

CAPEB

Dossier
d'Actualités

L'Artisanat et les petites entreprises du Bâtiment

Enjeux et Perspectives

Novembre 2016



L'Artisanat et les petites entreprises du bâtiment : Enjeux et perspectives



Sommaire

 <i>Activité des artisans du bâtiment : l'embellie après quasiment 4 ans de baisse</i>	<i>p.3</i>
 <i>Conditions d'activité : des points essentiels à revoir</i>	<i>p.4</i>
 <i>Marchés de bâtiment : l'accès des artisans trop souvent menacé.....</i>	<i>p.8</i>
 <i>Transition énergétique : les artisans prêts à relever le défi</i>	<i>p.10</i>
 <i>Accessibilité : la réponse spécifique des artisans du bâtiment.....</i>	<i>p.12</i>
 <i>Création et préservation des emplois : un nécessaire soutien.....</i>	<i>p.13</i>
 <i>Formation : clé du développement des entreprises</i>	<i>p.17</i>
 <i>Santé et sécurité : les artisans autant concernés que leurs salariés.....</i>	<i>p.20</i>
 <i>Dialogue social : l'artisanat est un acteur à part entière.....</i>	<i>p.22</i>
 <i>L'artisanat du bâtiment : socle de l'économie française</i>	<i>p.24</i>
 <i>La CAPEB : l'organisation représentative de l'artisanat du bâtiment</i>	<i>p.25</i>

Activité des artisans du bâtiment : embellie après 4 ans de baisse continue

Les artisans du bâtiment viennent de vivre 4 années d'activité particulièrement rudes, la crise ayant balayé leurs marges, menacé gravement leurs trésoreries et mis en péril leurs emplois. La légère embellie, constatée en début d'année 2016, s'est confirmée au 3^{ème} trimestre.

Conjoncture

	3 ^{ème} trimestre 2016	Trimestre précédent
Activité globale	+ 2 %	+ 1 %
Construction neuve	+ 3 %	+2 %
Entretien amélioration	+ 1 %	+ 0,5 %
Travaux d'APPEL	+ 1,5 %	+ 1,5 %
Mises en chantier	+ 7,7 %	+ 5,2 %

Conséquences sur l'emploi

	2 ^{ème} Trimestre 2016	2 ^{ème} Trimestre 2015
Emploi salarié	- 1,3 %	-3,6 %

Perspectives

	3 ^{ème} Trimestre 2016	Trimestre précédent
Permis de construire	+ 11,4 %	+ 9,9 %
Carnets de commandes	81 jours	73 jours

Mesures prioritaires à prendre

1. Pérenniser les aides fiscales existantes (TVA à taux réduit, CITE) pour encourager la réalisation de travaux
2. Réduire les charges des entreprises (y compris la fiscalité locale)
3. Eliminer les concurrences déloyales (en particulier celle issue du travail détaché)

Conditions d'activité : des points essentiels à revoir

La crise économique frappe les entreprises artisanales du bâtiment de plein fouet. Dans ce contexte particulièrement difficile, il est impératif de rechercher les moyens d'améliorer les conditions d'activité des entreprises, qu'il s'agisse de leur financement ou de la lutte contre les concurrences déloyales.

Nos propositions

1. 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 amplification de la concurrence déloyale avec les entreprises artisanales du bâtiment françaises.

La CAPEB se mobilise depuis 2013 pour lutter contre ce phénomène et provoquer une prise de conscience des Pouvoirs publics et du Parlement.

44 % des
travailleurs
détachés
exercent dans le
BTP

Elle préconise **un durcissement des contrôles, en dehors des heures légales et pendant le week-end**, la mobilisation de tous les corps de contrôle, et **un renforcement de la coopération entre les autorités politiques des pays membres** de l'Union européenne.

Elle a signé une convention dédiée à cette lutte contre les concurrences déloyales avec le Ministère du Travail et souhaite que cette convention cadre puisse être déclinée sur l'ensemble du territoire.

La législation et la réglementation françaises ont accentué les sanctions à la fraude et responsabilisé les maîtres d'ouvrages. Ces évolutions sont nécessaires mais insuffisantes car l'origine du problème est européenne.

C'est pourquoi la CAPEB souhaite ardemment que l'initiative prise par la Commission européenne pour réviser la directive concernée aboutisse réellement. Pour autant, il est tout aussi indispensable que le Règlement relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale soit également modifié pour mettre un terme au dumping social que subissent les entreprises du bâtiment installées en France. La CAPEB souhaite que tout soit réellement mis en oeuvre pour résoudre ce problème particulièrement lourd de conséquence pour les petites entreprises du bâtiment.

2. Encadrer les autres formes de concurrence déloyale

La loi du 5 juin 2014 crée un régime unique de la microentreprise en fusionnant le régime micro social, c'est-à-dire le régime de l'autoentrepreneur, avec le régime micro-fiscal. Ce nouveau régime simplifié facilite les créations d'entreprises tout en gommant la plupart des distorsions de concurrence que la CAPEB a fortement condamnées au cours de ces dernières années.

La CAPEB et l'UPA ont alerté l'exécutif et les parlementaires sur les articles 37 et 43 du projet de loi Sapin II qui contribuent à remettre en cause les équilibres obtenus avec la loi Pinel.

Le relèvement des seuils de chiffre d'affaires des autoentrepreneurs et la suppression de l'exigence de qualification pour exercer certaines activités ne pourraient s'opérer qu'au détriment des entreprises artisanales installées sous le régime de droit commun.

La CAPEB déplore la volonté du Gouvernement de favoriser l'émergence de « sous-entreprises » qui ne pourraient créer des emplois, faute d'un chiffre d'affaires suffisant 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. Au final, le risque est de déstabiliser tout un secteur, de générer des défaillances d'entreprises et donc des licenciements, pour permettre aux demandeurs d'emplois qui le souhaitent de créer leur entreprise et, en même temps, leur propre emploi.

Elle est intervenue intensément auprès des parlementaires à l'occasion de l'examen du projet de loi Sapin II pour les convaincre de ne pas voter les dispositions remettant en cause l'exigence des qualifications professionnelles pour certaines activités. Elle se réjouit de constater que les parlementaires ont compris le bienfondé de ses arguments et reste vigilante quant aux suites qui seront données à ce texte.

3. Soutenir les créateurs et repreneurs d'entreprises

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) qui interviennent essentiellement en amont de la concrétisation du projet et spécifiquement sur le secteur du BTP. Ils se différencient ainsi des autres structures d'accompagnement à la création-reprise.



