ENTREPRISES DU BATIMENT

CONFÉDÉRATION DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ENTREPRISES DU BATIMENT

Enjeux et Perspectives

Octobre 2018

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

Sommaire

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

Activité des artisans du bâtiment : reprise fragile

L'activité des entreprises et des artisans du bâtiment reprend mais la crise qu'ils ont vécu pendant 7 ans a balayé leurs marges, fragilisé gravement leurs trésoreries et mis en péril leurs emplois. Le secteur a besoin d'être soutenu pour repartir durablement.

Conjoncture

	2er trimestre 2018	Trimestre précédent
Activité globale	+ 3,5 %	+ 2,5 %
Construction neuve	+ 6,5 %	+ 5 %
Entretien amélioration	+ 1 %	+ 0,5 %
Travaux d'APPEL	+ 2 %	+ 2,5 %
Mises en chantier	+ 6,9 %	+ 12,5 %

Situation de l'emploi

	1er Trimestre 2018	1er Trimestre 2017
Emploi salarié	+ 1,9 %	+1,1 %

Perspectives

	2ème Trimestre 2018	Trimestre précédent
Permis de construire	+ 1,5 %	+ 8 %
Carnets de commandes	83 jours	84 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

Les entreprises artisanales du bâtiment sont encore fragiles. Il importe d'améliorer leurs conditions d'activité des entreprises et d'éliminer les entraves à leur croissance, qu'il s'agisse de financement ou de 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 entrainé 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 installées en France.

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

***44 %** des travailleurs détachés exercent dans le BTP*

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. Il faut encore durcir les contrôles en dehors des heures légales et pendant le week-end, mobiliser tous les corps de contrôle, et renforcer la coopération entre les autorités politiques des pays membres de l'Union européenne.

L'origine du problème étant européenne, la CAPEB souhaite ardemment que la révision de la directive concernée aboutisse réellement à un strict encadrement du travail détaché. Il importe, notamment, de réduire la durée du détachement et de l'adapter en fonction des secteurs d'activités, de supprimer le détachement qui s'opère au travers des sociétés d'intérim et d'imposer que le salarié détaché ait une ancienneté d'au moins 6 mois dans son entreprise.

Il est tout aussi indispensable que le Règlement relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale soit 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 lourd de conséquences pour les petites entreprises du bâtiment.

2. Encadrer les autres formes de concurrence déloyale

La loi du 5 juin 2014 créé 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.

Mais les équilibres obtenus avec la loi Pinel sont fragiles et ne doivent pas être remis en cause. A cet égard, l'idée de supprimer l'exigence de qualification pour exercer certaines activités, telle qu'elle a été avancée il y a quelques mois, ne pourrait s'opérer qu'au détriment des entreprises artisanales installées sous le régime de droit commun.

La CAPEB n'est pas favorable au doublement des seuils de chiffre d'affaires réalisable dans ce cadre juridique, même si ce nouveau seuil ne s'applique pas à la franchise de TVA. Elle met en garde contre les risques d'un appel d'air conduisant à une augmentation des « faux salariés ».

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. A cet égard, la suppression de l'obligation de suivre le stage préalable à l'installation, prévue dans le projet de loi PACTE, est une erreur qui favorisera l'émergence de chefs d'entreprise mal préparés.

3. Soutenir les créateurs et repreneurs d'entreprises

La CAPEB contribue, au contraire, à favoriser la pérennité des entreprises nouvellement créées. Elle 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 en amont de la concrétisation du projet et spécifiquement dans le 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 etc.) qui apportent leur expertise et leur soutien financier, car pour bien démarrer leur activité les entreprises ont besoin d'appui.

C'est pourquoi la CAPEB approuve la mesure du plan pour les indépendants qui exonère les créateurs et repreneurs de toutes cotisations de sécurité sociale au titre de leur 1ère année d'activité.

Cependant, 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 règlementation interdit aux organisations professionnelles de diffuser des informations pratiques de cette nature à leurs adhérents. Pourtant, une 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.

Depuis, le taux réduit de TVA a clairement prouvé son efficacité sur la décision d'engager des travaux notamment par les ménages. D'ailleurs, son relèvement à 10 % s'est immédiatement traduit par une diminution des travaux d'entretien amélioration des logements. Ce taux réduit est un élément déterminant pour l'engagement de rénovations, donc pour le développement de l'activité des entreprises et donc pour les emplois qu'il génère.

