

Enjeux & Perspectives

CONFÉDÉRATION DE
L'ARTISANAT ET DES
PETITES ENTREPRISES
DU BÂTIMENT

MARCHÉS DU BÂTIMENT – P.8

L'accès direct
des artisans trop
souvent menacé

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE – P.11

Les artisans
relèvent le défi

COMPÉTENCES ET FORMATION – P.21

Les clés du
développement des
entreprises

ENTREPRISES DU BÂTIMENT

L'actualité
de l'artisanat
et des petites
entreprises du
bâtiment

Janvier 2020

SOMMAIRE



4

ACTIVITÉ DES ARTISANS DU BÂTIMENT

Retour vers une croissance molle, voire négative

■ Après un cycle de reprise, l'activité des entreprises artisanales du bâtiment s'oriente à nouveau à la baisse.

5

CONDITIONS D'ACTIVITÉ

Des points essentiels à revoir

■ Les entreprises artisanales du bâtiment sont encore fragiles si bien que toutes entraves à leur activité peuvent être sans appel.

8

MARCHÉS DU BÂTIMENT

L'accès direct des artisans trop souvent menacé

■ Les entreprises artisanales du bâtiment sont impactées par la fragilité de la situation financière des ménages.

11

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Les artisans relèvent le défi

■ Les entreprises artisanales du bâtiment ont intégré le développement durable dans leur activité.

13

ENVIRONNEMENT

Les attentes et propositions des artisans du bâtiment

■ Les artisans sont évidemment des acteurs incontournables en matière environnementale.

15

ACCESSIBILITÉ

La réponse spécifique des artisans du bâtiment

■ Les artisans du bâtiment abordent ces marchés avec le souci de prendre en compte l'humain et son confort avant tout.

17

PRÉSERVER ET CRÉER DES EMPLOIS

Les petites entreprises ont besoin d'être soutenues

■ Avec 640 621 salariés, l'artisanat du bâtiment s'affirme comme un grand pourvoyeur d'emplois.

21

COMPÉTENCES ET FORMATION

Les clés du développement des entreprises

■ La richesse d'une entreprise artisanale réside tout particulièrement dans ses compétences internes.

25

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Encourager la prévention plutôt que sanctionner

■ La santé et la sécurité sont des préoccupations constantes au sein des entreprises artisanales du bâtiment où le chef d'entreprise partage les mêmes risques que ses salariés.

27

DIALOGUE SOCIAL

L'artisanat est un acteur à part entière

■ En rassemblant plus d'un million d'actifs, l'artisanat du bâtiment est un acteur majeur de la vie économique et sociale.

29

L'ARTISANAT DU BÂTIMENT

Socle de l'économie française

■ Les petites entreprises du bâtiment pèsent dix fois plus que les 3 majors du secteur réunis.

30

LA CAPEB

Première organisation patronale de France, tous secteurs confondus

■ La CAPEB est l'organisation patronale représentative de l'artisanat du bâtiment et plus largement de toutes les entreprises du bâtiment.

ANNEXES

- Présentation de la CAPEB
- Chiffres clés de l'artisanat du bâtiment
- Note de conjoncture du 4^e trimestre 2019



ACTIVITÉ DES ARTISANS DU BÂTIMENT

Retour vers une croissance molle, voire négative

Après un cycle de reprise, l'activité des entreprises artisanales du bâtiment s'oriente à nouveau à la baisse.

Activité		
	4 ^e trimestre 2019	Trimestre précédent
Activité globale	+ 0,5 %	+ 2 %
Construction neuve	+ 1 %	+ 2,5 %
Entretien amélioration	+ 1 %	+ 1,5 %
Travaux d'APEL	+ 1 %	+ 2 %
Mises en chantier	- 3,3 %	- 3,8 %

Perspectives		
	4 ^e trimestre 2019	Trimestre précédent
Permis de construire	- 5,1 %	- 5,7 %
Carnets de commandes	75 jours	78 jours

Situation de l'emploi

EMPLOI SALARIÉ


+ 3,1 %

3^e trimestre 2019


+ 2,9 %

2^e trimestre 2019

Mesures prioritaires à prendre

- 1 -

Pérenniser les aides fiscales existantes (au minimum la TVA à taux réduit) pour encourager durablement la réalisation de travaux

- 2 -

Réduire les charges des entreprises (y compris la fiscalité locale)

- 3 -

Éliminer les concurrences déloyales (en particulier celle issue du travail détaché)



CONDITIONS D'ACTIVITÉ

Des points essentiels à revoir

Les entreprises artisanales du bâtiment sont encore fragiles si bien que toutes entraves à leur activité peuvent être sans appel. Il est indispensable de préserver leurs conditions d'activité et d'éliminer les freins à leur développement.

NOS PROPOSITIONS

Lutter contre la concurrence déloyale liée au détachement des travailleurs

Les dérives constatées de la Directive Détachement des travailleurs ont entraîné un afflux de « faux indépendants » sur notre territoire et de salariés détachés à bas coût. Les charges sociales de ces entreprises « low-cost » étant celles de leur pays d'origine et non pas celles applicables en France, il en résulte une concurrence déloyale avec les entreprises artisanales du bâtiment installées en France.

La CAPEB se mobilise depuis 2013 pour lutter contre ce phénomène aux conséquences gravissimes pour le secteur.

Si la CAPEB note les avancées de la directive européenne qui limite le détachement à 18 mois et a créé l'autorité européenne du travail, elle continue de revendiquer l'impérieuse nécessité de poursuivre la lutte contre les concurrences déloyales et sauvages qui s'affranchissent ou détournent en toute impunité des règles fixées par l'Europe ou la France.

La CAPEB demande ainsi :

- La mise en place d'une plateforme européenne de contrôles et un renforcement des moyens humains et financiers sur notre territoire afin d'augmenter de façon drastique et notamment dès que la fraude est présumée, les contrôles qui doivent impérativement concerner tous les types de chantiers et se dérouler quels que soient le lieu, l'heure ou le jour de la semaine ;
- l'application immédiate des sanctions pécuniaires et l'arrêt des chantiers, en cas de manquements constatés ;

- la suppression du détachement par la voie des sociétés d'intérim étrangères ;
- de fournir, comme un préalable obligatoire à tout détachement, le document attestant de la législation applicable de Sécurité sociale (formulaire A1) ;
- l'obligation, par les maîtres d'ouvrage, les maîtres d'œuvre et les entreprises de vérifier que les travailleurs détachés intervenant pour leur compte ou auxquels ils ont recours, aient effectivement suivi l'ensemble des formations obligatoires applicables à l'exercice de leur métier ;
- une ancienneté dans l'affiliation à un régime de Sécurité sociale d'au moins 6 mois dans le pays d'origine ainsi que de 6 mois dans l'entreprise qui le détache pour tout salarié détaché préalablement à son détachement.

Par ailleurs, la CAPEB rappelle aux Pouvoirs publics que la carte d'identification professionnelle a pour objectif de lutter contre la concurrence déloyale. Il est donc absolument nécessaire que soit bien assurée l'interconnexion entre les systèmes informatiques de la DIRECCTE (SIPSI) recevant les déclarations préalables au détachement et celui de l'UCF visant à établir la carte BTP pour les salariés détachés.

De même, et dans l'objectif d'éviter que soient éditées des vraies/fausses cartes, la CAPEB demande la mise en œuvre d'une interconnexion sécurisée entre les fichiers des caisses de congés régionales et le système informatique de l'UCF dédié à l'établissement des cartes BTP.

2 Faire de la microentreprise un régime transitoire

Le régime de la microentreprise facilite les créations d'entreprises mais reste une source importante de concurrence déloyale pour les entreprises de droit commun.

La CAPEB persiste à considérer que le régime de la microentreprise n'est pas la bonne solution pour favoriser la création d'entreprises et le développement de l'activité. Elle alerte sur les implications économiques et sociales d'un développement de « sous-entreprises » qui ne pourraient créer des emplois, et qui, sans qualification obligatoire pour s'installer, ne pourraient garantir la sécurité et la santé des particuliers et risqueraient de provoquer des désordres dont les conséquences financières seraient supportées par l'ensemble des entreprises.

Pour toutes ces raisons, la CAPEB considère que ce régime doit être admis uniquement comme une première étape en vue de créer une entreprise pérenne de droit

commun et non comme un régime dérogatoire dans lequel on peut s'installer définitivement, que ce soit à titre principal ou secondaire. Elle demande aux Pouvoirs publics de limiter ce régime à deux ans et d'intervenir pour endiguer le développement, par le biais de la microentreprise, d'un salariat déguisé et « low cost ».

Elle considère que la suppression de l'obligation de suivre le stage préalable à l'installation est une erreur qui favorisera l'émergence de chefs d'entreprise mal préparés.

3 Encadrer les autres formes de concurrence déloyale

La CAPEB demande aux Pouvoirs publics d'agir au plan européen afin que la réglementation concernant les seuils d'exposition applicables au secteur du bâtiment (amiante, silice, poussières bois, etc.) soit compatible avec la mise en œuvre par les entreprises de solutions techniques simples, conciliables avec les types de chantiers qu'elles réalisent et financièrement supportable pour éviter de générer des distorsions de concurrence entre les entreprises.

La CAPEB demande avec insistance à l'État de s'interdire de surtransposer les directives européennes pour éviter ces deux dérives lourdes de conséquences pour les petites entreprises.