Structures départementales indépendantes de la CAPEB, les ICRE-BTP travaillent en collaboration avec un réseau de partenaires (banquiers, experts comptables,...) qui apportent leur expertise et leur soutien financier.

La CAPEB constate que les créateurs d'entreprise rencontrent de réelles difficultés pour élaborer leurs prix n'ayant pas la moindre référence d'années passées. Or, la réglementation actuelle interdit aux organisations professionnelles de diffuser des informations pratiques de cette nature à leurs adhérents. Cependant, l'ordonnance du 1er décembre 1986 prévoit des cas d'exemptions. La CAPEB invite le Ministère de l'Economie à en faire usage afin de permettre aux organisations professionnelles d'apporter à leurs adhérents **un accompagnement au calcul de leurs prix**.

4. Encourager la demande de travaux avec un taux de TVA attractif

C'est pour encourager la réalisation de travaux et soutenir l'activité des entreprises du bâtiment - et donc leurs emplois -, que la CAPEB s'était battue contre vents et marées en 1999 pour obtenir un taux réduit de TVA sur les travaux d'entretien amélioration des logements. Ses efforts lui avaient alors permis d'obtenir gain de cause et cette baisse de TVA a rapidement généré de l'activité et des emplois.

La CAPEB déplore fortement que le taux de TVA pour l'entretien et l'amélioration des logements ait été relevé. Cette décision aggrave la baisse d'activité et le travail au noir, ces deux situations conduisant irrémédiablement à des pertes d'emplois.

La CAPEB plaide pour **une application du taux réduit de TVA sur tous les travaux d'entretien amélioration des logements**.

5. Soutenir la demande d'entretien du parc privé

La CAPEB juge essentiel de **pérenniser les fonds issus du 1 % logement** qui permettent de financer l'ANAH, l'ANRU et le programme national de requalification des quartiers anciens dégradés.

La réouverture du PTZ dans l'ancien est positive. La CAPEB se félicite des dernières dispositions prises par l'Etat pour élargir les possibilités d'utilisation de ce prêt.

Les crédits d'impôts CITE et accessibilité doivent être maintenus durablement car ils sont indispensables au déclenchement des travaux.

Pour encourager la réalisation de travaux d'économie d'énergie de moindre ampleur, la CAPEB a préconisé **la création d'un prêt complémentaire à l'ECO PTZ**.

Elle se réjouit de l'entrée en vigueur, depuis le 1er juillet 2016, d'un Eco prêt complémentaire permettant aux ménages ayant déjà eu recours à un Eco prêt sans pour autant avoir utilisé la totalité des 30 000 € mobilisables, de pouvoir bénéficier d'un prêt complémentaire pour financer de nouveaux travaux.

La CAPEB invite les Pouvoirs publics à faire régulièrement des **campagnes d'information** pour informer les ménages de ces dispositifs et les inciter à faire réaliser des travaux par des entreprises titulaires d'un signe RGE.

Elle approuve la mise en place des guichets d'information mais souhaite qu'ils s'en tiennent à la diffusion d'informations aux particuliers sans faire de prescriptions de travaux.

De même, elle juge nécessaire de simplifier et d'harmoniser l'ensemble des dispositifs d'aide au logement pour les rendre plus lisibles, tant pour les particuliers que pour les professionnels. A cet égard, elle se félicite de l'ouverture à tous les ménages du cumul Eco PTZ/CITE qui devrait permettre de favoriser l'engagement de travaux de rénovation énergétique.

6. Inciter réellement les banques à trouver des solutions aux problèmes de financement des petites entreprises

La crise éprouve considérablement la trésorerie des petites entreprises. Or, aujourd'hui, les solutions de financement proposées par les banques sont totalement insatisfaisantes. Les entreprises artisanales du bâtiment ont besoin :

- de conditions de crédits à court terme plus abordables et de frais bancaires allégés ;
- d'un circuit de financement innovant de leur trésorerie, adapté en termes de besoin et de coût.
- d'avances sur travaux et de paiement direct dès lors que les travaux en question font l'objet d'un prêt ou d'une aide publique ;
- que les assureurs-crédit prennent en compte les périodes économiques critiques afin de ne pas être sanctionnées dès la première difficulté ;

La CAPEB demande aux Pouvoirs publics d'**organiser une concertation avec l'ensemble du secteur bancaire et financier**.

Elle juge nécessaire que la Banque de France assure **un suivi statistique régulier** des prêts de moins de 25 000 € alloués aux petites entreprises et que les enquêtes publiques tiennent compte des entreprises de 0 à 20 salariés, qui représentent 98 % de la branche.

7. Encadrer les délais de paiement des particuliers

La loi de Modernisation de l'Economie (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, impossible en période de crise compte tenu de l'état de leur trésorerie. L'Observatoire des délais de paiement ne cesse de le constater.

*Les artisans réalisent **53 %** de leur activité avec les particuliers*

8. 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 de bâtiment : l'accès des artisans trop souvent menacé

Les entreprises artisanales du bâtiment ont la capacité d'intervenir naturellement et directement sur la plupart des marchés, qu'ils soient privés ou publics. Mais elles se heurtent régulièrement à de nouveaux obstacles.

Nos propositions

1. Préserver la place des artisans en maison individuelle

84 % du marché de la maison individuelle est assuré par les artisans

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 CAPEB regrette que l'offre potentielle de l'artisanat en matière de constructions de maisons individuelles puisse souffrir de certains effets de la loi de 1990 qui a instauré le contrat de construction d'une maison individuelle (CCMI).

Si ce contrat a permis d'assainir le marché, la loi 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.

Dans le secteur très concurrentiel de la maison individuelle, elle déplore que des études de sols soient rarement effectuées alors même que l'adaptation au sol fait partie intégrante d'un projet de construction, qu'elle représente une part significative de l'enveloppe financière des travaux, qu'elle influe sur la sécurité des occupants et qu'elle est susceptible de 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).

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 Mds** d'euros entre 1993 et 2003.

La CAPEB plaide pour la mise en place d'un dispositif préventif en amont de l'acte de construire. Celui-ci rendrait 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.

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) ;

- Ecarter 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.

La CAPEB regrette que la transposition en droit français de la directive européenne sur les marchés publics n'utilise pas toutes les possibilités offertes par la directive pour favoriser l'accès des petites entreprises à ces marchés.

