

Accord professionnel
DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET EMPLOI DANS LE BÂTIMENT
(14 janvier 2016)

ACCORD DU 14 JANVIER 2016
RELATIF AU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET À L'EMPLOI
NOR : ASET1650359M

PRÉAMBULE

Le secteur du bâtiment emploie, à fin 2015, 1 045 000 salariés et regroupe 295 000 entreprises de toutes tailles hors micro-entrepreneurs, dont 294 000 TPE et PME.

Compte tenu de sa finalité, notamment la construction de logements et de bâtiments destinés à l'activité économique, que ce soit dans les secteurs tertiaire, industriel et agricole, de sa caractéristique d'activité de main-d'œuvre ou de l'implantation des chantiers répartis sur l'ensemble du territoire, le bâtiment constitue un secteur clé de l'économie nationale et un acteur majeur du champ social. Producteur de richesse, vecteur d'insertion et de développement des parcours professionnels, créateur d'emplois, le bâtiment entend contribuer au redressement économique du pays et être un acteur dans la lutte contre le chômage qui frappe particulièrement les jeunes et les seniors.

Confrontés à une dégradation continue de la conjoncture économique générale depuis plusieurs années et à une situation de l'emploi très dégradée, les pouvoirs publics ont affirmé leur soutien à l'activité et à l'emploi. Ils ont ainsi instauré des dispositifs d'allègements de charges afin d'établir les conditions favorables au redémarrage de la production des entreprises et à une relance de la croissance qui se traduisent par le développement des embauches, la création d'emplois et la baisse du nombre de demandeurs d'emploi.

S'inscrivant dans la même dynamique et poursuivant des objectifs identiques, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont défini les bases d'un accord dont le but est de créer une dynamique forte et pérenne qui permette le rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les partenaires sociaux du bâtiment prennent acte que l'activité du secteur s'inscrit désormais dans une économie totalement ouverte sur le monde. Sur l'ensemble du territoire les entreprises et leurs salariés sont confrontés à la concurrence d'entreprises étrangères, soumises à des réglementations sociales différentes de celles applicables en France et se révélant moins contraignantes, dont certaines ne respectent pas les dispositions du droit français. En se soustrayant à l'application du droit français, ces entreprises s'exonèrent illégalement d'obligations et faussent le jeu de la concurrence, entraînant des conséquences dramatiques sur l'emploi et sur l'équilibre des régimes de protection sociale.

Les partenaires sociaux du bâtiment rappellent leur engagement constant pour l'emploi et pour l'insertion, notamment concrétisé par la signature :

- de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP, visant à faciliter l'embauche de jeunes en CDI et à embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés âgés en améliorant les conditions de travail ;

- de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, notamment dans ses dispositions relatives à l'évolution de l'emploi féminin.

Conscients que le maintien des emplois existants mais aussi et surtout la création de nouveaux emplois découlent très directement du niveau de l'activité économique du secteur, les partenaires sociaux de la branche entendent, par le présent accord, partager les éléments de constat de la situation économique sectorielle, en évaluer les conséquences en termes de santé des entreprises et d'évolution des effectifs et tracer des perspectives en matière d'emploi.

Aussi, bien qu'en 2015 la situation du secteur se soit encore dégradée, les partenaires sociaux du bâtiment, prenant en compte de premiers signaux positifs en termes d'activité, s'accordent sur l'importance de définir, d'améliorer ou de mieux faire connaître les outils existants permettant aux entreprises d'être prêtes lorsque la reprise économique sera là. Ils marquent ainsi leur volonté de développer non seulement les moyens à même de conserver une main-d'œuvre qualifiée mais aussi d'embaucher dès que la situation économique le permettra.

Les partenaires sociaux du bâtiment sont résolus à inscrire leur action dans la durée, aussi s'engagent-ils à instaurer sur le long terme un dialogue économique et de l'emploi de branche, conforme au cadre légal, qui se concrétisera par des échanges annuels entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche du bâtiment. Le présent accord en définit les éléments de méthode.

TITRE I^{ER}

SITUATION ÉCONOMIQUE

Les partenaires sociaux du bâtiment entendent partager des éléments de diagnostic et de constat relatifs à la situation économique générale et à celle du bâtiment, c'est-à-dire des éléments concernant tant l'état du marché que le niveau d'activité des entreprises, à partir des documents économiques présentés en séance.