Enfin, la CAPEB demande aux Pouvoirs publics de faire respecter par les fournisseurs d'énergie gérant le tarif réglementé une stricte séparation entre leur activité de fourniture d'énergie et leur activité éventuelle de réalisation de travaux, soit directement soit au travers de filiales.

4 Soutenir les créateurs et repreneurs d'entreprises

Mieux préparées et accompagnées, les créations et reprises d'entreprise sont plus pérennes. C'est pourquoi la CAPEB accompagne les porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprise au travers des ICRE-BTP (Institut du Créateur Repreneur d'Entreprise du BTP).

Structure indépendante de la CAPEB, l'ICRE-BTP intervient en amont de la concrétisation du projet et spécifiquement dans le BTP, ce qui la différencie des autres structures d'accompagnement à la création-reprise.

44%

des travailleurs
détachés
exercent
dans le BTP



L'ICRE-BTP travaille en collaboration avec un réseau de partenaires (banquiers, experts comptables etc.) qui apportent leur expertise et leur soutien financier car, pour bien démarrer leur activité, les entreprises ont besoin d'appui.

Dans le souci d'aider les créateurs d'entreprise à élaborer leurs prix alors qu'ils n'ont pas la moindre référence d'années passées, la CAPEB invite le ministère de l'Économie à mettre en œuvre l'ordonnance du 1^{er} décembre 1986 qui prévoit des cas d'exemptions à l'interdiction faite aux organisations professionnelles d'accompagner leurs adhérents dans le calcul de leurs prix.



5 Financement et trésorerie : les besoins spécifiques des petites entreprises

La CAPEB estime nécessaire de :

- Permettre aux TPE de moins de 20 salariés de bénéficier d'un avantage fiscal concernant les provisions pour investissement ;
- Élargir les critères d'appréciation des demandes de crédit moyen-long terme des TPE (ne pas s'arrêter aux seules conditions de fonds propres positifs et à la trésorerie) ;
- Plafonner le montant des frais d'intervention bancaires à un certain nombre d'opérations débitrices sur le modèle de ce qui se pratique pour la tarification des particuliers ;
- Rappeler aux banques leur devoir de conseil en matière de financement court-terme afin qu'elles ne proposent pas systématiquement aux entreprises, et uniquement, la mise en place d'un découvert autorisé ;
- Contraindre les sociétés de caution, la BPI et les banques à s'organiser afin de proposer des solutions adaptées de cautionnement de crédits de trésorerie aux TPE ;
- Renforcer les actions qui permettraient aux entreprises de mieux identifier « les mauvais payeurs » et ainsi éviter certaines faillites de TPE.

Les artisans réalisent
53%
de leur activité avec les particuliers

6 Encadrer les délais de paiement des particuliers

La loi de Modernisation de l'Économie (LME) impose aux entreprises un raccourcissement de leurs délais de paiement. Mais rien de tel n'est imposé aux clients particuliers qui continuent de régler leurs factures dans les délais qu'ils ont eux-mêmes décidés.

Les entreprises artisanales du bâtiment, qui travaillent beaucoup avec les particuliers (53 % de leur activité), sont prises en tenaille entre leurs fournisseurs, qu'ils doivent payer rapidement et leurs clients qui paient à leur convenance. Elles sont donc amenées à jouer un rôle de banquier, fait tout à fait anormal et, qui plus est, très dangereux pour leur pérennité en fonction de l'état de leur trésorerie. L'Observatoire des délais de paiement ne cesse de le constater.

7 Améliorer l'accès aux assurances

Les entreprises artisanales du bâtiment se heurtent, en matière d'assurance décennale, à des augmentations souvent très importantes et à une raréfaction de l'offre d'assurance qui fausse la concurrence, y compris pour l'assurance dommage ouvrage.

La CAPEB juge inadmissible que les entreprises du bâtiment rencontrent autant de difficultés pour s'assurer et demande aux Pouvoirs publics d'intervenir pour leur permettre de satisfaire leurs obligations et leur éviter d'être involontairement en infraction.

La CAPEB déplore par ailleurs l'inadaptation des assurances à la réalité de certains travaux. Par exemple, si les travaux réalisés sur les marchés du patrimoine sont effectués dans le respect des règles de l'art, il est fréquent qu'ils ne puissent pas l'être en respectant les normes et DTU en vigueur, l'application de ces textes s'avérant soit impossible soit totalement inappropriée.

Les professionnels impliqués dans de nouvelles activités rencontrent un décalage similaire avec leurs assurances. Par exemple, un couvreur qui pose un panneau photovoltaïque est assuré pour travailler en hauteur mais pas pour effectuer le raccordement électrique de ce panneau. Son confrère électricien est, lui, assuré pour ce travail mais pas pour travailler sur un toit. Les compagnies d'assurances doivent être incitées à proposer une offre adaptée aux nouveaux risques générés par le développement des énergies renouvelables. ■



MARCHÉS DU BÂTIMENT

L'accès direct des artisans trop souvent menacé

Les entreprises artisanales du bâtiment sont impactées par la fragilité de la situation financière des ménages, les conduisant à différer ou à annuler des travaux de rénovation de leur habitation. Elles s'attendent à un ralentissement de la croissance de l'activité en 2020 et à une diminution de leurs marges, du fait d'une augmentation plus rapide des coûts que des prix, au détriment de leurs trésoreries et de leurs capacités d'investissement.

NOS PROPOSITIONS

I Créer un véritable choc de l'offre de logements

La CAPEB considère qu'il est urgent de :

- renforcer le soutien aux travaux d'adaptabilité des logements à la perte d'autonomie par l'augmentation du taux du crédit d'impôt dédié à 30 % et par l'application du taux de TVA réduit à 5,5 % ;
- rendre éligible le PTZ ancien sur les zones tendues pour favoriser la reconstruction de la ville sur elle-même et solvabiliser plus de ménages primo-accédants ;
- rendre éligible le dispositif de réduction d'impôt pour investissement locatif (dispositif PINEL) aux zones détendues pour générer des dynamiques économiques sur ces territoires ;
- développer des dispositifs d'avances de financements des travaux de rénovation des logements.

2 **Garantir transparence et équité dans les marchés publics**

La CAPEB défend avec force le principe de l'allotissement qui permet aux petites entreprises de réaliser des marchés publics. Elle a formulé une série de propositions au sein d'une plateforme revendicative pour les marchés publics et demande en particulier aux Pouvoirs publics de :

- Faire respecter le délai de paiement, plafonné à 30 jours maximum, et de supprimer les délais cachés ;
- Appliquer systématiquement le principe de l'offre économiquement la plus avantageuse, y compris pour les Marchés à Procédures Adaptées (MAPA) ;
- Écarter systématiquement les offres anormalement basses ;
- Vérifier *a posteriori* le respect du cahier des charges, sur la base duquel l'offre a été initialement retenue ;
- Assurer réellement la transparence de passation des MAPA ;
- Mettre en œuvre le coffre-fort électronique sécurisé qui permettra aux maîtres d'ouvrage publics de consulter les attestations fiscales et sociales des entreprises et les documents de candidatures ;
- Respecter le principe de l'allotissement, comme le permet le Code des marchés publics, et exiger une justification du maître d'ouvrage public dans le cas contraire ;
- Mieux prendre en compte la notion de circuits courts dans les critères d'attribution ;
- Sécuriser les groupements momentanés d'entreprises sur le plan juridique afin d'éviter des requalifications systématiques en solidarité de fait.

Il est par ailleurs indispensable que le Document Unique de marché européen (DUME) soit simplifié et réduit en volume. En effet, dans sa configuration actuelle, le document ne peut être rempli sans l'aide d'un juriste et nuit, *de facto*, à l'accès des petites entreprises aux marchés publics. Pour cette raison, notamment, il ne doit pas être rendu obligatoire pour les MAPA.

3 **Pour un environnement économique durable et ancré dans les territoires**

Une politique responsable de l'achat public doit permettre d'améliorer la qualité des constructions et d'éradiquer en conséquence les offres anormalement basses qui s'expliquent souvent par le recours à des salariés détachés.

La CAPEB milite pour un soutien au tissu économique local afin de permettre aux TPE d'accéder aux marchés publics directement par la prise en compte du principe d'allotissement, par le respect du délai de paiement maximum à 30 jours, par le refus que le prix soit le seul critère majoritaire d'attribution du marché, et en prenant en compte systématiquement les dispositions du « *small business act* ».



Pour lutter contre la déstructuration du territoire, il convient également de :

- renforcer les moyens alloués au plan Action cœur de villes afin d'augmenter le nombre de villes bénéficiaires ;
- lancer un plan d'actions national dédié aux centres-bourgs, issu de l'expérimentation menée par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et l'ANAH ;
- optimiser le dispositif d'investissement locatif Malraux pour le rendre mobilisable dans le cadre d'opérations de rénovation de patrimoine étapes par étapes et non plus en une seule fois ;
- revoir le dispositif du zonage national afin de mieux prendre en compte les spécificités territoriales.

4 **Préserver la place des artisans en maison individuelle**

Les artisans du bâtiment sont des acteurs très importants sur le marché de la construction de maisons individuelles et pourtant, ils sont trop souvent contraints d'intervenir en tant que sous-traitants.

La loi de 1990 a permis d'assainir le marché en mettant en place le contrat de construction d'une maison individuelle (CCMI). Mais dans le même temps, elle a aussi permis aux organismes garants d'imposer des conditions financières

(pour bénéficier de la garantie de livraison à prix et délai convenus, obligatoire) inadaptées à la réalité des petites entreprises artisanales.