C'est pourquoi la CAPEB se félicite que les Pouvoirs publics aient renoncé à revenir sur ce taux et plaide pour une application du taux réduit de TVA à tous les travaux sur l'existant et notamment à ceux destinés à favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et/ou à mobilité réduite.

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 a été une mesure positive. La CAPEB se félicite d'avoir pu convaincre les parlementaires de le maintenir pendant encore 4 ans dans les zones rurales.

Les mesures du projet de loi de finances pour 2019 en faveur de l'Eco PTZ vont dans le bon sens.

En revanche, les restrictions imposées dans le périmètre du CITE depuis juin 2018 portent un coup au marché de la rénovation énergétique et la reconduction de cette situation jusqu'en 2020 est un très mauvais signal alors que le CITE aurait dû être transformé en prime dès le 1er janvier 2019. Elle considère que l'heure n'est pas à des mesures qui freineront la réalisation de travaux. Au contraire, il faut encourager les particuliers à en faire.

D'ailleurs, cette décision est contradictoire avec la campagne FAIRE que le Gouvernement a lancée dans le but de susciter davantage de travaux de rénovation énergétique. Cette campagne, qui est une très bonne initiative, ne suffira pas à dynamiser ces rénovations.

Enfin, la CAPEB 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. Mais cette harmonisation ne doit pas aboutir à niveler les aides par le bas.

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

La crise a considérablement éprouvé la trésorerie et les marges des petites entreprises. Or, aujourd'hui, les solutions de financement proposées par les banques ne sont pas satisfaisantes. 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. Elles ont également besoin 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. Enfin, il est indispensable que les assureurs-crédit prennent en compte les périodes économiques critiques afin de ne pas sanctionner les entreprises dès la première difficulté. La CAPEB souhaite que les Pouvoirs publics organisent une concertation avec l'ensemble du secteur bancaire et financier.

La CAPEB suit par ailleurs avec le plus grand intérêt les réflexions en cours au sein de la Commission des Finances de l'Assemblée nationale sur le financement des PME et l'orientation de l'épargne des Français vers les petites entreprises.

Par ailleurs, 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

*Les artisans réalisent **53 %** de leur activité avec les 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, très dangereux pour leur pérennité en fonction de l'état de leur trésorerie. L'Observatoire des délais de paiement ne cesse de le constater.

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.

*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.*

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).

La CAPEB plaide depuis des années pour la mise en place d'un dispositif préventif en amont de l'acte de construire. Il s'agit de rendre 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.

*Les argiles gonflantes sont à l'origine de **50 % des sinistres** en maison individuelle.*

Elle se félicite que la loi Elan acte cette obligation. La loi prévoit que cette étude géotechnique devrait être systématiquement annexée à la promesse de vente. Cette obligation s'appliquera aux sols argileux. Idéalement, il conviendrait que cette obligation soit généralisée.

La CAPEB souhaite que les décrets d'application de cette disposition soient pris rapidement afin que cette mesure puisse entrer en vigueur sans plus attendre.

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.

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.

La CAPEB défend par ailleurs avec vigueur le principe de l'allotissement qui ne devrait pas pouvoir être contourné.

Elle regrette vivement que la loi Elan accorde de nouvelles dérogations à la loi MOP.

3. Encadrer plus strictement les contrats globaux

La globalisation des marchés, par son fonctionnement même, contribue 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. Elle déplore que l'ordonnance du 23 juillet 2015 ne reprenne pas ces critères et établisse une liste des marchés globaux bien trop large. Le recours aux marchés globaux et de partenariat devrait être obligatoirement justifié.

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 règlementations du neuf car il nécessite une approche spécifique et des interventions sur mesure.

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.

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 a d'ailleurs participé activement aux travaux du Grenelle de l'Environnement, militant en particulier pour que des mesures soient prises dans le but d'inciter les ménages 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.

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.

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 162 000 professionnels depuis leur lancement.

La CAPEB considère que ce dispositif, qui a largement fait la preuve de sa pertinence, doit être pérennisé dans sa plénitude car l'accompagnement des professionnels doit être poursuivi. Chefs d'entreprise et salariés ont encore besoin de monter en compétences, d'autant que les exigences réglementaires sont toujours plus fortes. A cet égard, la CAPEB sa félicite que le Gouvernement prévoit une action renforcée de formation à leur attention dans le cadre du Grand Plan d'Investissement. Toutefois, elle invite les Pouvoirs publics à privilégier et à renforcer les dispositifs existants (FEEBat et PACTE) plutôt que d'en imaginer d'autres.