1. Le contexte macro-économique international reste encore aujourd'hui marqué par la crise que traversent les économies industrialisées depuis 2008. Si une reprise se dessine dans certains pays de la zone euro, la zone euro dans son ensemble et, singulièrement, la France peinent à renouer avec une véritable dynamique, notamment du fait de l'effondrement de l'activité du bâtiment.

Après plusieurs années de forte restriction du canal du crédit, les marchés financiers connaissent une amélioration, accompagnée d'une offre de taux d'intérêt demeurant historiquement bas. De ce fait, la demande de crédit commence à retrouver une véritable dynamique, notamment en matière d'immobilier.

2. Le marché du bâtiment s'organise en trois grands segments d'activité, examinés à partir des indicateurs suivants :

- les logements neufs, segment caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- le secteur non résidentiel neuf, caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit ;
- l'amélioration-entretien, segment identifié à partir d'enquêtes de conjoncture.

Les mises en chantier de logements ont chuté de 28 % entre 2007 et 2015. La production de surfaces de plancher non résidentielles commencées a, sur la même période, chuté de 45 %. Concernant l'amélioration-entretien, la production a reculé en volume de 6 %.

L'analyse d'autres indicateurs (créations et défaillances d'entreprises, prix et coûts de construction) fait apparaître une situation des entreprises du bâtiment se dégradant de façon quasi continue depuis 2007.

Hors inflation, l'activité a chuté globalement de 21 % sur la période, caractérisant ainsi la plus lourde crise traversée depuis l'après-seconde guerre mondiale (graphique non publié).

Malgré une concurrence rude, qui pèse sur les prix, donc sur les marges, les entreprises de bâtiment ont jusqu'à présent résisté mais affichent de plus en plus de difficultés à faire face.

Si l'on constate un léger recul des défaillances, les entreprises connaissent de réelles difficultés de trésorerie. En octobre 2015, l'assurance garantie des salaires (AGS) constate ainsi que sur les 12 derniers mois la construction est le secteur le plus représenté dans les dossiers qu'elle a enregistrés avec 28 % de l'ensemble, soit environ 7 500 dossiers.

Les chiffres officiels des permis de construire (en glissement annuel sur 3 mois : + 0,8 % en septembre, + 3,7 % en octobre et + 8,5 % à fin novembre) et mises en chantier (en glissement annuel sur 3 mois : + 3,1 % en septembre, + 4,5 % en octobre et un tassement en novembre avec - 0,8 % à fin novembre) affichent des tendances récentes qui s'améliorent. C'est principalement le cas pour le logement neuf, avant même que la réforme du PTZ fasse sentir ses effets à compter de 2016. En revanche, l'amélioration reste relative pour le non-résidentiel neuf, pour lequel il faudrait plutôt évoquer un recul qui se modère progressivement. D'ailleurs, 2015 s'inscrit comme un plus bas niveau historique depuis 1980 en termes de surfaces commencées de locaux industriels et assimilés. Au croisement de ces informations, on note un petit redressement de la consommation de matériaux de construction sur la toute fin de 2015.

Après une croissance annuelle moyenne de 1,5 % entre 2000 et 2008, l'artisanat du bâtiment, qui représente 98 % des entreprises et près de 700 000 salariés, a vu son activité reculer de 13,5 % entre 2009 et 2014 pour revenir à un niveau comparable à celui de la fin de l'année 2000, ce qui a entraîné la perte de près de la moitié des 90 000 emplois créés entre 2000 et 2008.

Dans ce contexte, les entreprises artisanales du bâtiment ont cherché à préserver les emplois et les compétences en ayant notamment recours à la formation. Mais leur santé financière se trouve désormais fragilisée, les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie croissantes. L'artisanat du bâtiment devrait enregistrer en 2015 un recul plus fort que prévu, aux alentours de 2 %, marquant ainsi 4 années consécutives de baisse d'activité.

Néanmoins, la baisse d'activité tend à se stabiliser ces deux dernières années, - 2 % en 2014 comme en 2015, et laisse entrevoir quelques perspectives d'évolution plus favorables comme la hausse des dépôts de permis de construire, de logements commencés mais aussi les ventes de logements anciens durant le second semestre 2015 ; ces frémissements restent encore à confirmer dans les mois à venir.

