture géographique en Île-de-France et, dans deux ans, nous espérons pouvoir reprendre nos implantations en province », annonce le P-DG. En attendant, UTB se prépare à sa prochaine évaluation RSE (responsabilité sociétale des entreprises), en février 2016. ● Nathalie Moutarde