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.

Aujourd'hui, 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.

ECO Artisan® est le premier Réseau de professionnels RGE. Près de 13 000 professionnels en sont titulaires.

Sur l'ensemble des nouvelles demandes de qualification déposées à Qualibat (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 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.

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.

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

Avec 630 994 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

20 % des salariés du bâtiment ont plus de 50 ans et devront être remplacés dans les 10 ans à venir

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. 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.

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 ne 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 se félicite donc des mesures prises dernièrement en ce sens : remplacement du CICE par une baisse directe et pérenne des charges sociales, baisse de la cotisation famille et élargissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie maternité, en compensation de la hausse de la CSG.

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.

2. Simplifier les démarches administratives

Les obligations administratives sont chronophages, énergivores et, au final, 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 en œuvre les mesures adoptées. Ainsi, sur les 485 mesures décidées depuis 2013 par le « choc de simplification » au profit des entreprises, seulement 62 % étaient effectives l'an dernier.

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.

Elle se félicite que les Pouvoirs publics aient pris 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.

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 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. Elle invite les Pouvoirs publics à soutenir les efforts des petites entreprises en ce sens, notamment en appliquant le taux réduit du forfait social (8 % au lieu de 20 %) à celles qui mettent en place pour la première fois un PEE ou un PERCO.

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.

*Depuis 1998, le salaire de base a augmenté de **51%** dans la construction (43 % 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 se développent 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 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'Education 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

78 % des artisans, commerçants et professionnels libéraux considèrent qu'**une rénovation de l'orientation** des jeunes **est nécessaire**.

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. Les Olympiades des métiers sont à cet égard une vitrine des métiers et de l'apprentissage auprès des jeunes (collégiens, etc.) et de leurs familles.

7. 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 fait évoluer l'accès à certains de nos métiers. Pourtant, en 2016, seulement 11,6 % des salariés étaient des femmes.

La CAPEB milite en faveur d'un accès des femmes à nos métiers par le biais de son dispositif « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin » ! qui permet de faire tomber les clichés et les représentations autour des métiers du bâtiment.

8. 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) contribuent à y remédier. Il est essentiel, pour l'avenir de l'artisanat, que ces campagnes de communication puissent perdurer.

La loi de finances pour 2018 met un terme à la taxe parafiscale qui alimentait ce fonds et qui permettait donc de conduire ces campagnes de promotion. La CAPEB déplore que les délais nécessaires à la mise en place d'un nouveau dispositif ne permettent pas d'assurer la continuité de ces actions.

Les compétences et la formation, 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. La précédente réforme de la formation vient à peine de produire ses pleins effets et une nouvelle transformation s'engage au travers des dispositions de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Pour la CAPEB, cette transformation sera utile si plusieurs conditions sont respectées : un financement de l'apprentissage sécurisant pour les CFA qui proposent des services de qualité aux employeurs et aux jeunes, une collecte des fonds de la formation efficacement réalisée par l'URSSAF, un CPF en euros qui ne réduise pas l'accès à la formation des chefs d'entreprise artisanale et des salariés, la garantie d'un service renforcé aux entreprises artisanales en matière d'accompagnement et de cofinancement de la formation au sein du futur opérateur de compétences qui succèdera en 2019 à Constructys.

La CAPEB demande que soient aussi privilégiées :

> L'innovation

La prise en compte des spécificités de l'artisanat du bâtiment nécessite impérativement de développer de nouvelles pratiques et de les intégrer dans une offre de services dédiée à la montée en compétences des artisans et des salariés : accompagnement renforcé, appui-conseil approfondi, diagnostics RH et numériques, parcours individualisés et en situation de travail,

> La co-construction

Articuler autrement les responsabilités en matière d'apprentissage de l'artisanat du bâtiment peut contribuer à gagner en efficacité et en agilité au bénéfice de nos entreprises au sein d'une économie qui se transforme rapidement. Accentuer les coopérations entre l'artisanat du bâtiment et l'Éducation nationale au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) facilitera également les travaux conjoints sur le contenu des diplômes.

C'est pourquoi la CAPEB est attentive à la mise en œuvre de la nouvelle réforme qui entrera progressivement en vigueur entre 2019 et 2021.