TITRE II

SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

1. Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Cet état des lieux est établi à partir des indicateurs mesurant notamment les effectifs, la structure de l'emploi (contrats de professionnalisation, âge, emploi féminin), le marché de l'emploi et les mouvements de main-d'œuvre. Conséquence des difficultés économiques existantes dans le secteur, les indicateurs sociaux examinés en séance sont en constante dégradation depuis 2008.

Selon l'Insee, le retournement à la baisse des effectifs salariés en lien avec la crise économique et financière mondiale a été observé dans le bâtiment plus tardivement que dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

En effet, dans un contexte économique particulièrement difficile, les entreprises du secteur ont tout mis en œuvre pour conserver leur personnel et maintenir le niveau des compétences. Ainsi, sur la période de crise que connaît le secteur depuis 2008 et jusqu'en 2015, la baisse correspond à 11 % des effectifs.

Les emplois perdus entre 2007 et 2015 sont estimés à 137 000, dont 113 000 salariés et 24 000 intérimaires en équivalent emplois à temps plein. En 2015, les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises ont engendré 30 000 pertes d'emploi y compris intérim en ETP, malgré un début d'année catastrophique (– 45 000 au premier semestre 2015 comparé au même semestre de 2014) (graphique non publié).

La baisse des effectifs (– 11 %) qu'a enregistrée le secteur est toutefois sans commune mesure avec la réduction de l'activité nettement plus élevée qui a été constatée (– 21 %) (graphique non publié).

La structure de l'emploi se définit dans le BTP en fonction des éléments suivants :

Alors que, tous secteurs confondus, le nombre des contrats de professionnalisation a augmenté de 3 % en 2014, dans le BTP il a diminué de 8,33 %, passant de 10 775 contrats en 2013 à 9 877 en 2014. On en recensait 11 616 en 2012 et 12 600 en 2011.

En 2014, la répartition des contrats de professionnalisation est :

- par taille d'entreprise : de 25,21 % (2 490 contrats) dans les entreprises de moins de 10 salariés et 74,79 % (7 387 contrats) dans les entreprises de 10 salariés et plus ;
- par âge des salariés : 83,21 % (8 219 contrats) concernent les jeunes de moins de 26 ans et 16,79 % (1 658 contrats) les 26 ans et plus ;
- par sexe : 15,76 % (1 557 contrats) concernent des femmes et 84,24 % (8 320 contrats) des hommes.

Depuis 20 ans, la structure de la pyramide des âges des salariés du BTP a évolué dans le sens d'un rajeunissement des salariés. Toutefois, depuis 5 ans, ce rajeunissement n'évolue plus.

Conséquence de la crise que connaît le secteur, la part relative des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble des salariés du BTP, en hausse entre 2000 (23,6 %) et 2010 (30,1 %), a diminué pour ressortir à 27,9 % en 2013. Elle reste néanmoins supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble des secteurs économiques où les jeunes de moins de 30 ans représentent 20,3 % des effectifs en 2013.

Parallèlement, la tendance au vieillissement de la population active du BTP s'est réamorcée récemment.

Ainsi, la part relative des salariés de plus de 50 ans qui était de 19,7 % en 2010 ressort à 21,3 % en 2013. L'âge moyen qui était de 37,5 ans en 2010 remonte à 38 ans en 2012 et 38,4 ans en 2013.

Le nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur a été, au cours des dernières années, de :

- 3 premiers trimestres 2015 : 7 057 ;
- en 2014 : 14 940 ;
- en 2013 : 15 648 ;
- en 2012 : 11 799 ;
- en 2011 : 12 122 ;
- en 2010 : 16 327 ;
- en 2009 : 13 271 ;
- en 2008 : 18 832.

Ces départs naturels dans le secteur n'ont pas donné lieu à des embauches systématiques, le non-remplacement constituant une part importante de la diminution du nombre de salariés qu'a connue le secteur.

L'augmentation progressive de la part des femmes dans l'ensemble du BTP se poursuit en 2013 pour atteindre plus de 11,5 %.

La structure des effectifs féminins du bâtiment par catégorie professionnelle reste relativement stable sur la dernière décennie et proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs économiques. Ainsi, en 2012, les femmes se répartissent dans les catégories professionnelles de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	SECTEUR DU BÂTIMENT	ENSEMBLE des secteurs économiques
Ouvrières	10	9
ETAM	79	76
Cadres	11	15

Au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment, la répartition des salariés par sexe évolue régulièrement dans le sens d'une augmentation de la part des femmes parmi les ETAM (47 %) et, surtout, parmi les cadres (16 %). La part relative des femmes parmi les ouvriers ressort quant à elle à 1,5 %.