En l'occurrence, le principe de l'allotissement ne doit pas pouvoir être contourné, le recours aux marchés globaux et de partenariat doit être obligatoirement justifié, la notion de sous-traitance (et non de sous-contractant) doit être conservée. La CAPEB est intervenue sur ces points dans le cadre du projet de loi Sapin II et souhaite que les parlementaires soient vigilants.

La CAPEB juge par ailleurs indispensable que le Document Unique de marché européen (DUME) soit simplifié et réduit en termes de 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. En outre, elle considère qu'il ne doit pas être rendu obligatoire pour les MAPA.

3. Encadrer plus strictement les contrats globaux

La globalisation des marchés contribue, par son fonctionnement même, à exclure les plus petites des entreprises qui ne sont pas structurées pour y répondre (conception, construction, financement, maintenance, entretien). Elles ne peuvent qu'intervenir en sous-traitance.

La CAPEB estime indispensable que ce type de contrat soit **strictement limité à des ouvrages urgents ou de nature complexe**, tels que le Conseil Constitutionnel les a cantonnés, confirmé en cela par le Conseil d'Etat. Or, l'ordonnance du 23 juillet 2015 ne reprend pas ces critères. Elle acte une liste des marchés globaux trop large. Néanmoins, à la demande de la CAPEB, elle introduit le principe allotir ou justifier, généralise l'information des candidats évincés y compris pour les MAPA, prévoit un seuil de recours aux marchés de partenariat et élargit le principe de l'allotissement à l'ensemble des organismes publics.

4. 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.

Transition énergétique : Les artisans du bâtiment sont prêts à relever 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.

31 millions de logements doivent être rénovés.

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 des professionnels sur ce sujet a commencé dès 2007.

La CAPEB s'est associée aux travaux qui ont été conduits dans le cadre du Grenelle de l'Environnement. Plusieurs de ses propositions ont été reprises puis traduites sur un plan législatif. Elle a beaucoup travaillé avec les parlementaires pour améliorer les projets présentés dans le souci de rendre plus opérationnels les principes retenus. Dans cet esprit, elle a milité pour que les Pouvoirs publics mettent en place un prêt à taux zéro afin que les ménages soient incités à réaliser des opérations de rénovation et d'amélioration dans le cadre de bouquets de travaux.

Nos propositions

1. Favoriser le financement des travaux

Alors qu'à son lancement, l'Eco PTZ a remporté un réel succès et a donc joué un rôle significatif dans le développement des travaux de rénovation énergétique par les particuliers, la formule s'est ensuite essoufflée, les banques ne souhaitant pas contrôler l'éligibilité des devis à ce prêt.

La CAPEB a alerté les Pouvoirs publics sur ce blocage. Elle a défendu l'idée d'un tiers vérificateur, considérant que la responsabilité du contrôle de l'éligibilité des travaux ne pouvait être transférée aux entreprises, ou pour le moins, ne pouvait pas l'être de manière obligatoire. **La possibilité de recourir à un tiers vérificateur est indispensable** car toutes les entreprises artisanales n'ont pas nécessairement la volonté ou la capacité d'assurer ce rôle qui ne relève pas naturellement de leur métier.

La CAPEB préconise par ailleurs d'assouplir les conditions d'utilisation de l'éco PTZ en permettant, notamment, son utilisation sur une période plus longue afin que les particuliers puissent étaler leurs travaux et leur financement dans le temps. Une disposition a été votée en ce sens dans le cadre du projet de loi de finances pour 2016.

2. Soutenir les efforts de formation des professionnels

Pour répondre aux enjeux de la performance énergétique, le dispositif national de formation des entreprises et artisans du bâtiment « FEE Bat » a été lancé dès décembre 2007 par l'ensemble de la filière Bâtiment.

Formation aux Économies d'Énergie des entreprises et artisans du Bâtiment



Ces formations visent à adapter et à renforcer les compétences des entreprises et des artisans du bâtiment dans le domaine de la rénovation énergétique des bâtiments. Elles ont déjà été suivies par plus de 137 000 professionnels depuis leur lancement.

Ce dispositif est cofinancé par EDF dans le cadre des certificats d'économies d'énergie. La CAPEB se félicite de sa prorogation jusqu'en 2017 car il est impératif que les efforts d'accompagnement des entreprises par le biais de ces formations soient poursuivis.

3. 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® repose sur 3 grands engagements : être capable de proposer et de réaliser une évaluation des performances thermiques globales d'un logement, de conseiller des solutions techniques cohérentes améliorant l'efficacité thermique du logement et de proposer des solutions adaptées et efficaces dans son corps de métier.

Devenue depuis le 1er janvier 2014, une qualification RGE inscrite dans la nomenclature Qualibat Aujourd'hui, ECO Artisan® est une qualification RGE. Elle permet à tous les professionnels qui en sont titulaires de satisfaire au principe de l'éco-conditionnalité des aides à la rénovation énergétique.

ECO Artisan® est le premier Réseau de professionnels RGE. En Octobre 2016, **14 072 professionnels en sont titulaires.**

Sur l'ensemble des nouvelles demandes de qualification déposées à Qualibat depuis le 1er janvier 2014, (RGE ou non) toutes catégories confondues, les entreprises qui ont choisi la qualification ECO Artisan® sont les plus nombreuses.

Accessibilité : la réponse spécifique des artisans du bâtiment

La population vieillit, la structuration des familles évolue, 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

Plus de 36 % de la population aura plus de 60 ans en 2020

20 millions de personnes souffrent d'un handicap.

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 importante aux centres d'accueil qui n'ont pas les capacités suffisantes pour satisfaire tous les besoins, lesquels iront croissants.

Les entreprises artisanales du bâtiment sont des acteurs de proximité capables d'apporter un accompagnement de qualité à l'adaptabilité des logements. Elles constituent un réseau de services irremplaçable, leurs interventions intégrant la prise en compte de l'humain et de ses attentes.

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 sur ces travaux du taux réduit de TVA.

2. Sensibiliser et former les artisans

La CAPEB a pour objectif de développer, chez les artisans, une culture du 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.

Elle développe la marque Handibat®, ouverte à toutes les entreprises du bâtiment, et qui apporte 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 artisans du bâtiment porteurs de la marque Handibat® 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.

L'originalité et la force de cette marque réside aussi dans ses conditions d'obtention rigoureuses et strictement encadrées. Les professionnels qui désirent s'en prévaloir suivent une formation très large à laquelle participe 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 de l'accessibilité.