Nos propositions

1. Accompagner les petites entreprises dans leurs efforts de formation

20 000 entreprises du bâtiment se sont formées en 2017 grâce au financement du FAFCEA

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 le futur opérateur de compétences (OPCO) 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 du BTP sont les seules à pouvoir mettre à disposition un réseau territorial de correspondants locaux dédiés aux problématiques compétences/formation des entreprises de moins de onze salariés. La CAPEB a su démontrer son efficacité en augmentant de 60% en 6 ans le nombre d'entreprises conseillées par ses soins en matière de formation professionnelle.

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 197 000 entreprises de 1 à 10 salariés du BTP.

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.

***330 000** salariés du BTP ont été formés en 2017 avec l'aide des financements de Constructys dont 27 % de salariés issus d'entreprises de moins de 11 salariés.*

Les nouvelles modalités de formation (formation en situation de travail, formation digitale …) doivent répondre aux besoins des artisans et simplifier leur accès à la formation.

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.

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.

Informer, 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. Coordonner et respecter les acteurs de la formation

Le paritarisme est un élément fondateur du système d'actions et de décisions de la formation professionnelle 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.

Le pilotage politique de la formation professionnelle par les professionnels est, en outre, utile au niveau territorial. Les travaux des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREF) du BTP sont essentiels et méritent d'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.

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.

*Les entreprises formatrices d'apprentis employant moins de 20 salariés formaient **55 334** apprentis en 2015-2016 soit **79%** des apprentis du bâtiment.*

Les artisans, élus au sein de la CAPEB, participent activement aux Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) qui élaborent les référentiels de diplômes, notamment proposés en apprentissage. La CAPEB agit en ce sens 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. Dans l'artisanat, la maîtrise du geste professionnel n'est pas négociable : c'est la valeur professionnelle du jeune qui est engagée.

La CAPEB rappelle aussi 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.

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. Elle se félicite des résultats obtenus ces dernières années et continue d'alerter sur l'impact particulièrement rédhibitoire de certaines réglementations (poussière de bois…). Elle salue les toutes récentes dispositions qui visent à en limiter d'autres, tel le temps de travail hebdomadaire dans le BTP par exemple, dont elle a fait l'un de ses combats depuis plusieurs années.

Quant à la réforme actuelle de l'apprentissage, la CAPEB constate avec satisfaction que les aides à l'embauche seront simplifiées, pérennisées et priorisées vers les TPE et les PME.

La CAPEB demande que la réforme à venir apporte l'assurance d'une péréquation en faveur de l'apprentissage dans le Bâtiment. Le financement au contrat d'apprentissage, prévu en 2020, ne suffira pas à notre secteur pour notamment assurer la pérennité du réseau de l'apprentissage BTP, premier réseau d'apprentissage de notre secteur. Le coût au contrat devra également prendre en compte les coûts liés à la qualité de l'apprentissage, à l'investissement et au fonctionnement sans sacrifier les CFA en zone rurale ni ceux proposant majoritairement des CAP et BP. La CAPEB sera attentive à ce que les CFA ne soient pas considérés comme des unités de gestion de l'alternance. En effet, en tant que centres de formation initiale par l'apprentissage, la qualité est un critère essentiel pour nos professionnels et les apprentis, et non un simple « coût ».

La CAPEB a su convaincre les pouvoirs publics de l'absolue nécessité d'une mise en œuvre progressive de la réforme pour ne pas casser l'existant. L'évolution de l'apprentissage, de l'offre des prestataires de formation et des contributions s'effectuera sur plusieurs années. Constructys et le CCCA-BTP doivent en effet pouvoir se réformer tout en garantissant aux entreprises, aux salariés et aux apprentis une continuité de services et de financements.

Enfin, la CAPEB juge indispensable que l'entreprise et le jeune se voient proposer une offre de services renforcée au sein de chaque CFA. Le CCCA-BTP, actuellement présidé par la CAPEB, n'a ainsi pas attendu la réforme pour mettre en œuvre, au sein de son réseau de CFA, son plan stratégique intitulé Transform'BTP.

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 « oublient » 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, le compte pénibilité tel qu'il avait été créé initialement était une aberration administrative et financière. Il est heureux que du chemin ait été parcouru entre la création de ce compte pénibilité et les modalités d'application telles qu'elles sont actées à ce jour.

La CAPEB se félicite que ce compte ait été transformé en un compte de prévention. Les six facteurs de pénibilité pour lesquels un chef d'entreprise doit continuer à faire une déclaration pour ses salariés excluent la quasi-totalité des entreprises artisanales du bâtiment. En outre, les entreprises concernées pourront se référer à un référentiel de branche. Enfin, il est positif que les cotisations spécifiques qui avaient été créées pour financer le C3P soient supprimées au profit d'une mutualisation du financement du nouveau compte professionnel de prévention via la branche AT/MP.