2. Situation des salaires

L'évolution des salaires des salariés du bâtiment est mesurée à travers des indices de salaire de base (janvier 2014, janvier 2015, source ACEMO, ministère du travail) et les salaires minimaux conventionnels.

(En pourcentage.)

	OUVRIER		ETAM		CADRE	
Indice de salaire de base, évolution janvier 2014/ janvier 2015, source ACEMO	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs
	+ 1,5	+ 1,4	Employés		+ 1,7	+ 1,5
			+ 1,3	+ 1,2		
			Techniciens, agents de maîtrise			
			+ 1,4	+ 1,4		
Salaires minimaux, bâtiment	+ 0,6 janvier 2014/janvier 2015		+ 0,5 janvier 2014/janvier 2015		+ 0,9 février 2014 par rapport à février 2013	
	+ 0,3 janvier 2015/janvier 2016		+ 0,3 janvier 2015/janvier 2016		+ 0,48 février 2015 par rapport à février 2014	
	moyenne pondérée des salaires minimaux des différentes régions correspondant au coefficient 185 dans une entreprise à 35 heures		moyenne des salaires minimaux position E des différentes régions, pondérée par les effectifs de chaque région			
Inflation hors tabac	0 % en 2014 De novembre 2014 à novembre 2015 : 0 %					

Globalement, l'évolution des salaires de base de l'ensemble des salariés du BTP ressort en 2013 à + 1,5 % (contre + 1,4 % pour l'ensemble des secteurs). Selon les dernières données définitives, l'évolution des salaires de base 2015 (janvier 2015 - septembre 2015) est de + 1 % dans le BTP contre + 1,2 % pour l'ensemble de l'économie.

Ainsi, sur une période de 5 années, alors que le secteur connaissait un contexte économique difficile, le niveau des salaires a été maintenu avec des augmentations égales, voire supérieures, à l'évolution de l'inflation. Toutefois, compte tenu de la fiscalisation des contributions employeurs au financement des régimes de frais de santé, les salariés imposables ont connu une hausse de leur prélèvement, ce qui a eu un impact sur leur pouvoir d'achat.

TITRE III

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET EFFETS SUR L'EMPLOI

Trois scénarios étaient envisagés à moyen terme pour le bâtiment :

- le premier poursuit les tendances actuelles de fort recul d'activité conduisant à une hausse importante des liquidations d'entreprises et des cessations d'activité et donc une accélération des pertes d'emplois compte tenu de l'actuelle surcapacité de l'appareil de production ;
- le deuxième consiste à retenir un tassement progressif du recul d'activité au cours de l'année 2015, suivi d'une reprise modérée au-delà, ce qui permettrait d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2016-2017 mais sans véritable rebond pour la même raison ;
- le troisième table sur le retour de la phase habituelle de hausse du cycle des affaires. La reprise serait alors perceptible dès 2015 et s'accélérerait jusqu'en 2017-2018, ce qui laisse augurer d'un retournement de tendance à la hausse des effectifs en 2017.

La situation économique actuelle et les intentions affichées par les pouvoirs publics de relancer l'activité du secteur permettent aujourd'hui d'envisager un scénario d'amélioration progressive de l'activité dans le bâtiment.

De fait, les évolutions récentes (inflexion positive des permis et des mises en chantier, hausse des ventes des constructeurs de maisons individuelles comme des promoteurs, dans un contexte de taux d'intérêt toujours bas) laissent espérer une reprise du logement neuf en 2016, d'autant que la réforme du PTZ permettra une véritable relance de la primo-accession.

Pour le non-résidentiel neuf, la crise de la commande publique et la diminution de l'important stock des surfaces commerciales continueront à peser négativement à court et moyen termes. Mais la situation devrait en principe s'infléchir en 2017.

Concernant l'amélioration-entretien, une reprise macro-économique un peu plus marquée, accompagnée d'un redécollage du marché de l'ancien avec travaux (dont ceux d'efficacité énergétique ou d'accessibilité), permettra une petite amélioration sur ce segment de marché en 2016, ce qui constitue une condition pour entrer dans une véritable reprise du bâtiment à compter de 2017.