La CAPEB souhaite que les Pouvoirs publics appuient le développement de cette marque pour en favoriser la diffusion et la reconnaissance auprès des particuliers. Elle a signé le 5 juillet 2016 la convention multipartite destinée à favoriser l'adaptation des logements à l'avancée en âge de la société avec l'Etat et de nombreux partenaires.



Aider les artisans à préserver leurs emplois et à en créer de nouveaux

Avec 643 049 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 la crise réduit les capacités d'embauches.

Les potentialités sont considérables

D'ici 2020, **115 000 postes** devront être pourvus chaque année dans le BTP.

L'analyse de la pyramide des âges du bâtiment annonce d'importants besoins de renouvellement. Les flux d'embauche d'ici 2020 (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. 16 % 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.

Nos propositions

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

Le contexte économique ne favorise pas les embauches car les petites entreprises n'ont plus les ressources financières pour faire face aux incertitudes liées à leur activité. C'est pourquoi, la baisse des charges des entreprises au profit de l'emploi est un objectif majeur.

La CAPEB appelle de ses vœux **une vraie réforme du financement de la protection sociale** afin d'établir une assiette plus juste et plus favorable à l'emploi. Cette revendication ancienne et fondamentale de la CAPEB vise à diversifier les modes de calcul des cotisations sociales et à mettre fin à un système trop pénalisant pour les entreprises de main d'œuvre.

La CAPEB s'interroge sur les conditions de mise en œuvre du Pacte de responsabilité et rappelle qu'avec la meilleure volonté du monde, une entreprise ne peut pas créer des emplois si elle n'a pas d'activité ni de lisibilité sur ses perspectives. Demander aux entreprises de s'engager sur des emplois en échange d'allègements de charges indépendamment de la situation économique est une exigence irréaliste dans une période où les entreprises essaient avant tout de survivre et de ne pas licencier.

La CAPEB demande une compensation au CICE pour les travailleurs indépendants et, à court terme, **son remplacement par une baisse directe des charges sociales**. Elle souhaite, à cet égard, que les dernières annonces du Président Hollande soient rapidement suivies d'effet.

2. Simplifier les démarches administratives

Les entreprises remplissent chaque année plus de **70 documents** différents pour l'administration.

Une entreprise de moins de cinq salariés doit remplir chaque année un minimum de 210 pages pour établir 38 déclarations pour au moins 8 organismes. Ces obligations administratives passent à 300 pages et 73 déclarations pour les entreprises qui emploient plus de 11 salariés. Réduire fortement ces obligations au strict nécessaire apparaît de manière évidente comme une réelle nécessité. La CAPEB est attentive à la volonté de simplification du Gouvernement et salut les premières dispositions prises en ce sens mais regrette qu'elles soient encore si peu nombreuses et trop souvent accompagnées de larges dérogations qui, au final, amenuisent considérablement leur portée.

La CAPEB déplore que, parallèlement, de nouvelles mesures soient adoptées qui se traduiront encore par des complexités très lourdes pour les petites entreprises du bâtiment. La création d'un compte individuel pénibilité en est une déplorable illustration.

3. Encourager les nouveaux recrutements

Dans un secteur qui, de manière ancestrale, pratique la transmission des savoir-faire, la formule des contrats de génération que les partenaires sociaux ont approuvée au sein d'un accord signé le 19 octobre 2012 est appropriée.

La CAPEB a par ailleurs signé l'accord paritaire établi par les partenaires sociaux du BTP en octobre 2013 pour permettre aux entreprises de plus de 50 salariés d'accéder directement au dispositif et aux aides qui lui sont associées sans avoir à signer un accord d'entreprise.

Les contrats de génération apparaissent comme un bon outil de lutte contre le chômage. Pour autant, il faut rappeler que ces contrats ne peuvent se développer que si le niveau d'activité des entreprises progresse et si une baisse du coût du travail est amorcée, comme la CAPEB le demande depuis des années. Le demi-échec de ces contrats en témoigne malheureusement.

4. Sécuriser l'emploi

Les artisans ont besoin d'un personnel qualifié et quand ils disposent de compétences, ils n'ont nulle envie de s'en séparer.

Si les petites entreprises ont recours aux CDD, c'est pour faire face à des activités saisonnières, assurer des remplacements pour maladie ou maternité, ou assumer un surcroît d'activité temporaire. C'est pourquoi la CAPEB considère que seuls les cas de recours abusifs doivent être pénalisés.

Le CDI tel qu'il existe aujourd'hui fait peser des risques importants sur les entreprises. La lourdeur et la complexité du licenciement constituent des freins indéniables à l'embauche. Il est donc indispensable de sécuriser les entreprises et de limiter au maximum les contentieux judiciaires souvent liés à des non-respects mineurs de forme (lettre de licenciement, indemnités, délais de prescription).

La CAPEB désapprouve totalement l'inversion de la hiérarchie des normes imposée dans le cadre de la loi « Travail » et rappelle que l'accord de branche doit prévaloir pour les petites entreprises car elles n'ont pas la possibilité de signer des accords en interne. Elle s'oppose, en revanche, au mandatement des salariés estimant qu'une représentation externe est plus appropriée au cadre de la petite entreprise. Pour les mêmes raisons, elle rejette les accords de site.

5. Aider les petites entreprises à garder leurs salariés

Même en période de crise, 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 concrets.

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.

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 des compagnons.

*Depuis 1988, le salaire de base a augmenté de **40%** dans la construction (34 % partout ailleurs)*

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 faire face aux assauts commerciaux des compagnies d'assurance pour obtenir une couverture avantageuse à un prix raisonnable. Ces offensives commerciales ont d'ores et déjà commencé, au détriment des artisans et de leurs salariés.

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

6. Sensibiliser les plus jeunes aux métiers du bâtiment



Depuis 1988, la CAPEB organise des séances interactives d'information dans les écoles : les « Ateliers du mercredi » animés par les « artisans messagers ». 25 000 jeunes sont ainsi sensibilisés aux métiers du bâtiment au cours de ces opérations en milieu scolaire. Les « chantiers de la vie » prolongent cette opération dans les collèges.

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, comme le prévoit d'ailleurs la dernière convention de partenariat qu'elle a signée avec l'Education nationale.