La CAPEB défend la pluralité des contrats en maison individuelle qui laisse au client la liberté de choisir celui qui lui convient ainsi que les professionnels qui correspondent le mieux à son projet.

La CAPEB plaide depuis des années pour la mise en place d'un dispositif préventif en amont de l'acte de construire, rendant obligatoire, lors de la vente d'un terrain à construire, la réalisation, à l'initiative du vendeur, d'une étude de faisabilité géotechnique renseignant sur la qualité du terrain et sur les études à mener avant d'entamer le processus

de construction. En effet, l'adaptation au sol représente une part significative de l'enveloppe financière des travaux, elle influe sur la sécurité des occupants et peut générer des sinistres, et donc des coûts supplémentaires. En outre, le constructeur d'un ouvrage est présumé responsable d'un dommage résultant d'un vice du sol et ce, pendant 10 ans (garantie décennale).

Elle se félicite que la loi Elan acte cette obligation. La loi prévoit, en effet, que cette étude géotechnique devrait être systématiquement annexée à la promesse de vente.

Cette obligation s'appliquera aux sols argileux. Idéalement, il conviendrait qu'elle soit généralisée.

La CAPEB souhaite que l'administration ne tarde plus à publier les décrets d'application de cette disposition afin qu'elle puisse entrer en vigueur dans les meilleurs délais.

5%

des constructions de maison individuelle font l'objet d'une étude de sol. Or, le coût des sinistres liés aux vices des sols a été évalué à 3 milliards d'euros entre 1993 et 2003

84%

du marché de la maison individuelle est assuré par les artisans

Les argiles gonflantes sont à l'origine de

50%
des sinistres en maison individuelle

5 **Patrimoine : un marché historique pour les artisans**

Les artisans interviennent tant sur le patrimoine de pays que sur les monuments historiques. Ils maîtrisent parfaitement ces marchés grâce à leur connaissance du bâti ancien et des spécificités locales.

La CAPEB défend et valorise les artisans sur ces marchés. Elle conduit une politique de formation ambitieuse et a contribué notamment à la création d'un Bac Professionnel Patrimoine, accessible par l'apprentissage ou par la validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La CAPEB considère que le bâti ancien ne devrait pas se voir appliquer, sans adaptation, les réglementations du neuf car il nécessite une approche spécifique et des interventions sur mesure.

La CAPEB se félicite de la volonté des Pouvoirs publics de revaloriser l'image des métiers du patrimoine, notamment dans le cadre de l'opération « Chantiers de France » dans laquelle elle s'investit évidemment. ■





TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Les artisans du bâtiment relèvent le défi

Enveloppe des bâtiments, modes de construction, utilisation optimale des ressources naturelles, de matériaux respectueux de l'environnement, énergies renouvelables, gestion des déchets de chantier... les entreprises artisanales du bâtiment ont intégré le développement durable dans leur activité

Les enjeux sont considérables. La performance énergétique des bâtiments est au cœur des préoccupations des artisans du bâtiment et constitue un vrai challenge pour eux. La mobilisation de la CAPEB sur ce sujet a commencé dès 2007 avec une participation active aux travaux du Grenelle de l'Environnement.

Les enjeux sont aujourd'hui d'encourager la réalisation de travaux en simplifiant les dispositifs d'aides existants, en informant mieux les particuliers et en leur redonnant confiance.

La crédibilisation du dispositif RGE s'inscrit dans cette perspective tout comme la lutte contre les abus et dérives du démarchage téléphoniques des grandes plateformes.

31

millions de
logements
doivent être
rénovés

NOS PROPOSITIONS

1 Soutenir et massifier la rénovation énergétique

La CAPEB partage la nécessité de crédibiliser le dispositif RGE et de renforcer les contrôles à cet effet. Pour autant, elle considère que les entreprises vertueuses n'ont pas à subir les conséquences de la lutte contre les éco-délinquants. C'est pourquoi elle se félicite que le nombre d'audits, bien qu'accru, reste mesuré.

Elle est également satisfaite d'avoir su convaincre du bien fondé d'un audit « au coup par coup » permettant aux entreprises qui réalisent peu de chantiers de rénovation énergétique de faire néanmoins bénéficier leurs clients des aides fiscales associées à la détention d'une qualification RGE. Elle suivra donc avec la plus grande attention l'expérimentation « Travaux accompagnés » en 2020.

Enfin, il est évident que l'application du taux réduit de TVA est un élément déterminant dans la décision d'engager des travaux. Ce taux doit donc être maintenu. La CAPEB milite même pour qu'il s'applique aux installations photovoltaïques afin de favoriser le développement de l'autoconsommation.

2 ECO Artisan® : le signe RGE le plus demandé

Parce que la performance énergétique est un enjeu économique majeur, il est naturel de pouvoir identifier les professionnels en mesure de réaliser les travaux permettant de l'améliorer.

C'est la raison pour laquelle la CAPEB a créé la marque « ECO Artisan® », une démarche volontaire et individuelle, ouverte à toute entreprise, quelle que soit sa taille, son corps d'état, ou son appartenance syndicale.



ECO Artisan® est une qualification RGE inscrite dans la nomenclature Qualibat. Elle permet à tous les professionnels qui en sont titulaires de satisfaire au principe de l'éco-conditionnalité des aides à la rénovation énergétique, CITE et CEE.

3 Simplifier le dispositif des CEE

La CAPEB rejoint la préoccupation des Pouvoirs publics de simplifier le dispositif des CEE pour le rendre plus efficient mais, force est de constater que les différentes mesures prises à ce jour par ces mêmes Pouvoirs publics ont eu, au contraire, pour effet principal d'alourdir le formalisme administratif et de nuire à la lisibilité de ces dispositifs pour les entreprises réalisant les travaux d'économies d'énergie éligibles.

Afin d'éviter de dissuader les plus petites entreprises de porter ce dispositif auprès de leurs clients particuliers, la CAPEB demande donc à l'État de mettre en place une vraie simplification administrative dans le secteur résidentiel.

Le manque de clarté et de simplicité du dispositif des certificats d'économies d'énergie favorise le développement d'offres commerciales telle que les « offres à un euro » qui sont séduisantes pour une clientèle sensible mais peuvent aboutir à des résultats catastrophiques. Les nombreuses non-qualités relevées sur le dispositif de l'« isolation à 1€ » ont eu pour conséquence un renforcement important des contrôles sur les entreprises qui réalisent des travaux d'isolation des combles, y compris les entreprises qui ne portent pas cette offre.

La CAPEB s'émeut du nombre considérable de particuliers abusés par ces offres et qui n'osent porter réclamation sachant qu'ils n'ont payé que la somme d'un euro alors que les entreprises indélicates ont empêché frauduleusement des sommes importantes d'argent public en toute impunité.

La CAPEB s'associe pleinement à la lutte contre les fraudes et les abus et plaide pour une interdiction des démarchages téléphoniques par les plateformes.

A cet égard, une information claire des ménages reste plus que jamais indispensable. ■

ECO Artisan® est le premier Réseau de professionnels RGE. Au 16 janvier 2020, on dénombre

9 213

ECO Artisans RGE qualifiés par Qualibat.



ENVIRONNEMENT

Les attentes et propositions des artisans du bâtiment

Réalisant 64 % du chiffre d'affaires du bâtiment, les artisans sont évidemment des acteurs incontournables en matière environnementale, qu'il s'agisse de gestion des déchets, de réemploi des produits de construction ou de flotte de véhicules utilitaires non polluants.

NOS PROPOSITIONS

I Mieux gérer les déchets de chantier

La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 18 août 2015 prévoit que « tout distributeur et négoce de matériaux, produits et équipements de construction à destination des professionnels s'organise, en lien avec les Pouvoirs publics et les collectivités

compétentes, pour reprendre, sur ses sites de distribution ou à proximité de ceux-ci, les déchets issus des mêmes types de matériaux, produits et équipements de construction à destination des professionnels qu'il vend ».

Les obligations relatives à cette loi et à son décret d'application n° 2016-288 du 10 mars 2016 n'étant pas toujours respectées de manière homogène sur les territoires, la CAPEB demande à l'État de faire respecter ces dispositions.

2 Déchets du bâtiment : la CAPEB désapprouve l'instauration d'une REP.

La Loi pour la lutte contre le gaspillage et pour l'économie circulaire a été adoptée.

Contre l'avis de 14 organisations professionnelles du bâtiment, elle instaure une filière de responsabilité élargie du producteur (REP).

La CAPEB et les autres organisations avaient plaidé pour un système alternatif afin, d'une part, de prendre en considération les initiatives déjà prises par certaines filières et d'autre part, de mener une étude permettant de mesurer l'impact d'une telle REP. A cet égard, elle s'étonne que l'étude de préfiguration confiée à l'Ademe et sensée poser les grands principes de fonctionnement de cette REP, n'ait pas été réalisée avant l'adoption de la loi.

A minima, la CAPEB souhaite que la nécessité de mieux gérer les déchets ne s'accompagne par des contraintes disproportionnées pour les petites entreprises du bâtiment. La teneur du certificat de traitement des déchets du bâtiment doit être adaptée dans cet esprit.

3 La future réglementation environnementale doit tenir compte des réalités

La future réglementation environnementale devrait introduire un nouvel indicateur carbone en plus des indicateurs de la réglementation thermique 2012. Le calcul de cet indicateur carbone serait issu d'une analyse en cycle de vie en prenant en compte une durée de vie de référence du bâtiment de 50 ans.