Les effets sur l'emploi du scénario retenu resteraient mesurés à court terme. De fait, en 2016, compte tenu du décalage passé entre évolutions de l'activité et de l'emploi, on relèvera une stabilité. A moyen terme, sous réserve d'une véritable reprise de l'activité en 2017, l'impact se mesurera à l'aune de l'équation suivante : 1 million d'euros de chiffre d'affaires bâtiment correspond à dix emplois en France dans le secteur et dix-sept emplois dans la filière.

Le secteur du bâtiment reste un levier d'intervention majeur dans l'économie car la France a, du fait de sa démographie dynamique, de réels besoins de logements et d'équipements.

Si la baisse du coût du travail, à laquelle contribuent :

- le crédit pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dont la construction devrait bénéficier à hauteur d'environ 9,5 % du total ;

- les allègements généraux de charges (réduction Fillon) qui bénéficient au secteur pour environ 10 % de leur montant total ;
- la réduction des cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic depuis le 1^{er} janvier 2015, limite portée à 3,5 Smic à partir du 1^{er} avril 2016,

est de nature à permettre aux entreprises d'investir et d'innover, de soutenir le recrutement et la formation, de contribuer à la transition énergétique, seule l'augmentation de l'activité en tant que facteur de confiance et de source d'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises peut se traduire par des embauches.

En outre, bien qu'affecté par la crise économique, le bâtiment bénéficie d'une assise solide en tant qu'activité non délocalisable, quoique désormais soumise à la concurrence d'entreprises étrangères. Ainsi, le bâtiment aura toujours besoin de femmes et d'hommes pour construire et rénover des bâtiments de plus en plus performants notamment sur le plan énergétique.

Compte tenu du contexte économique et en prenant notamment en considération les salariés susceptibles de partir à la retraite dans les années à venir ainsi que la situation actuelle des effectifs, les objectifs de recrutement dans le bâtiment sont de 240 000 personnes pour la période 2016-2018, sachant qu'un retour à la croissance permettra d'aller au-delà de cet objectif et d'enregistrer des créations nettes d'emplois.

En fonction de l'évolution constatée de la conjoncture économique, au vu des effets du plan de relance et de la volonté du secteur de développer le nombre d'apprentis, ces objectifs pourront être revus à la hausse dans un temps rapproché.

Les parties signataires conviennent à cet effet d'anticiper la réunion du comité du dialogue économique et de l'emploi figurant au titre V ci-après, en juillet 2016.

TITRE IV

OUTILS VISANT À PRÉSERVER L'EMPLOI ET À PERMETTRE L'EMBAUCHE

Dans le contexte économique venant d'être dressé, les partenaires sociaux du bâtiment entendent se mobiliser en faveur de l'emploi et utiliser tous les outils susceptibles de permettre de préserver l'emploi et d'en faciliter la création par les entreprises en fonction de leurs besoins en embauches.

1. Création et reprise d'entreprises

Compte tenu de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations issues du « baby-boom », de nombreuses entreprises du bâtiment sont ou seront à brève échéance confrontées au départ de leur dirigeant.

Or, la fermeture d'une entreprise au moment du départ à la retraite de son dirigeant, sans qu'il y ait de successeur, est une cause de destruction d'emplois. De même, une transmission mal anticipée et mal préparée risque de déboucher sur une liquidation et donc sur des licenciements.

Afin de permettre la continuité des entreprises et donc d'assurer la pérennité de l'emploi, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment s'engagent à :

- améliorer les outils destinés à assurer l'information des entreprises et des salariés sur la transmission (modalités de reprise y compris par les salariés, notamment dans le cadre de LMBO) et sur la formation des futurs repreneurs (informations sur les différents supports de communication des organisations représentatives d'employeurs, promotion des écoles de jeunes dirigeants...) ;
- développer les réseaux et partenariats afin de mieux faire connaître les possibilités de reprise et accompagner tant les futurs cédants, depuis leur décision de céder l'entreprise jusqu'à la cession, que les repreneurs, afin de les aider à faire face aux nombreux métiers (commerce, marketing, gestion financière et humaine, devis...) auxquels ils seront confrontés lors de la reprise ;

- développer le conseil aux cédants, notamment en développant le travail au sein de leurs structures dans les départements et régions.

2. Promotion des dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés

Le secteur du bâtiment est composé en très grande majorité de TPE et PME qui ne disposent pas toujours de la connaissance des outils juridiques existants leur permettant de faire face à des difficultés économiques conjoncturelles et ainsi d'éviter de procéder à des licenciements.