Développer l'intérêt des jeunes pour les métiers de l'artisanat du bâtiment suppose aussi de poursuivre la mobilisation de tous les acteurs publics de l'orientation, avec l'appui des conseillers de l'enseignement technologique. Beaucoup d'artisans s'investissent dans l'animation des relations entre le monde professionnel et l'Education nationale, notamment ceux qui choisissent de devenir Conseillers de l'Enseignement Technologique.

Experts professionnels, ils participent aux jurys des CAP et BEP, ils apportent leurs conseils 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.

7. Améliorer l'orientation des jeunes

La CAPEB milite pour une orientation qui donne à chacun une bonne connaissance des filières de formation et lui permette de choisir un métier selon ses choix et ses capacités.

Les dispositifs de découverte professionnelle en classe de 3ème et le parcours de découverte des métiers et des formations en classe de 5ème offrent de réelles opportunités de rapprochement entre le milieu éducatif et le monde professionnel.

Mais pour être réussis et pertinents, les parcours de ces stages doivent être organisés pédagogiquement en liaison avec les entreprises.

La CAPEB veut voir dans l'installation du Conseil National Education Economie le témoignage d'une prise de conscience des Pouvoirs publics de la nécessité de reconnecter l'école et l'entreprise.

8. Promouvoir les métiers auprès du public féminin

Les progrès techniques, les améliorations des conditions de travail, la mécanisation de certains travaux, une technicité évoluée grâce à l'informatisation, ont considérablement diminué la rudesse de certains métiers. Ainsi, de 1999 et 2009, les effectifs féminins salariés ont augmenté de 51 % dans les petites entreprises de la branche.

Depuis 10 ans, elle organise **le concours « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin »** auprès des collégiens en classe de 3ème qui suivent l'option « découverte professionnelle ». D'année en année, le concours connaît un succès croissant auprès des jeunes garçons et filles, toujours plus nombreux à participer.

Le Ministère de la Cohésion sociale et le Ministère de l'Education nationale apportent leur soutien à ce concours et participent à son en mobilisant leurs réseaux respectifs. Conscients de l'enjeu que représente la sensibilisation des jeunes filles aux métiers du bâtiment, deux partenaires ont également décidé de soutenir cette initiative : PROBTB et la mutuelle des retraités de l'artisanat, la MNRA.



9. Valoriser l'image de l'artisanat auprès du grand public



L'artisanat a de nombreux atouts, à commencer par son rôle d'ascenseur social évident. Pourtant, les réalités du secteur restent encore bien souvent ignorées du grand public. Les campagnes du FNPCA (Fonds National de Promotion et de Communication de l'Artisanat) contribuent à y remédier.

Plusieurs études révèlent que les jeunes croient en des valeurs qui sont, pour beaucoup, celles qui constituent le fondement de l'entreprise artisanale. L'artisanat répond à leurs attentes en matière de formation (et notamment d'apprentissage), d'emploi durable, de valeur du travail, d'évolution personnelle et professionnelle. Ils sont en quête d'un lien humain, de respect et

de considération.

Dans l'artisanat du bâtiment, 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.

Ces campagnes ont un impact positif sur la perception de l'artisanat du bâtiment par les Français, et notamment les plus jeunes. Elles doivent être poursuivies. A cet égard, la CAPEB ne pourrait comprendre une remise en cause de la taxe qui permet de financer ces actions de promotion.

La dernière campagne du FNPCA valorise l'apprentissage comme une voie d'insertion professionnelle privilégiée.



La formation, clé du développement des entreprises artisanales du bâtiment

La richesse d'une entreprise artisanale réside 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 tout au long de la vie 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. La réforme de la formation de 2009 est loin d'avoir encore produit ses pleins effets et il est regrettable de ne pas avoir pris le temps d'en tirer les enseignements avant d'en engager une autre.

Nos propositions

1. Accompagner les petites entreprises dans leurs efforts de formation

26 653 entreprises
du bâtiment ont
bénéficié du
financement du
FAFCEA l'an dernier.

En matière de formation, l'accompagnement des entreprises artisanales est fondamental. 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'OPCA 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.

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'artisanat du BTP sont les seules à pouvoir mettre à disposition de l'OPCA de la Construction un réseau territorial de correspondants locaux dédiés aux problématiques formation des entreprises de moins de dix salariés. Elles ont d'ailleurs su démontrer leur efficacité en augmentant en 3 ans le nombre de dossiers conseillés de plus de 20% et de salariés formés de 12%.

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 conseiller. Or, la loi du 5 mars 2014 induit une diminution substantielle de la collecte de l'OPCA de la Construction. Les pouvoirs publics doivent en tirer les conséquences au sein de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA de la branche pour que son niveau de frais de gestion soit a minima préservé voire augmenté et que soit ainsi impérativement garanti le service auprès des 217 000 entreprises adhérentes de l'OPCA en matière de formation continue, dont les 190 000 entreprises de moins de dix salariés.

2. Offrir des formations adaptées aux besoins des artisans

L'enrichissement des compétences-clés de l'artisan et de ses salariés ainsi que des métiers techniques et transversaux, la prise en compte des enjeux de la qualité de la construction liée au développement durable, 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 priorité publique, certes légitime, donnée aux demandeurs d'emploi ne doit pas pour autant venir remettre en question l'impérative obligation de préserver et développer les compétences des salariés qui sont en poste. A cet égard, la CAPEB s'interroge sur les conséquences du plan d'urgence pour l'emploi sur les moyens de formation disponibles pour le secteur. En outre, elle considère que former pour former n'a pas de sens et qu'il faut veiller à garantir l'adéquation entre les formations proposées aux demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises.

3. Favoriser la GPEC dans les TPE

La GPEC est un outil essentiel au service du développement des petites entreprises. La CAPEB accompagne ainsi les chefs d'entreprise à gérer l'évolution de leur personnel, à anticiper leurs besoins en compétences, à favoriser l'évolution des carrières et le développement de leurs entreprises.



Mieux conseiller les entreprises, établir des bases de données des compétences dans les métiers et former les entreprises aux outils de la GPEC contribuent à faciliter la transmission des savoirs, fidéliser les salariés, favoriser les reprises et créations et valorisent l'image de l'artisan employeur créateur d'emplois qualifiés.

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



4. Coordonner et respecter les acteurs de la formation

Les politiques de formation professionnelle sont partagées entre de nombreux acteurs (partenaires sociaux, Etat, régions). Dans ce paysage, il est nécessaire que le paritarisme soit respecté par les Pouvoirs publics. Ce paritarisme est un élément fondateur du système de formation professionnelle en France et dans le BTP. Il se traduit d'ailleurs par la gouvernance partagée de nombreux organismes tels le Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du BTP (CCCA-BTP) et Constructys-OPCA de la Construction.