Puisque l'expérimentation E+C- menée par les Pouvoirs publics doit permettre d'ajuster les objectifs réglementaires, la CAPEB demande aux Pouvoirs publics de réexaminer la question de la durée de référence des bâtiments retenue dans la future réglementation environnementale en prenant en compte, de manière cohérente, à la fois les usages des bâtiments (logement ou tertiaire) et de fixer cette durée de référence à 100 ans, durée qui correspond à la réalité des ouvrages réalisés aujourd'hui.

4 Véhicules moins polluants : booster l'offre et accompagner l'achat

Les entreprises artisanales ne sont pas opposées à envisager la mutation dans les prochaines années de leur parc de véhicules et d'engins, à la triple condition que les équipements de remplacement soient disponibles et abordables, qu'ils ne nuisent pas à la productivité des entreprises et qu'enfin ils ne détériorent pas les conditions de travail.

La CAPEB demande donc à l'État de mettre en place un grand plan d'accompagnement des artisans et entreprises artisanales, avec des aides financières significatives, pour leur permettre de gérer dans le temps la transition de leur flotte d'utilitaires, fourgonnettes, camions et/ou engins de chantier, vers des véhicules utilisant des énergies renouvelables.

Ce plan devra également permettre de développer rapidement des points de distribution du gaz naturel pour véhicule (GNV), des biocarburants et des bornes de recharge électrique.

En l'absence de solutions pour les entreprises, la CAPEB demande à l'État de maintenir l'exonération partielle de la TICPE pour tous les équipements et engins de chantier qui ne sont pas disponibles avec d'autres types de motorisation. ■





ACCESSIBILITÉ

La réponse spécifique des artisans du bâtiment

La population vieillit, imposant une adaptation des logements. Les artisans du bâtiment abordent ces marchés avec le souci de prendre en compte l'humain et son confort avant tout.

LES ENJEUX

Il s'agit de permettre aux personnes âgées de rester le plus longtemps possible chez elles en adaptant leur logement. Le maintien à domicile est une alternative essentielle aux centres d'accueil qui n'ont pas les capacités suffisantes pour satisfaire tous les besoins, lesquels iront croissants.

Les artisans du bâtiment apportent un accompagnement de qualité pour l'adaptabilité des logements et constituent un réseau de services irremplaçable, leurs interventions intégrant la prise en compte de l'humain et de ses attentes.

Plus de
36%
de la population
aura plus de
60 ans en 2020
20 millions
de personnes
souffrent d'un
handicap.

NOS PROPOSITIONS

1 Encourager le maintien à domicile

L'ampleur des besoins doit inciter les Pouvoirs publics à aider les particuliers concernés à adapter leur logement. La CAPEB plaide pour que le crédit d'impôt en faveur des dépenses d'équipements, spécialement conçus pour les personnes âgées ou handicapées, institué en 2004 à son initiative, soit pérennisé et renforcé. Elle préconise également l'application du taux réduit de TVA sur ces travaux afin d'encourager les particuliers à les faire réaliser.

2 Sensibiliser et former les artisans

La CAPEB travaille depuis des années pour développer chez les artisans un réflexe « accessibilité » permettant d'aborder systématiquement cette question lorsque des travaux sont envisagés et ainsi d'anticiper plutôt que de devoir agir dans l'urgence.

Dans cet esprit, elle développe les marques Handibat® (mobilité réduite) et Silverbat® (personnes âgées), ouvertes à toutes les entreprises du bâtiment, et qui apportent une information fiable et objective sur les compétences des professionnels intervenants en matière d'accessibilité.

Loin de se contenter de répondre aux exigences de la loi ou de la réglementation, les titulaires de ces marques recherchent les solutions les plus appropriées en fonction des besoins et des attentes de leurs clients, plaçant l'humain et l'esthétique au cœur de leurs interventions.

Les conditions d'obtention de ces marques sont rigoureuses et strictement encadrées. Les professionnels qui désirent s'en prévaloir suivent une formation pointue à laquelle participent des professionnels de la santé, notamment des ergothérapeutes. L'attribution de la marque résulte de la décision d'une commission départementale où sont représentés tous les acteurs locaux de l'accessibilité.

Dans la perspective du projet de loi sur la dépendance, annoncé pour cette année, la CAPEB souhaite que les Pouvoirs publics appuient le développement de ces marques pour en favoriser la diffusion et la reconnaissance auprès des particuliers. C'est, en effet, auprès d'eux que les entreprises labellisées réalisent 78% de leur chiffre d'affaires. ■





PRÉSERVER ET CRÉER DES EMPLOIS

Les petites entreprises ont besoin d'être soutenues

Avec 640 621 salariés, l'artisanat du bâtiment s'affirme comme un grand pourvoyeur d'emplois. Son rôle majeur en matière d'insertion sociale n'est plus à démontrer. Les potentialités restent considérables mais les freins à l'embauche sont importants.

LES POTENTIALITÉS SONT CONSIDÉRABLES

L'analyse de la pyramide des âges du bâtiment annonce d'importants besoins de renouvellement. Les flux d'embauche (départs en retraite, décès, sorties vers d'autres secteurs, etc.) sont estimés à 115 000 postes par an, hors besoins liés à l'évolution de l'activité.

Les potentialités d'embauches sont donc massives. Près de 20 % des salariés du BTP ont plus de 50 ans et prendront leur retraite dans les dix prochaines années. Les 41/50 ans représentent près du quart de la population active.

Les artisans sont demandeurs d'ouvriers qualifiés et font d'ailleurs d'importants efforts pour conserver ceux qu'ils emploient. Les exigences de qualification et de compétence liées à la mise en œuvre de la transition énergétique et à l'amélioration des performances énergétiques des bâtiments accroissent encore ce besoin.

20%

des salariés du bâtiment ont plus de 50 ans et devront être remplacés dans les 10 ans à venir

NOS PROPOSITIONS

1 Lever les freins à l'embauche en réduisant les charges des entreprises

La reprise économique est là et pourtant les entreprises n'embauchent pas encore autant qu'elles le devraient. Beaucoup n'ont plus les ressources financières pour cela et n'ont pas encore retrouvé une confiance pleine et entière en termes d'activité. C'est pourquoi, la baisse des charges des entreprises au profit de l'emploi est un objectif majeur.

La CAPEB déplore que le prélèvement à la source ait été mis à la charge des entreprises qui doivent, de ce fait, supporter une charge administrative supplémentaire, qu'elles doivent, pour beaucoup, externaliser et donc payer.

De même, la CAPEB regrette l'instauration d'un malus sur les cotisations patronales d'assurance-chômage des entreprises de plus de 10 salariés qui ont régulièrement recours à des CDD plutôt qu'à des CDI. Nombre d'emplois sont par nature de courte durée et dissuader d'embaucher avec ce type de contrat risque tout simplement de freiner la création d'emploi.

Dans le même esprit, la CAPEB souhaite que la réforme des retraites engagée par le Gouvernement ne soit pas une nouvelle occasion de peser sur les charges des entreprises. La CAPEB demande que les modalités de mise en œuvre de cette réforme maintiennent les mesures spécifiques propres aux travailleurs indépendants tant au regard des cotisations que des prestations. Elle souhaite que le dispositif « carrières longues » soit pérennisé pour la prise en compte du calcul de l'âge de départ à la retraite.

La CAPEB demande également le maintien des dispositifs de droits non contributifs dont les avantages familiaux et les pensions de réversion.

Enfin, il est tout à fait anormal que les entreprises constituées sous forme individuelle ne puissent pas être éligibles à toutes les aides et/ou subventions proposées par l'État ou les collectivités territoriales au même titre que les entreprises constituées sous forme sociétale. La CAPEB souhaite que l'État remédie à cette iniquité.

2 Simplifier les démarches administratives

Les obligations administratives sont chronophages, énergivores et coûteuses pour les entreprises. Réduire fortement ces obligations au strict nécessaire apparaît de manière évidente comme une réelle nécessité. La CAPEB approuve donc les mesures de simplification annoncées par le Gouvernement dans le cadre du Plan en faveur des travailleurs indépendants.

Elle invite les Pouvoirs publics à aller plus loin et à mettre réellement en œuvre les mesures adoptées.





3 **Sécuriser l'emploi**

LA CAPEB a participé, au nom de l'U2P, aux discussions qui ont conduit à l'élaboration des ordonnances réformant le Code du Travail. Cette occasion a permis aux Pouvoirs publics de prendre conscience que 98 % des entreprises françaises sont des TPE/PME, et qu'il fallait cesser de produire des lois rédigées uniquement à l'aune des préoccupations des grandes entreprises. Globalement, la réforme du Code du Travail répond aux attentes et aux besoins des petites entreprises.

Il importait, en particulier, de sécuriser les petites entreprises en leur permettant d'appliquer en toute sécurité des accords de branche et de passer des accords directement avec leurs salariés pour gérer des éléments de la vie courante de l'entreprise.

Il était essentiel également de sécuriser les entreprises en matière de licenciement. Trop de chefs d'entreprise n'embauchent pas par peur de ne pouvoir se séparer de leur salarié le jour où leur activité ne leur permet plus de le conserver. La fixation d'un plancher et d'un plafond d'indemnisation, le jugement des affaires sur le fond et non plus sur la forme, le raccourcissement du délai de recours des salariés, tout ceci est de nature à rassurer les chefs d'entreprise.

Entre 1998 et 2017, le salaire de base a augmenté de

53 %

dans la construction (45 % partout ailleurs)

4 **Aider les petites entreprises à garder leurs salariés**

Quand les compétences sont rares et très demandées, il peut être difficile pour une petite entreprise de garder ses salariés. Pourtant, les entreprises artisanales ont fait de réels efforts en matière de salaires et d'avantages divers.