Afin de permettre aux entreprises de passer la difficile période économique actuelle sans avoir recours à la solution ultime consistant à réduire leurs effectifs et ainsi préserver l'emploi, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'information (documents diffusés à leurs adhérents, sites internet...) visant à mieux faire connaître le dispositif de l'activité partielle aux entreprises et aux salariés ;
- diffuser de l'information à leurs adhérents dans le but de mieux faire connaître les règles applicables au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif afin qu'un employeur connaissant une baisse conjoncturelle d'activité puisse, dans un cadre juridique sécurisé, mettre ses salariés permanents à disposition d'un confrère qui connaît une activité plus soutenue ;
- promouvoir le recours à la formation pendant la baisse d'activité, notamment pendant les périodes d'utilisation du dispositif de l'activité partielle, pour permettre à leurs salariés de développer leurs compétences et d'acquérir de nouveaux savoir-faire en favorisant ainsi la polyvalence et la sécurisation de leur parcours professionnel.

3. Lutte contre la concurrence déloyale et son impact sur l'emploi

Soucieuse de lutter pour la préservation de l'emploi des salariés déjà présents dans les entreprises et consciente des conséquences dramatiques pour le secteur du bâtiment de l'intervention toujours plus importante sur le territoire national d'entreprises établies hors de France ne respectant pas les dispositions qui leur sont applicables, la profession entend rester mobilisée.

En complétant les moyens juridiques existants pour lutter contre ces pratiques déloyales, la loi n° 2014-790 du 11 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, renforcée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, constitue une prise de conscience générale des difficultés suscitées par ces pratiques pour le secteur du bâtiment, même si leurs effets directs sur l'emploi sont par nature difficiles à chiffrer.

Les parties signataires s'engagent à :

- continuer d'agir contre la concurrence déloyale en poursuivant leur action de sensibilisation des pouvoirs publics en vue de demander le renforcement des contrôles ;
- poursuivre leur campagne d'information à destination de leurs adhérents, entreprises et salariés, afin qu'ils aient une bonne connaissance des règles applicables au détachement et des responsabilités renforcées en cas de recours à la sous-traitance donnant lieu à requalification ;
- poursuivre leurs actions auprès des maîtres d'ouvrage pour les informer sur leurs obligations de vigilance, sur leur responsabilité et les sanctions qu'ils encourent en cas d'infraction.

4. Contrat de génération et emploi des seniors

Convaincus de l'importance d'assurer la cohésion entre toutes les générations participant à la vie économique grâce à la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les partenaires sociaux du BTP se sont engagés depuis plusieurs années dans une véritable politique en faveur de l'emploi des seniors, engagement concrétisé par l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP et plus récemment par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP.

Sur la base des données connues (2013), les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 20,10 % de l'ensemble des salariés du BTP, dont 10,70 % de salariés âgés de 50 à 54 ans et 9,40 % de salariés âgés de 55 ans et plus.

Fortes des résultats déjà obtenus en vertu des accords antérieurs, les parties signataires réaffirment les objectifs dont s'est doté le secteur dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 :

- embauche de + 10 % de jeunes en CDI (moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés) ;
- maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI à 21 % de l'ensemble des salariés BTP ;
- augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI ;
- maintien du taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Elles rappellent les actions qu'elles entendent mobiliser pour y parvenir (parcours d'intégration, référent, entretien de suivi, outils mis en place par la profession...).

Elles entendent développer leurs actions sur ces thèmes notamment sur le contrat de génération visant à la double embauche d'un jeune et d'un senior, sur le diagnostic du contrat de génération de l'observatoire des métiers du BTP, ainsi que les actions de prévention qui bénéficient entre autres aux seniors.

Afin de contribuer à l'embauche de salariés seniors, les parties signataires s'engagent à :

- faire connaître le dispositif de contrat de génération visant à améliorer le niveau de l'aide aux entreprises qui, parallèlement à l'embauche d'un jeune, embauchent également dans le même temps un senior ;
- assurer la promotion du diagnostic du contrat de génération élaboré par l'observatoire des métiers du BTP et figurant sur son site ;
- promouvoir le développement de la prévention, notamment dans le cadre de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP, soit au sein de leur réseau, soit par le canal de l'OPPBTP, notamment dans le cadre de la démarche ADAPT-BTP.

5. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en ce qu'elle vise à permettre d'anticiper les besoins en ressources humaines et débouche sur l'identification des besoins de formation, de promotion, de recrutement et d'organisation, constitue un outil de maintien dans l'emploi et favorise l'embauche et les évolutions de carrière.

L'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur métier, l'identification des profils requis pour les recrutements, l'anticipation des changements d'organisation permettent d'ajuster les ressources actuelles avec celles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et peuvent déboucher sur l'organisation de formations, la promotion de salariés ou le recrutement.

La mise en place d'un dispositif de GPEC est un atout pour toute entreprise. Dans les TPE, l'élaboration et la réalisation de ce projet nécessitent souvent un accompagnement méthodologique.

Pour permettre aux entreprises ne disposant pas des compétences et/ou du temps nécessaires à la concrétisation de ce projet, l'observatoire des métiers du BTP a développé un ensemble d'outils :

- le diagnostic contrat de génération BTP, pour identifier les compétences clés, anticiper un départ à la retraite ou transmettre une entreprise ;
- un auto-diagnostic entreprise « pyramide des âges », qui constitue une aide à la réflexion concernant la gestion des âges et permet de repérer les compétences des salariés ;
- l'auto-positionnement professionnel salarié, qui permet aux salariés de faire le point sur leurs possibilités d'évolution professionnelle ;

- le référentiel des tâches et des savoir-faire des métiers du BTP ;
- les carnets de compétences, qui permettent aux salariés de justifier de leur expérience et de leurs compétences acquises pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le passeport formation, qui constitue une aide pour les salariés afin de prévoir leur carrière professionnelle en permettant d'identifier des possibilités d'évolution professionnelle, de faciliter la validation de compétences, d'envisager une formation.

Validés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, promus par les organisations professionnelles, ces outils permettent de suivre les évolutions du secteur et de ses métiers, d'élaborer les référentiels d'emplois et de compétences de l'entreprise, d'identifier les fonctions clés de l'entreprise, d'évaluer les compétences des salariés, notamment celles des seniors, et d'organiser leur transmission.

Les parties signataires s'engagent :

- à renforcer la communication sur l'ensemble des outils développés par l'observatoire des métiers du BTP, notamment par le biais de leur site internet et de l'ensemble des moyens d'information diffusés à leurs adhérents ;
- à orienter les travaux de l'observatoire afin que ses études prennent bien en compte les besoins futurs de compétences notamment du fait de l'évolution des techniques et de la prise en compte de la transition énergétique ;
- à promouvoir et développer le travail de l'observatoire afin d'apporter aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des informations sur l'évolution des métiers du secteur. Pour ce faire, l'observatoire centralisera les données provenant des différents organismes de la branche intervenant notamment sur le champ de la formation, et développera ses études afin de permettre d'identifier les formations éligibles au compte personnel de formation ;
- à demander à la commission paritaire nationale de l'emploi du bâtiment (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) de solliciter l'observatoire afin de finaliser les travaux de réalisation de l'outil « parcours de certification BTP » qui a pour objectif d'aider les salariés et les entreprises à construire de véritables parcours professionnels en choisissant les certifications adaptées.

Le service en ligne devra faciliter la mobilisation par les salariés de leur compte personnel de formation (CPF), notamment en leur permettant la construction d'un parcours certifiant ;

- à solliciter l'OPCA pour qu'il accompagne des expérimentations de GPEC conduites dans les entreprises, en synergie avec les travaux déjà en cours au sein de l'organisme.

6. Sensibiliser les entreprises en vue du développement de l'apprentissage

Le bâtiment, du fait de sa culture et de son organisation, est la profession accueillant le plus de jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire.

Le secteur du BTP enregistre toutefois une très forte chute des effectifs dans ce mode de formation en alternance qui sont passés de 100 676 en 2007-2008 à 75 064 en 2014-2015 pour l'ensemble des CFA et notamment au sein des 103 CFA du réseau CCCA.

Bien que les contraintes accumulées défavorisent cette voie de formation, les partenaires sociaux confirment leur fort attachement à l'apprentissage et restent persuadés qu'il constitue le meilleur moyen de transmettre les savoirs, de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter leur accès au monde du travail.

Dans la perspective d'une reprise à terme de l'activité économique, les partenaires sociaux du bâtiment souhaitent convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment.