Le pilotage politique de la formation professionnelle par les professionnels doit être respecté au niveau territorial. Les travaux des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREF) du BTP sont essentiels et doivent être pris en compte par les instances interprofessionnelles territoriales ainsi que par les représentants de l'Etat et des conseils régionaux.

La CAPEB considère nécessaire que les conseils régionaux et les directions territoriales de l'Etat apportent leur soutien et cofinancements aux initiatives prises par l'artisanat du bâtiment pour apporter des réponses opérationnelles aux problématiques de ressources humaines des entreprises et à la nécessaire promotion des métiers de l'artisanat.

Le Portail Pack Compétences CAPEB, outil de gestion des compétences dédié à l'artisanat du bâtiment, contribue au déploiement sur le terrain de ces démarches et le dispositif des Artisans messagers est un projet essentiel pour sensibiliser les jeunes aux métiers.

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. A cet égard, l'apprentissage demeure une voie de formation privilégiée.

La dernière réforme de l'apprentissage doit contribuer à **améliorer la qualité des formations** proposées aux apprentis et à **renforcer les liens entre les CFA et les entreprises**.

Les artisans, élus au sein de la CAPEB, participent activement aux Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) qui élaborent les référentiels de diplômes.

La CAPEB considère qu'une formation ne peut être crédible et efficace que si elle est accompagnée d'un temps de professionnalisation suffisant.

Dans l'artisanat, **la maîtrise du geste professionnel n'est pas négociable** : c'est la valeur professionnelle du jeune qui est engagée. C'est pourquoi la CAPEB déplore la réforme du Bac Pro en trois ans, qui limite de fait le temps passé en entreprise.

La CAPEB préconise **une évaluation de la motivation et des capacités des jeunes** avant la conclusion d'un contrat d'apprentissage afin de limiter les ruptures de contrat.

Elle attire également l'attention sur la nécessité de **reconnaître réellement l'investissement que les artisans font** en formant des jeunes et dont le retour n'est jamais garanti. Il n'est pas rare, en effet, qu'une fois formé, le jeune quitte l'entreprise pour une autre.

La CAPEB souhaite qu'une réflexion prospective sur les diplômes, titres et certifications professionnelles afférents aux métiers du bâtiment soit engagée pour garantir l'insertion et l'intégration professionnelle des jeunes, et que les moyens nécessaires à la réalisation de ces travaux soient effectivement mobilisés. En interne, elle a elle-même conduit une étude prospective à ce sujet et qui trouve aujourd'hui son prolongement par une étude relative aux certifications professionnelles.

La CAPEB s'inquiète des contraintes administratives croissantes qui pèsent sur l'apprentissage, notamment pour ce qui concerne l'embauche d'apprentis mineurs.

Elle se félicite à ce propos de la parution des textes réglementaires qui permettent de lever ces freins, au moins en partie. Il en va ainsi des contraintes de sécurité liées aux salariés de moins de 18 ans qui empêchent l'accomplissement de certains travaux que l'apprentissage peut nécessiter.

73 % des entreprises formatrices d'apprentis ont moins de dix salariés. (Réseau du CCCA-BTP)

En revanche, la réglementation relative aux poussières de bois continue à rendre l'embauche d'un apprenti dans les ateliers de menuiserie quasi impossible.

Devant la volonté des Pouvoirs publics de multiplier le nombre d'apprentis, la CAPEB rappelle qu'avec la meilleure volonté du monde, les entreprises artisanales du bâtiment ne peuvent accueillir d'apprentis si elles n'ont pas suffisamment d'activité.

163 187 jeunes étaient en formation dans le BTP en 2014/2015, dont **91 765** en apprentissage (tous réseaux de formation confondus)

Santé sécurité : les artisans sont autant concernés que leurs salariés

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 mais doivent trop souvent déplorer l'inadaptation des règles à leur égard.

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. Pourtant, la législation et la réglementation « oublie » totalement les artisans qui travaillent seuls sans salarié et qu'elles sont conçues la plupart du temps pour une application dans les grandes entreprises. Ces règles doivent être adaptées aux particularités des plus petites entreprises afin d'y être plus facilement applicables.

Pour mieux répondre aux besoins spécifiques des entreprises artisanales du bâtiment, la CAPEB a créé le pôle d'innovation IRIS-ST qui remplit des missions d'analyse, d'information, de sensibilisation, d'assistance des entreprises et d'innovation dans le domaine de la santé et de la sécurité. Il s'agit, à cet égard, de trouver les meilleures façons de communiquer auprès des petites entreprises mais aussi d'inciter les industriels et fabricants d'outillage à répondre aux préoccupations des artisans.



Nos propositions

1. Encourager la prévention plutôt que sanctionner

Les artisans du bâtiment sont convaincus de la nécessité de la prévention et poursuivent d'ailleurs leurs efforts pour améliorer les conditions de travail. Pour autant, la CAPEB 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.

En l'occurrence, **la création d'un compte pénibilité est une aberration administrative et financière.**

Certes, du chemin a été parcouru entre la création de ce compte pénibilité et les modalités d'application telles qu'elles sont actées à ce jour. Pour autant, les modalités de mise en œuvre du compte pénibilité demeurent inapplicables dans les petites entreprises du bâtiment. La CAPEB souhaite que les Pouvoirs publics reviennent sur ce dispositif.

Ce dispositif pèsera sur les finances des petites entreprises du bâtiment qui devront verser une cotisation minimale forfaitaire plus une sur-cotisation calculée en fonction des facteurs qui leur sont propres. La création de cette nouvelle contribution, pour le financement d'un risque qui ne relève pas de la seule activité professionnelle, est contradictoire avec la volonté affichée des Pouvoirs publics de réduire les charges des entreprises.

La loi « Dialogue social » a, fort heureusement, apporté des allègements et des clarifications essentielles. En l'occurrence, il est satisfaisant que seulement 3 critères de pénibilité sur 10 nécessitent une mesure individuelle et que tous autres, en particulier ceux qui concernent les entreprises artisanales du bâtiment, ne fassent pas l'objet d'un traitement individuel.