C'est une recherche d'équité entre salariés des grandes et des petites entreprises qui guide la CAPEB dans sa volonté d'offrir aux actifs du secteur des avantages concrets. Ainsi, elle a mis en place, avec les partenaires sociaux de la branche, un dispositif d'épargne salariale pour les petites entreprises du BTP, un autre pour y favoriser la diffusion des chèques vacances, un autre encore pour inciter à l'intéressement. Elle invite les Pouvoirs publics à soutenir les efforts des petites entreprises en ce sens.

S'agissant du pouvoir d'achat des salariés, la CAPEB a toujours recommandé aux petites entreprises d'opter, si possible, pour une politique salariale ambitieuse, à la hauteur des compétences et de l'engagement professionnel de leurs compagnons.

La CAPEB regrette qu'il ne soit plus possible de choisir des dispositifs mutualisés dans le cadre de négociations de branches pour la couverture complémentaire santé des salariés. Elle rappelle que les petites entreprises, individuellement, ne peuvent obtenir une couverture avantageuse à un prix raisonnable et subissent de plein fouet

les offensives commerciales des compagnies d'assurances.

La CAPEB déplore que, dans le même temps, les exonérations fiscales et sociales dont bénéficiaient les contrats collectifs de complémentaire santé soient supprimées, alourdissant d'autant les charges des entreprises et pénalisant leurs salariés.

5 Sensibiliser les plus jeunes aux métiers du bâtiment



La CAPEB organise des séances interactives d'information dans les écoles et les collèges animés par les « artisans messagers ». 25 000 jeunes sont ainsi sensibilisés aux métiers du bâtiment à travers la construction d'une maquette en milieu scolaire. Ces opérations remportent un grand succès tant auprès des jeunes que de leurs parents et des enseignants. La CAPEB souhaite les développer avec l'appui des Pouvoirs publics.

De nombreux artisans choisissent de devenir Conseillers Entreprises pour l'Ecole et s'investissent ainsi dans

l'animation des relations entre le monde professionnel et l'Éducation nationale. Experts professionnels, ils participent aux jurys des CAP et Bacs Pros, ils apportent leurs conseils aux établissements (lycées professionnels notamment) en matière d'offre de formation, d'équipements et de coopérations technologiques avec le monde économique. Ils constituent donc un maillon essentiel que la CAPEB soutient fermement.

6 Améliorer l'orientation des jeunes

La CAPEB milite pour une orientation de qualité qui donne à chacun une bonne connaissance des filières de formation, sans stéréotypes, et lui permettant de choisir un métier selon ses choix et ses capacités et non par défaut.

Dans cet esprit, l'apprentissage doit être une voie naturelle de formation, présentée aux jeunes au même titre que les formations du parcours scolaire. Il y a lieu, d'ailleurs, de créer des passerelles entre la voie de l'apprentissage et celle de l'enseignement général afin de donner plus de mobilité aux jeunes dans leur parcours personnel.

Puisque les conseils régionaux se voient désormais confier de nouvelles compétences en matière d'information sur les métiers et les formations, la CAPEB demande que les professionnels du bâtiment soient étroitement associés aux actions qu'ils mèneront, en prenant appui sur les travaux de leur Observatoire.

S'agissant de promotion des métiers et de l'excellence, la CAPEB rappelle que les Olympiades des métiers sont une vitrine des métiers et de l'apprentissage auprès des jeunes et de leurs familles et méritent d'être largement promues par les Pouvoirs publics.

7 Valoriser l'image de l'artisanat auprès du grand public

Plusieurs études révèlent que les jeunes croient en des valeurs qui sont, pour beaucoup, celles qui constituent le fondement de l'entreprise artisanale. C'est le cas en ce qui concerne la formation (et notamment d'apprentissage), l'emploi durable, la valeur du travail, l'évolution personnelle et professionnelle. Les jeunes sont en quête d'un lien humain, de respect et de considération.

L'artisanat a de nombreux atouts, à commencer par son rôle d'ascenseur social évident. 75 % des apprentis sont engagés en CDI, 50 % des salariés formés deviennent chefs d'entreprise dans les dix ans, 68 % des artisans sont patrons avant l'âge de 30 ans. Autant de réalités qu'il faut porter à la connaissance des jeunes car elles sont encore trop souvent ignorées du grand public.

Les campagnes du FNPCA (Fonds National de Promotion et de Communication de l'Artisanat) contribuaient à y remédier. Il est déplorable, pour l'avenir de l'artisanat, que ces campagnes de communication ne puissent pas perdurer.

Le transfert d'une partie de ses missions à CMA France, mais dans des proportions particulièrement réduites, ne saurait en aucun cas perpétuer l'efficacité de cet outil. ■



COMPÉTENCES ET FORMATION

Les clés du développement des entreprises artisanales du bâtiment

La richesse d'une entreprise artisanale réside tout particulièrement dans ses compétences internes. La formation est un élément essentiel du développement des petites entreprises, une condition de leurs capacités d'adaptation, un enjeu de progrès social majeur.

LES ENJEUX

Les ambitions de la formation professionnelle sont d'assurer une gestion dynamique et pérenne des compétences au sein des entreprises, de contribuer ainsi au maintien dans l'emploi et à la promotion sociale, promotion à laquelle les entreprises artisanales sont tout particulièrement attachées au vu des valeurs humaines qu'elles ne cessent d'encourager dans l'exercice de leur métier.

Les entreprises et leurs salariés ont besoin de pouvoir disposer d'un système de formation professionnelle stable. On ne peut que déplorer la succession des réformes dans ce domaine.

Pour la CAPEB, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ne sera utile que si elle permet effectivement aux CFA de proposer des services de

qualité aux employeurs et aux jeunes, que si elle sécurise l'accès à la formation des chefs d'entreprise artisanale et des salariés, et garanti un service renforcé aux entreprises artisanales en matière d'accompagnement et de cofinancement de la formation au sein de l'OPCO de la Construction.

La CAPEB a jusqu'ici toujours fait le choix politique des branches du bâtiment, du respect et de l'affirmation d'une politique conventionnelle en matière de formation pour les entreprises et leurs salariés. Par sa volonté, en décembre 2018, d'intégrer les entreprises artisanales du bâtiment dans le champ d'application de l'OPCO des entreprises de proximité et de signer l'accord constitutif de l'OPCO de la Construction, la CAPEB a alors apporté la preuve aux Pouvoirs publics de l'ampleur des dégâts occasionnés par les règles actuelles de la représentativité.

La CAPEB continuera de défendre, au sein de l'OPCO de la Construction, les spécificités de l'artisanat du bâtiment en matière de développement des compétences de leurs

salariés. Ainsi, l'effort formation supplémentaire des entreprises artisanales du bâtiment ne sera pas mutualisé avec les versements des plus grandes entreprises.

La CAPEB représente les TPE du bâtiment, acteurs majeurs du développement des compétences et de la formation professionnelle. Il est primordial de leur permettre d'être un acteur à part entière en matière de formation et dans le paritarisme qui y est associé : négociations paritaires sur la formation, instances de gouvernance de l'OPCO, de l'Observatoire et du CCCA-BTP, CPNE et CPREF...

Pour autant la CAPEB fait observer que si aucun rééquilibrage des rapports de force n'est rapidement mis en œuvre, les représentants de l'artisanat du bâtiment ne pèseront plus dans les débats. Dès lors, si les entreprises artisanales, leurs priorités et spécificités de formation, ne sont ni respectées ni défendues, c'est l'ensemble de la formation professionnelle du bâtiment qui est en danger, y compris son investissement historique en matière d'apprentissage, porté à 80% par les entreprises artisanales du bâtiment.

NOS PROPOSITIONS

Accompagner les petites entreprises dans leurs efforts de formation

Il s'agit d'être en capacité de leur apporter des réponses concrètes dans le cadre d'un service individualisé de proximité qui tienne compte de la diversité des activités d'un chef d'entreprise artisanale, de l'organisation spécifique de ces entreprises et de leurs marchés.

Il est essentiel que l'OPCO de la Construction pour les salariés, et le FAFCEA pour les artisans et leurs conjoints, puissent proposer aux entreprises artisanales du bâtiment une offre de services de qualité et un accompagnement de proximité.

Réussir à développer la formation professionnelle au sein des entreprises artisanales du bâtiment suppose des moyens financiers conséquents pour tenir compte du nombre très important d'entreprises artisanales du bâtiment à informer et à conseiller.

Les Pouvoirs publics et partenaires sociaux de nos branches doivent donc garantir les moyens nécessaires au développement d'un service de qualité auprès des 179 353 entreprises de 1 à 10 salariés du BTP.

22 000
stagiaires du
bâtiment
se sont formés
en 2018 grâce
au financement
du FAFCEA

La CAPEB réaffirme le rôle essentiel de la mission de conseil en formation qu'elle exerce, la légitimité et les compétences de son réseau de correspondants formation pour continuer à proposer une offre de services sur-mesure aux entreprises. Sa connaissance des besoins des entreprises, son expertise métier et sa connaissance approfondie des offres locales de formation sont autant d'atouts pour que cette mission stratégique pour la CAPEB, en tant qu'organisation patronale, demeure plus que jamais une priorité de service auprès des entreprises.