Les récentes décisions gouvernementales devraient être de nature à favoriser une reprise du nombre d'entrées en apprentissage qui restent également dépendantes du niveau d'activité enregistré par les entreprises.

Soucieuses d'assurer l'avenir du secteur ainsi que la transmission et le maintien des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les parties signataires entendent préparer la reprise économique et renouvellent ainsi leur engagement relatif à l'emploi des jeunes dans les filières en alternance.

Les parties signataires réaffirment leur engagement à :

- continuer, notamment via le CCCA-BTP, à organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'œuvre qualifiée ;
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion. La prise en compte de cet effort de formation, en permettant aux entreprises d'affecter à la réalisation d'une clause d'insertion les personnes en apprentissage, contribuera au développement de ce mode de formation et à l'acquisition durable de compétences par les jeunes, au sein de l'entreprise ;
- accompagner les CFA paritaires dans leur évolution et leur adaptation dans l'offre de formation aux apprentis pour répondre aux besoins de compétences des entreprises ;
- diversifier les formations susceptibles d'être proposées par la voie de l'apprentissage afin d'offrir l'éventail de possibilités le plus large possible aux jeunes et aux entreprises.

Les parties signataires s'engagent pour 2016-2017 sur l'objectif d'un effectif de 80 000 jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire, soit 5 000 contrats de plus que les derniers chiffres annuels recensés.

Conscientes de l'importance du rôle du maître d'apprentissage et de son implication dans la formation du jeune et convaincues de l'intérêt de valoriser leur expérience et leurs compétences, les parties signataires s'engagent à :

- davantage communiquer sur le titre de maître d'apprentissage confirmé, dans le but constant de développer la qualité du recrutement, améliorer l'accompagnement des jeunes en apprentissage et valoriser le travail du maître d'apprentissage ;
- demander aux partenaires sociaux du bâtiment concernés par la mise en place des nouvelles régions d'engager la convergence des accords relatifs aux maîtres d'apprentissage confirmés.

Parallèlement à leurs actions sur l'apprentissage, les organisations représentatives des employeurs du bâtiment entendent continuer à s'investir dans le fonctionnement des GEIQ qui constituent également un outil permettant, en embauchant notamment des jeunes sans diplôme, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires du RSA, d'insérer ces publics tout en organisant avec des organismes de formation des parcours adaptés aux besoins en compétences des entreprises.

TITRE V

COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

Un comité du dialogue économique et de l'emploi, réuni conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail, se tiendra chaque année afin d'examiner la situation économique du secteur ainsi que les perspectives d'évolution de la conjoncture économique. Il s'attachera à analyser les conséquences prévisibles de cette évolution en termes d'emplois et à apprécier les actions entreprises dans le cadre du présent accord.

A cet effet, les indicateurs figurant dans les titres I^{er} « Situation économique » et II « Situation de l'emploi et situation salariale » dont la liste est annexée au présent accord seront régulièrement réexaminés et mis à jour.

TITRE VI

CADRE JURIDIQUE

1. Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) (code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

3. Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
Fédération des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction.

ANNEXE

LISTE DES INDICATEURS DES TITRES I^{ER} « SITUATION ÉCONOMIQUE » ET II « SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE » PRÉVUE AU TITRE V DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL

TITRE I^{ER}. – SITUATION ÉCONOMIQUE

Mises en chantier de logements.

Production de surfaces de plancher non résidentielles.

Production dans le domaine de l'amélioration-entretien.

Evolution de l'activité hors inflation.

Evolution du nombre de permis de construire et des mises en chantier.

Evolution de la consommation de matériaux de construction.

Evolution de l'activité de l'artisanat du bâtiment.

TITRE II. – SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

2. Etat des lieux de l'emploi dans le bâtiment

Evolution des effectifs salariés et intérimaires.

Evolution des contrats de professionnalisation et répartition par taille d'entreprise, par âge des salariés et par sexe.

Part relative des salariés âgés de moins de 30 ans et des salariés de plus de 50 ans, âge moyen des salariés.

Nombre de départs à la retraite de salariés ayant une activité dans le secteur.

Evolution de la part des femmes et structure des effectifs féminins par catégorie professionnelle.

Répartition des salariés par sexe au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment.

3. Situation des salaires

Evolution des salaires du bâtiment : indices de salaire de base (source ACEMO, ministère du travail) et salaires minimaux conventionnels.

Inflation hors tabac.