La CAPEB est satisfaite que le Gouvernement aient entendu ses craintes concernant les risques de contentieux en décidant de réduire le délai de contestation des salariés comme celui de contrôle de la CNAV et surtout, d'homologuer les référentiels de branche par les Ministères du Travail et de la Santé, les rendant ainsi opposables aux salariés.

Le Gouvernement ayant décidé de confier aux branches professionnelles le soin d'élaborer des référentiels définissant des situations types d'exposition, la CAPEB y travaille, notamment avec l'OPPBTP. Elle rappelle qu'au-delà du C3P, les actions de prévention déjà conduites avec l'OPPBTP doivent être prises en compte.

2. 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, disposant de services de ressources humaines structurés, 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. Un décret de décembre 2009 a, en effet, revu de manière drastique les procédures de vérification du taux d'empoussièrement et a encore réduit les seuils maximaux.

Ces conditions sont aujourd'hui hors de portée des petites entreprises, qui n'ont même pas la possibilité d'acquiescer les machines qui permettraient d'atteindre les seuils draconiens imposés 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 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.

L'obligation de certification qui s'impose à toute entreprise qui effectue du retrait d'amiante va impacter l'activité de nombreux corps d'état comme les couvreurs, les maçons, les charpentiers-menuisiers, les plombiers-chauffagistes... La CAPEB estime que cette obligation de certification n'est **pas adaptable aux entreprises artisanales** concernées par ce type de travaux. Les clients particuliers refusent d'en assumer le surcoût.

En matière de santé au travail, 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. La question de savoir qui réalisera ces petits chantiers de proximité est aujourd'hui clairement posée.

L'artisanat : un acteur du dialogue social à part entière

En rassemblant près 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

1. Favoriser l'émergence d'interlocuteurs avisés

*Les artisans du bâtiment emploient **643 049 salariés** et concentrent **59 % des effectifs** du bâtiment.*

Pendant trop longtemps les représentants des grandes entreprises se sont appropriés l'exclusivité de la négociation paritaire, défendant aisément 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 applicables à l'ensemble des entreprises. Les représentants de l'artisanat veillent à la

faisabilité de leur mise en œuvre dans les entreprises artisanales du bâtiment et sensibilisent le collègue salariés aux réalités de l'entreprise artisanale.

C'est pourquoi la CAPEB souhaite 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 en 1995 un accord avec les fédérations de salariés du bâtiment pour développer le dialogue social dans l'artisanat.

2. Le choix de la transparence

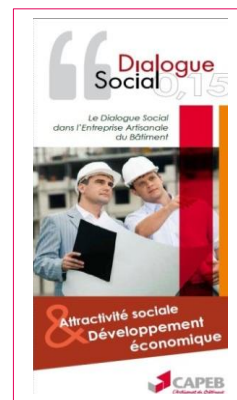
L'organisation du dialogue social a un coût et la CAPEB considère qu'il est normal que toutes les entreprises participent à son financement dans la mesure où les dispositions négociées dans le cadre des accords paritaires étendus s'appliquent à l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une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

La CAPEB, et l'UPA, ont donc 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.

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.

Finalement étendu par le Ministère du Travail et donc opposable à toutes les entreprises artisanales employant jusqu'à 10 salariés (toutes activités confondues), cet accord répond en tous points au principe retenu dans la loi relative à la démocratie sociale, et notamment à la possibilité, par accords de branches, de mettre en place des contributions assises sur les salaires pour financer l'activité des organisations syndicales.

La CAPEB se félicite 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. Surtout, 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.

Le 10 juin 2016, l'UPA et l'unanimité des 5 organisations de salariés ont signé un avenant à l'accord du 12 décembre 2001 organisant le dialogue social dans l'artisanat, pour adapter le fonctionnement des CPRIA aux dispositions de la loi Rebsamen.

Nos priorités

1. Respecter les règles de représentativité actées

Le second volet de la loi « Démocratie Sociale » du 15 octobre 2010 a engagé la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises comptant moins de 11 personnes. Le scrutin, qui s'est déroulé en décembre 2012, a concerné 4 millions de salariés. La CAPEB approuve que ces salariés, auxquels il n'a jamais été donné l'occasion de s'exprimer auparavant, aient pu le faire.

Pour ce qui concerne la représentativité patronale, l'UPA, le Medef et la CGPME se sont accordés sur les critères devant être retenus pour en juger. Ces critères sont d'ailleurs repris dans la loi du 5 mars 2014.

La loi prévoit que la mesure de la représentativité des organisations patronales reposera sur le nombre d'entreprises adhérentes. Le Conseil Constitutionnel a confirmé la constitutionnalité de ces dispositions. La CAPEB déplore qu'à l'occasion du projet de loi « Travail », le Gouvernement ait tenté de revenir sur ces bases. Elle se félicite, en revanche, que les organisations patronales (UPA, CGPME, MEDEF) soient parvenues à trouver un accord et que les termes de celui-ci aient été inscrits dans la loi « Travail ». Il faut rappeler, en effet, que 98 % des entreprises comptent moins de 50 salariés et sont représentées par l'UPA, et que la majorité des salariés français travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

2. Respecter les accords paritaires existants

Dans un souci de transparence, que la CAPEB partage, le Gouvernement a décidé d'instaurer de nouveaux modes de financement des Organisations Professionnelles représentatives. Le volet démocratie sociale de la loi du 5 mars 2014 acte ces nouveaux principes.

Pour autant, la loi ne précise pas le sort qui sera réservé aux accords paritaires sur le dialogue social dans l'artisanat.

C'est pourquoi la CAPEB demande aux Pouvoirs publics le maintien en vigueur des accords antérieurs à la loi, ainsi que leur autonomie de gestion, dans le cadre des Associations paritaires définies par les partenaires sociaux, conformément aux arrêtés d'extension pris par le Ministère du Travail. Ces accords définissent, rappelons-le, une forme de dialogue social adapté aux entreprises artisanales.

Elle souhaite également que le rôle des branches professionnelles ne soit pas minimisé par la réforme de la représentativité patronale, en particulier par la création du fonds paritaire interprofessionnel mutualisé, détenteur de l'essentiel des futurs financements de l'activité syndicale des Organisations d'employeurs et de salariés.

L'artisanat du bâtiment, socle de l'économie française



La première entreprise du bâtiment est artisanale. Le nombre des petites entreprises du bâtiment (moins de 20 salariés) s'est accru de plus de 12 % en 10 ans. Ces entreprises, présentes sur tout le territoire, pèsent dix fois plus que les 3 majors du secteur réunis.