La CAPEB considère que toute éventuelle évolution des FAF de non-salariés est étroitement subordonnée à la garantie de la qualité du service attendu par les artisans du bâtiment. Elle déplore vivement la situation inacceptable à laquelle s'est trouvée confrontée la formation professionnelle des artisans et conjoints collaborateurs, due à l'impréparation du transfert aux URSSAF de la collecte 2018 des contributions des artisans. La CAPEB a incessamment interpellé les ministres et administrations concernés, et si la situation a pu être sauvée pour 2019, ce n'est pas le cas pour 2020. Il est essentiel que des solutions durables soient trouvées pour permettre aux artisans de continuer à se former dans de bonnes conditions.

2 Garantir que les actions de formation et le contenu des diplômes et titres correspondent au mieux aux besoins des entreprises

L'enrichissement des compétences-clés de l'artisan et de ses salariés, la prise en compte des enjeux liés à la performance énergétique et à la transformation numérique, à l'accessibilité, à la santé et à la sécurité sont des priorités pour la CAPEB. Ces enjeux doivent être pris en considération dans la conception et la rénovation des diplômes et des titres. La CAPEB plaide pour que les formations permettant de répondre à ces enjeux soient aussi prioritaires en termes de financement.

La réforme des certifications professionnelles (diplômes, titres, CQP...) doit permettre aux professionnels de l'artisanat du bâtiment de continuer à collaborer efficacement avec les Pouvoirs publics. L'enjeu est en effet de porter haut les choix et les priorités de la CAPEB qui a déjà su montrer son implication par sa participation active à la rénovation d'une trentaine de diplômes et titres professionnels et qui continuera à le faire afin que tous les CAP du bâtiment soient rénovés d'ici la fin 2020.

Si elle approuve, dans son principe, la réforme qui prévoit que les certifications soient désormais renouvelées tous les cinq ans, co-construites avec des professionnels et validées au sein d'instances où ils sont pour moitié représentés, elle reste attentive à ce que la qualité du travail engagé soit assurée. Elle demande que les opérateurs publics (Éducation nationale, emploi) et l'opérateur de compétences aient le même niveau d'investissement que celui que l'artisanat du bâtiment saura apporter à ces travaux.

La CAPEB estime à cet égard que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications – et notamment ceux de l'Observatoire des métiers du BTP, doivent prendre pleinement leur place en tant qu'appui aux politiques de maintien et de développement des compétences, tant au niveau national que sur le territoire, notamment auprès des CPREF. Elle rappelle que les observatoires sont des outils pertinents pour analyser les besoins des TPE du bâtiment et promouvoir leurs spécificités en termes de compétences et de métiers.

3 Favoriser la gestion des compétences dans les entreprises artisanales



La gestion des compétences est un outil essentiel au service du développement des petites entreprises. La CAPEB propose une démarche spécifique d'accompagnement avec des résultats rapidement visibles pour l'entreprise : mise en place d'entretiens annuels, de formation, élaboration de fiches de poste, identification d'un repreneur, etc.

Informers, mieux conseiller les entreprises et former les entreprises en gestion des compétences est une priorité pour la CAPEB car cela contribue à faciliter la transmission des compétences métiers, fidéliser les salariés et valoriser l'image de l'artisan employeur créateur d'emplois qualifiés.



C'est dans cet esprit que la CAPEB a développé le logiciel «Portail Pack Compétences CAPEB», disponible pour tous les chefs d'entreprises artisanales du bâtiment.

4 Accompagner les entreprises vers la transition numérique

Pour accompagner la transition numérique du bâtiment et notamment les artisans et entreprises artisanales, le Gouvernement a soutenu le Plan de Transition Numérique du Bâtiment (PTNB) mis en place par la filière et dont les résultats sont globalement jugés satisfaisants par la CAPEB.

Le Plan BIM 2022 permet de poursuivre les travaux engagés au profit du développement numérique du secteur. La CAPEB s'en félicite et demande à l'État de veiller à ce que les actions qui seront conduites aient bien, entre autres, comme objectif de proposer aux artisans des outils qui soient adaptés à la taille de leurs entreprises et à leurs marchés, et plus spécifiquement ceux de la rénovation des bâtiments existants.

Afin d'accompagner la montée en compétence d'une grande majorité des artisans et entreprises du bâtiment, et la diffusion des outils utiles au plus près des territoires, la CAPEB demande que les financeurs de la formation professionnelle de la filière soient dotés par France Compétences des moyens nécessaires.

5 Valoriser et développer l'apprentissage

La CAPEB milite pour une formation initiale de qualité capable de répondre à la fois aux attentes des jeunes et aux besoins des entreprises. À cet égard, l'apprentissage demeure une voie de formation privilégiée.

Les artisans, élus au sein de la CAPEB, participent activement aux Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) qui élaborent les référentiels de diplômes, proposés en apprentissage. La CAPEB agit pour que la rénovation des CAP tienne compte de ces attentes sur le cœur de métier mais aussi sur les compétences transverses, comme l'intégration des compétences-clé sur l'efficacité énergétique et la transition numérique.

La CAPEB rappelle également l'importance de pouvoir aussi se former sur chantier ou à l'atelier et pas seulement dans un lieu de formation. Elle mène ainsi des actions innovantes pour que la formation en situation de travail (FEST) soit étendue et que les entreprises soient accompagnées dans sa mise en œuvre.

S'agissant de nouvelles formes de formation, la CAPEB se félicite que les entreprises artisanales du bâtiment aient été parmi les premières à expérimenter l'action de formation en situation de travail (AFEST). Particulièrement attachée à la diversité des modes d'apprentissages, elle constate avec satisfaction que sa revendication a été suivie d'effets puisque cette action innovante de formation est désormais étendue par la loi au même titre que la digitalisation des formations (MOOC, classe virtuelle, ...). Dès lors que l'accompagnement des entreprises dans ces nouvelles formes de formation est le facteur-clé de leur déploiement, la CAPEB interpelle notamment l'Opérateur de Compétences pour faciliter l'accès à ces formations propices à la montée en compétence des entreprises artisanales du bâtiment.

La CAPEB ne cesse d'agir pour que les contraintes administratives qui pèsent sur l'apprentissage, notamment pour ce qui concerne les apprentis mineurs, et qui freinent l'embauche de ces jeunes, soient levées. Si des avancées ont été obtenues, notamment sur le temps de travail hebdomadaire dans le BTP, certaines réglementations restent réhibitives (poussières de bois par exemple).

Elle constate avec satisfaction que les aides à l'embauche sont simplifiées, pérennisées et priorisées vers les TPE et les PME.

L'actuelle réforme de l'apprentissage conduit la CAPEB à revendiquer le respect de l'investissement que l'artisanat du bâtiment a réalisé depuis plus de 70 ans dans l'apprentissage des jeunes. Il n'est de solution efficace et d'équité territoriale pour l'apprentissage sans une mutualisation de cet investissement du Bâtiment garantie par le CCCA-BTP et sa cotisation professionnelle.

La CAPEB réaffirme ainsi l'importance de poursuivre la transformation du CCCA-BTP au nouvel environnement

Les entreprises employant moins de 20 salariés forment

55 370

apprentis soit

79%

des apprentis du bâtiment.

créé par la réforme, pour qu'il puisse mettre en œuvre les politiques des branches auprès de l'ensemble des réseaux de CFA du BTP. L'accord paritaire qu'elle a signé avec les partenaires sociaux va dans ce sens et la CAPEB s'en félicite.

Si la loi contient des éléments de simplification et de sécurisation pour les entreprises, elle

transforme profondément les modalités de financement de l'apprentissage. La CAPEB souhaite que ces changements ne se traduisent pas par un reste à charge alourdi pour les entreprises qui forment des apprentis. En outre, elle souligne que le principe du « coût contrat » ne permettra pas d'assurer la pérennité du réseau des CFA du bâtiment et notamment des CFA paritaires animés par le CCCA-BTP, premier réseau d'apprentissage du secteur. La CAPEB souhaite que la péréquation en faveur de l'apprentissage dans les branches du bâtiment soit garantie.

Enfin, la CAPEB réaffirme son attachement à tous les dispositifs qui facilitent le déploiement de l'apprentissage. Ainsi, elle reconnaît la valeur ajoutée du dispositif de préparation à l'apprentissage dont l'objet est de permettre aux futurs bénéficiaires d'être accompagnés en amont de leur contrat et de les orienter efficacement vers les métiers de l'artisanat du bâtiment.

La CAPEB juge également nécessaire que les aides soient élargies aux employeurs d'apprentis qui préparent un diplôme ou un titre de niveau supérieur au baccalauréat. ■





SANTÉ ET SÉCURITÉ

Encourager la prévention plutôt que sanctionner

La santé et la sécurité sont des préoccupations constantes au sein des entreprises artisanales du bâtiment où le chef d'entreprise partage les mêmes risques que ses salariés. Les artisans sont convaincus de la nécessité de prévenir les risques et leurs efforts doivent être pris en considération dans une politique axée sur la prévention plutôt que la sanction.

LES ENJEUX

L'artisan est directement concerné par les questions de sécurité, à la fois parce qu'il est responsable de ses salariés, mais aussi parce qu'il travaille à leurs côtés. Cette proximité explique que le chef de l'entreprise artisanale est un acteur très soucieux de la sécurité et du bien-être de ses salariés.

Au-delà de la réparation, il est essentiel de travailler sur la prévention. La CAPEB conduit depuis des années des actions de sensibilisation des entreprises à la prévention avec l'OPPBTP ainsi qu'avec l'Institut

IRIS-ST qu'elle a créé pour mieux informer et mobiliser les entreprises artisanales du bâtiment sur ces questions et pour inciter les industriels et fabricants d'outillage à répondre aux attentes des artisans.