L'artisanat : colonne vertébrale de l'économie

386 458

entreprises

643 049

salariés

59 100

apprentis

81 milliards

de chiffre

d'affaires

En France, ces petites entreprises constituent la colonne vertébrale de l'économie. En 10 ans, les petites entreprises du bâtiment ont augmenté leurs effectifs de 137 000 emplois, tandis que celles de plus de 20 salariés en ont perdu 40 000.

Il en va de même en Europe : les entreprises de moins de 50 salariés représentent 99% des entreprises et réalisent 66% du chiffre d'affaires de l'ensemble du secteur de la construction de l'Union européenne.

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

Un secteur dynamique et pourvoyeur d'emploi

386 458 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 67 % des actifs de la branche. 59 % des salariés du bâtiment travaillent dans une petite entreprise.

Les artisans sont particulièrement dynamiques dans la formation des jeunes et accueillent 59 100 apprentis, soit 79 % des apprentis de la branche (réseau du CCCA-BTP - 2014/2015).

Enfin, on relèvera que les artisans du bâtiment réalisent 64 % du chiffre d'affaires de la branche, un poids économique qui mérite toute l'attention.

Mais la crise et les concurrences déloyales ont lourdement écorné ce dynamisme. Depuis deux ans, le nombre d'entreprises diminue, l'activité régresse et impacte les effectifs salariés et apprentis. Il faut y remédier.

La CAPEB, l'organisation patronale représentative de l'artisanat du bâtiment

La CAPEB - Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment - est le syndicat patronal de l'artisanat du bâtiment. L'organisation professionnelle CAPEB compte 80 000 adhérents et représente les 386 458 entreprises artisanales du bâtiment, soit, au sein de la branche Bâtiment, 98 % des entreprises.

Un réseau structuré au service des artisans du bâtiment

Le Réseau de la CAPEB

1 Confédération nationale
95 CAPEB départementales
19 CAPEB régionales
4 000 artisans élus
1 500 collaborateurs
80 000 adhérents

Avec 19 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. Elles sont en cours de restructuration suite à la réforme territoriale.

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,...)
- 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 baisse de la TVA à 5,5 % a diminué les prix de **14 %**, généré **2 milliards** de travaux supplémentaires et créé **53 000** emplois, dont 40 000 dans le bâtiment.

- 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® pour les artisans soucieux d'apporter une prestation personnalisée pour l'accessibilité et l'adaptation des bâtiments.
- L'encadrement du régime de l'autoentrepreneur
- Des mesures de lutte contre les concurrences déloyales
- Le cofinancement des formations FEEBat 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 leur statut.
- 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

Une action interprofessionnelle



La CAPEB est membre de l'UPA (Union Professionnelle Artisanale), organisation représentative des 920 000 entreprises artisanales en France (soit le tiers des entreprises françaises) qui réalisent 270 milliards d'euros de chiffre d'affaires avec leurs 3 millions d'actifs et 2,5 millions de salariés.

L'UPA, l'une des trois organisations patronales reconnues représentatives au titre du Code du Travail et de la Sécurité sociale, tire toute sa force de sa totale indépendance. Au travers de cette structure interprofessionnelle, la CAPEB œuvre pour faire reconnaître l'artisanat en tant que secteur socio-économique à part entière.

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.

Depuis le 1er janvier 2015, la présidence d'EBC est assurée par la CAPEB et en l'occurrence, par son Président Patrick Liébus.

Les représentants de la CAPEB

La CAPEB est dirigée par un Conseil d'administration de 28 membres, tous artisans du bâtiment, qui élit un Bureau confédéral.

Le Conseil d'administration

9 élus au titre des régions

Sabine BASILI	Conjointe associée Plomberie Chauffage Climatisation	Auvergne Rhône Alpes
Patrick BOUNHOL	Couvreur Zingueur	Midi Pyrénées Languedoc Roussillon
Dominique GASPAR	Menuisier	Champagne Ardenne Alsace Lorraine
Jean-Claude IZARD	Plombier Chauffagiste	Ile de France – Centre
Francis MATHIEU	Couvreur	Aquitaine – Limousin – Poitou Charentes
Jean-Claude MAUGERE	Electricien	Bretagne Pays de la Loire
Alfred MORAIS	Maçon	Bourgogne Franche Comté
Luc POTTERIE	Serrurier Métallier	Nord Pas de Calais Normandie Picardie
Jean-Christophe REPON	Electricien	PACA Corse DOM TOM

8 élus par les professions

Bruno GAL	Couverture Plomberie Chauffage	Gard
Christophe BELLANGER	Equipement Electrique et Electrodomotique	Maine et Loire
Dominique METAYER	Maçonnerie Carrelage	Yvelines
Jean-Marc DESMEDT	Charpente Menuiserie Agencement	Côte d'or
Jean-Jacques CHATELAIN	Peinture Vitrerie Revêtements	Yvelines
David MORALES	Métiers et Techniques du Plâtre et de l'Isolation	Haute Garonne
Gilbert OLIVET	Serrurerie Métallerie	Hérault
Christian SCHIEBER	Métiers de la Pierre	Haut Rhin

9 élus à titre individuel

Christian BRUNET	Plombier Chauffagiste	Rhône
Joseph CALVI	Maçon	Ardèche
Gilles CHATRAS	Plâtrier Peintre Décorateur	Puy de Dôme
Gabriel DESGROUAS	Peintre Décorateur	Eure
Patrick LIEBUS	Couvreur Zingueur Ardoisier	Ain
Corine POSTEL	Conjoint collaborateur Couverture	Ile de France Grande Couronne
Albert QUENET	Peintre	Finistère
Pierre SCHAAL	Menuisier Agenceur	Bas Rhin
Thierry TOFFOLI	Carreleur	Haute Garonne

1 élue au titre des femmes d'artisan

Catherine FOUCHER	Conjoint collaborateur Electricité	Dordogne
-------------------	------------------------------------	----------

Les membres du Bureau confédéral

Patrick LIEBUS, Président
Albert QUENET, Premier Vice-Président chargé des Affaires sociales
Sabine BASILI, Vice-Présidente chargée des Affaires économiques
Dominique METAYER, Vice-Président chargé du Réseau
Jean-Jacques CHATELAIN, Secrétaire
Gabriel DESGROUAS, Secrétaire adjoint
Jean-Marc DESMEDT, Trésorier
Jean-Christophe REPON, Trésorier adjoint.