La CAPEB aide les artisans du bâtiment dans leurs efforts de prévention. Pour autant, elle demande aux Pouvoirs publics de veiller à ne pas alourdir de manière disproportionnée la charge administrative et financière des entreprises par de nouvelles réglementations et de faire en sorte que leur mise en œuvre soit effectuée avec discernement.

NOS PROPOSITIONS

Réforme de la santé au travail : des enjeux clés

La CAPEB demande aux Pouvoirs publics, dans le cadre de la réforme à venir sur la santé au travail, de maintenir impérativement la spécificité du BTP et de ses outils tel l'OPPBTP dans la réorganisation du dispositif (y compris son financement spécifique).

Elle souhaite également que soient bien distinguées, pour chacun des acteurs, les missions de prévention, de contrôle et de réparation.

S'agissant de médecine du travail, la CAPEB souhaite que les entreprises puissent assurer le suivi médical de leurs salariés en adhérant à un service de santé au travail agréé de leur choix ou bien en faisant appel à un médecin libéral.

La CAPEB refuse d'assister, sous couvert de la réforme, d'une part à une étatisation de l'organisation de la santé au travail en France et, d'autre part, à un accroissement des contraintes pour les entreprises.

Concernant la reconnaissance de la Maladie professionnelle (ex. : exposition à l'amiante), la CAPEB dénonce l'injustice grave qui est d'engager la seule responsabilité du dernier employeur. En conséquence, elle réitère sa demande d'une révision des règles actuellement appliquées par les caisses de Sécurité sociale afin que ces entreprises ne soient imposées qu'en proportion de leur implication dans le handicap.

Elle demande qu'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pour un travailleur non salarié, puisse être reconnu au titre d'un accident du travail comme pour les salariés. Enfin, dans le but de sécuriser les chefs d'entreprise, elle considère qu'un avis d'aptitude ou d'inaptitude doit être délivré à tous les salariés à l'issue de la visite médicale d'embauche.

Adapter les réglementations aux spécificités des petites entreprises

Les Pouvoirs publics et les Parlementaires doivent avoir à l'esprit que la réglementation et la législation, applicables sans difficultés dans des entreprises de taille importante, deviennent de véritables « casse-têtes » lorsqu'elles doivent être transposées dans les TPE. La CAPEB conteste fermement l'empilement des réglementations.

Elle déplore les excès qui conduisent à imposer des obligations inapplicables dans les petites entreprises, comme c'est le cas par exemple pour les poussières de bois.

Les seuils d'exposition ont été drastiquement réduits et sont hors de portée des petites entreprises, qui n'ont même pas la possibilité d'acquérir les machines qui permettraient de les atteindre puisque ces dernières répondent aux normes européennes, c'est-à-dire à des taux d'empoussièrement bien plus élevés que ceux admis par la réglementation française.

Les équipements et machines disponibles sur le marché ne prennent souvent pas en compte la prévention à l'exposition des utilisateurs aux agents chimiques dangereux et ne permettent donc pas toujours de respecter les seuils et exigences réglementaires.

La CAPEB demande aux Pouvoirs publics français et européens d'agir auprès des industriels concernés pour que les éléments de prévention (par exemple : les dispositifs de captage des poussières sur les machines et/ou fumées) soient pris en compte dès la phase de conception et considérés comme composants de la machine. Il est impératif que cette situation extrêmement préjudiciable aux entreprises cesse !



La question se pose dans les mêmes termes pour les poussières de silice intégrées dans la directive relative aux risques cancérigènes. Des seuils trop stricts seraient inapplicables sur les chantiers des petites entreprises.

Les obligations qui s'imposent aux entreprises en matière d'habilitation électrique ne sont pas applicables dans les petites entreprises, pas plus que les obligations liées aux formations obligatoires pour les salariés susceptibles d'être en présence d'amiante sur les chantiers. La CAPEB continue d'affirmer que les exigences réglementaires sont largement disproportionnées au regard de la réalité des travaux réalisés par les artisans.

La faible durée d'exposition à l'amiante des travailleurs réalisant des opérations de réfection de couverture est sans commune mesure avec l'exposition des travailleurs réalisant des opérations de désamiantage ou de dépose de plusieurs milliers de m² de toitures. Il nous semble nécessaire de faire une distinction entre ces travaux afin de ne pas faire peser sur les entreprises des obligations identiques pour des opérations présentant des risques très différents.

Cette obligation de certification conduit à exclure les petites entreprises des petits chantiers de dépose de toiture qu'elles réalisent habituellement car elles ne peuvent rentabiliser une démarche de certification lourde et coûteuse. Les clients particuliers refusent d'en assumer le surcoût. ■



DIALOGUE SOCIAL

L'artisanat du bâtiment, un acteur du dialogue social à part entière

En rassemblant plus d'un million d'actifs,
l'artisanat du bâtiment est un acteur majeur de la vie économique
et sociale. Il est naturel qu'il puisse occuper toute sa place au sein
du dialogue social tant professionnel qu'interprofessionnel.

NOS OBJECTIFS

Favoriser l'émergence d'interlocuteurs avisés

Pendant trop longtemps les représentants des grandes entreprises se sont appropriés l'exclusivité de la négociation paritaire, défendant leurs intérêts mais de manière moins évidente ceux des petites entreprises, souvent peu compatibles à ceux des premières. Nombre de négociations collectives visent à définir des dispositions de portée générale

Les artisans
du bâtiment
emploient
640 621
salariés
et concentrent
59%
des effectifs
du bâtiment.

applicables à l'ensemble des entreprises. Les représentants de l'artisanat doivent pouvoir veiller à la faisabilité de leur mise en œuvre dans les entreprises artisanales du bâtiment et sensibiliser le collègue des salariés aux réalités de ces entreprises.

C'est pourquoi il est important que les représentants salariés appelés à négocier les accords paritaires dans l'artisanat, soient effectivement issus d'entreprises du secteur des métiers. C'est dans cet esprit qu'elle a signé, dès 1995, un accord avec les fédérations de salariés du bâtiment pour développer le dialogue social dans l'artisanat.

2 Le choix de la transparence



L'organisation du dialogue social a un coût et la CAPEB considère qu'il est normal que toutes les entreprises participent à son financement dans la mesure où les dispositions négociées dans le cadre des accords paritaires étendus s'appliquent à l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une organisation professionnelle.

La CAPEB, et l'U2P, ont fait le choix d'un financement clair et transparent, dans le cadre d'un accord collectif étendu, en refusant toute forme de financement privé tiré d'institutions diverses. C'est un acte responsable et transparent.

L'accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, signé le 12 décembre 2001 par l'UPA et les cinq fédérations de salariés, garantit une autonomie totale de l'artisanat en matière de politique conventionnelle. Pendant 7 ans, cet accord a fait l'objet de procès successifs qui ont tous confirmé sa validité.

La CAPEB se félicite par ailleurs que le principe de commissions paritaires régionales ait été clairement confirmé par la loi « Dialogue social ». Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), présentes aujourd'hui dans la quasi-totalité des régions, permettent de mieux répondre aux priorités des entreprises du secteur et aux attentes de leurs salariés. Elles contribuent à la promotion de l'emploi. Elles appuient les politiques régionales de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage en direction des salariés et des jeunes. Elles œuvrent aussi pour favoriser l'accès des salariés de l'artisanat aux dispositifs tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux, etc. Sur tout, elles jouent un rôle de conseil auprès des employeurs et des salariés sur l'application des droits conventionnels et sur les relations sociales au sein des entreprises.

NOS PRIORITÉS

Pour des règles de représentativité justes et claires

La mesure de la représentativité des organisations patronales montre que la CAPEB est, en nombre d'entreprises, la première organisation patronale de France tous secteurs d'activités confondus, tout comme l'U2P est la première organisation interprofessionnelle, également sur la base du nombre de ses entreprises adhérentes.

Pour la première fois de son histoire, la CAPEB est également reconnue représentative de l'ensemble des entreprises du bâtiment, quel que soit le nombre de leurs salariés, et non plus seulement des entreprises artisanales du bâtiment.

La mesure de la représentativité confirme par ailleurs que la CAPEB est majoritaire sur le champ des entreprises occupant jusqu'à dix salariés.

Or, la mesure de la représentativité des organisations patronales ne repose pas uniquement sur le nombre d'entreprises qu'elles représentent, comme le prévoyait la loi du 5 mars 2014. Une pondération anormalement forte (à hauteur de 70 %) du nombre de salariés a été imposée sous la pression des organisations qui craignaient de perdre leur leadership dans les organismes paritaires.

Les règles actuelles de mesure de la représentativité patronale conduisent à l'hégémonie des organisations regroupant les grandes entreprises au détriment de celles regroupant les petites entreprises et remettent donc totalement en cause la prise en compte de leurs intérêts spécifiques alors qu'elles constituent 98 % des entreprises en France.

1 La CAPEB s'indigne des effets désastreux de ces dispositions et afin de permettre aux représentants des entreprises artisanales et des TPE d'être entendus, elle demande aux Pouvoirs publics, en accord avec l'U2P, de prendre, à cet effet, 5 mesures correctives, à commencer par une disposition législative permettant la prise en compte symétrique du nombre d'entreprises au même titre que le nombre de salariés.

2 Deuxièmement, le processus de la mesure de l'audience doit être révisé afin de supprimer tout double ou triple compte dans la comptabilisation des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.

3 Troisièmement, le critère principal pour calculer la représentativité globale des organisations professionnelles doit être prioritairement le nombre d'entreprises, à hauteur de 70 % (contre 30 % aujourd'hui) et secondairement le nombre de salariés des entreprises adhérentes, à hauteur de 30 % (contre 70 % aujourd'hui).

4 Quatrièmement, la CAPEB demande de faire valider spécifiquement les dispositions visant les entreprises de moins de 50 salariés, qui doivent figurer désormais dans tout accord de branche, par les organisations professionnelles représentatives sur ce champ d'entreprises et indépendamment de la validation de l'ensemble de l'accord. Ainsi, doit être instauré un système de double validation des accords.

5 Enfin, les arrêtés de représentativité publiés par l'État doivent être complets et exhaustifs et indiquer notamment le pourcentage que représente le nombre d'entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle et pas seulement, comme aujourd'hui, les seuls chiffres relatifs au droit d'opposition. ■



L'ARTISANAT DU BÂTIMENT

Socle de l'économie française

La première entreprise du bâtiment est artisanale.
Les petites entreprises du bâtiment (moins de 20 salariés), présentes sur tout le territoire, pèsent dix fois plus que les 3 majors du secteur réunis.

Un secteur dynamique et pourvoyeur d'emploi

555 261 entreprises artisanales exercent leur activité dans le bâtiment. Elles représentent ainsi 98 % des entreprises de la branche, soit la quasi-totalité.

Le secteur de l'artisanat du bâtiment occupe 59 % des salariés de la branche.

Les artisans sont particulièrement dynamiques dans la formation des jeunes et accueillent 55 370 apprentis, soit 79 % des apprentis de la branche.

Enfin, les artisans du bâtiment réalisent 64% du chiffre d'affaires de la branche, un poids économique indéniable.

555 261
entreprises
640 621
salariés
55 370
apprentis
84,3 MDS
de chiffre
d'affaires

Pour une reconnaissance effective du modèle de l'entreprise artisanale du bâtiment

En dépit de ces réalités, les petites entreprises sont toujours absentes des statistiques officielles. La CAPEB souhaite que les Pouvoirs publics y remédient en prenant en compte, dans les enquêtes publiques, les classes d'entreprises de 0 à 20 salariés et en évitant que les dispositions de l'article 51, de la loi de Modernisation de l'Économie, n'entraînent la disparition de la publication de données statistiques pour ces classes d'entreprises qui, rappelons-le, représentent 98 % du secteur du bâtiment.

La CAPEB demande expressément aux Pouvoirs publics de prendre en compte l'intérêt du modèle de l'entreprise artisanale du bâtiment, créatrice de valeurs et d'emplois sur l'ensemble des territoires.

Elle demande, à cet effet, que les représentants des TPE soient systématiquement consultés dès lors que les règles d'accès au marché sont révisées afin que les conditions de leur participation à la compétition économique demeurent équitables, quelle que soit la taille des entreprises. D'une manière générale, il est indispensable qu'une concertation puisse se faire avec ces représentants lorsque des initiatives importantes, impactant la filière du bâtiment, sont envisagées par les Pouvoirs publics. ■



LA CAPEB

Première organisation patronale de France

**La CAPEB - Confédération de l'artisanat et
des petites entreprises du bâtiment - est l'organisation patronale
représentative de l'artisanat du bâtiment et plus largement
de toutes les entreprises du bâtiment.**

Un réseau structuré au service des artisans du bâtiment

Avec 12 CAPEB régionales et 95 CAPEB départementales, en métropole et dans les DOM-TOM, la CAPEB agit au plus près des réalités du terrain, et offre aux artisans du bâtiment un véritable service de proximité.

Les 95 CAPEB départementales, juridiquement et financièrement indépendantes, assurent auprès de leurs adhérents artisans une mission de conseil et d'information. Leur vocation est de répondre à toutes les problématiques auxquelles les artisans du bâtiment sont confrontés.

Les CAPEB régionales représentent les artisans dans les instances régionales de décision, dans les organismes paritaires régionaux et auprès des Conseils régionaux.

Une mission : défendre les intérêts des artisans

La CAPEB a été créée en 1946 pour défendre, représenter et promouvoir les intérêts matériels et moraux des entreprises artisanales du bâtiment auprès des Pouvoirs publics. Partout la CAPEB fait entendre sa voix pour rappeler le poids de ces entreprises dans l'économie, défendre leur avenir et leur participation à l'évolution de la société.

La CAPEB représente toutes les entreprises artisanales du bâtiment devant les instances de concertation et de décision. Elle propose les mesures qu'elle juge nécessaires et adaptées aux entreprises du secteur, amende celles susceptibles de gêner le développement des petites entreprises.

En tant qu'organisation professionnelle, la CAPEB mène des missions d'intérêt général.

Elle assure :

- Un service de proximité auprès des entreprises : information, conseil, accompagnement personnalisé, etc.
- La défense individuelle et collective de ses adhérents.
- La représentation du secteur face aux Pouvoirs publics.
- Le suivi des dossiers législatifs, juridiques, fiscaux, économiques, professionnels et sociaux liés au secteur de l'artisanat.
- Une participation à la gestion des organismes sociaux (caisse vieillesse, assurance maladie, etc.).
- La promotion des métiers de l'artisanat auprès du grand public.
- Une contribution au développement des entreprises.
- La CAPEB négocie, en qualité de partenaire social, pour le compte de toute la branche :
 - La fixation des salaires minimaux
 - L'évolution des conventions collectives
 - L'amélioration des régimes de prévoyance
 - La formation continue des salariés
 - Les dispositions relatives à l'apprentissage, etc.

Des acquis pour dynamiser et moderniser l'artisanat du bâtiment

L'action de la CAPEB a permis d'obtenir :

Sur le plan économique :

- La TVA à 5,5% pour la rénovation énergétique et le logement social (après avoir obtenu en 1999 l'application de ce taux pour l'ensemble de la rénovation des logements).
- Des crédits d'impôts sur les travaux d'économie d'énergie, d'accessibilité et sur l'apprentissage.
- L'éco PTZ et son articulation avec le crédit d'impôt pour les économies d'énergie.
- La reconnaissance de la possibilité pour les entreprises de faire la preuve de leurs capacités par tous moyens, y compris par le Certificat d'Identité Professionnelle (CIP).
- La reconnaissance de la marque ECO Artisan® en tant que signe RGE au profit des artisans investis dans la performance énergétique des bâtiments.

- La création et le déploiement de la marque Handibat® puis de la marque Silverbat® pour les artisans soucieux d'apporter une prestation personnalisée à l'accessibilité et l'adaptation des bâtiments.

- L'encadrement du régime de l'autoentrepreneur.
- Des mesures de lutte contre les concurrences déloyales liées notamment au travail détaché.
- Le cofinancement des formations FEE Bat dans le cadre du dispositif des CEE.

Sur le plan social :

- L'instauration du régime d'indemnités journalières.
- L'alignement des prestations maladie des artisans retraités sur le régime général.
- La représentation des artisans dans les caisses de la Sécurité sociale.
- La reconnaissance des conjoint(e)s d'artisans et la création de leurs statuts.
- La mise en place d'un FAF pour les artisans et leurs conjoints, puis pour les salariés de l'artisanat du bâtiment.
- La reconnaissance par la loi d'un statut au maître d'apprentissage.
- La loi sur la qualification de l'artisanat.
- L'extension de l'accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du bâtiment.
- La mise en place de chèques vacances pour les salariés de l'artisanat.

LE RÉSEAU DE LA CAPEB

1 Confédération nationale	12 CAPEB régionales
95 CAPEB départementales	3 000 artisans élus
	700 collaborateurs

Une action interprofessionnelle



La CAPEB est membre de l'UPA (Union Professionnelle Artisanale), devenue U2P en décembre 2016. L'Union des entreprises de proximité – U2P – regroupe 2,3 millions d'entreprises dont 1,3 million d'entreprises artisanales et plus de 1 million d'entreprises libérales.

L'U2P représente :

- 3 organisations membres fondateurs (CAPEB, CNAMS, CGAD)
- 1 organisation membre actif (l'Union Nationale des Professions Libérales - UNAPL)
- 1 organisation membre associée (Confédération de l'Artisanat des Travaux publics et du Paysage - CNATP)
- 119 organisations professionnelles nationales affiliées
- 110 U2P de région et de département en France métropolitaine et en Outre-mer
- 1 900 administrateurs et conseillers de Sécurité sociale
- Près de 1000 conseillers prud'hommes

— 83 conseillers économiques, sociaux et environnementaux.



Une veille européenne

Les incidences de la politique européenne sur les entreprises artisanales du bâtiment sont devenues très importantes. La CAPEB a pris conscience de la nécessité d'agir à Bruxelles très tôt puisqu'elle a créé une association en vue de défendre les intérêts des petites entreprises du bâtiment au niveau européen dès 1990.

Elle a fondé cette année-là l'association European Builders Confederation (EBC) avec les organisations représentatives de l'artisanat dans six autres pays européens.

Aujourd'hui, EBC compte 20 organisations membres et partenaires. Elle représente 2 millions d'artisans et de petites entreprises de la construction.

Par la voix d'EBC, la CAPEB a pu faire avancer et aboutir de très importantes revendications, à commencer par l'application d'un taux réduit de TVA aux travaux de rénovation des logements.

Cette association lui permet d'intervenir régulièrement auprès des instances européennes et de suivre les projets de directives impactant les artisans du bâtiment. ■