La CAPEB rappelle qu'au-delà de la réparation, il est essentiel de travailler sur la prévention. Elle conduit d'ailleurs depuis des années des actions de sensibilisation des entreprises à la prévention avec l'OPPBTP ainsi qu'avec l'Institut IRIS-ST.

A cet égard, elle milite pour que l'OPPBTP conserve une autonomie de gestion dans le cadre de la future réforme de la santé au travail.

2. Adapter les règlementations 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 a donc accueilli avec le plus grand intérêt l'engagement du Gouvernement de ne plus produire de nouvelles normes pendant le quinquennat.

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 pour lesquelles les seuils maximaux ont été drastiquement réduits.

Ces conditions sont hors de portée des petites entreprises, qui n'ont même pas la possibilité d'acquérir 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.

La question se pose dans les mêmes termes pour les poussières de silice que la Commission européenne envisage d'intégrer dans la directive relative aux risques cancérigènes. Des seuils trop stricts seraient inapplicables sur les chantiers des petites entreprises. Il est regrettable, à cet égard, que la réglementation française soit plus exigeante que la réglementation européenne.

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…

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. Les clients particuliers refusent d'en assumer le surcoût.

L’artisanat : 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 occupe toute sa place au sein du dialogue social tant professionnel qu’interprofessionnel.

Nos objectifs

1. Favoriser l’émergence d’interlocuteurs avisés

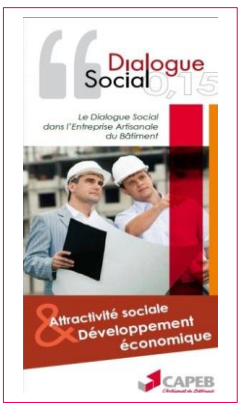
*Les artisans du bâtiment emploient **630 994 salariés** et concentrent **60 % des effectifs** du bâtiment.*

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 collège des 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, 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.

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 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. 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 (désormais dénommée U2P) 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. 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.

Toutefois, La CAPEB déplore que 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, et qu'une pondération anormalement forte (à hauteur de 70 %) du nombre de salariés ait été imposée sous la pression des organisations qui craignaient de perdre leur leadership dans les organismes paritaires.

La CAPEB a déposé un recours contre l'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la représentativité des organisations patronales pour les entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés. Elle conteste le process mis en place par l'administration qui ne permet pas d'éviter les doubles comptes et encore moins de les détecter.

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.

Les TPE et l'artisanat : colonne vertébrale de l'économie

419 486
entreprises
630 994
salariés
55 334
apprentis
82 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

419 486 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 60 % des salariés de la branche.

Les artisans sont particulièrement dynamiques dans la formation des jeunes et accueillent 55 334 apprentis, soit 79 % des apprentis de la branche (réseau du CCCA-BTP - 2015/2016).

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.

La CAPEB, première organisation patronale de France, tous secteurs confondus

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

Le Réseau de la CAPEB
1 Confédération nationale
95 CAPEB départementales
12 CAPEB régionales
3 000 artisans élus
700 collaborateurs

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 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® puis de la marque Sylverbat 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
- 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 leur statut.
- La mise en place d'un FAF pour les artisans et leurs les 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), 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 (UNAPL)
- **1** organisation membre associée (CNATP)
- **119** organisations professionnelles nationales affiliées
- **110** U2P de région et de département en France métropolitaine et en Outre-mer
- **1900** 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.

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	Occitanie
Dominique GASPAR	Menuisier	Grand Est
Antony HADJIPANAYOTOU	Plombier Chauffagiste	Ile de France – Centre – Val de Loire
Francis MATHIEU	Couvreur	Nouvelle Aquitaine
Michel BROCHU	Menuisier Charpentier	Bretagne - Pays de la Loire
Alfred MORAIS	Maçon	Bourgogne - Franche Comté
Luc POTTERIE	Serrurier Métallier	Hauts de France - Normandie
Jean-Christophe REPON	Electricien	PACA Corse DOM TOM

8 élus par les professions

Bruno GAL	Couverture Plomberie Chauffage	Gard
Christophe BELLANGER	Equipement Electrique et Electro-domotique	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
Eric LE DEVEHAT	Métiers de la Pierre	Ille et Vilaine

10 élus à titre individuel

Christian BRUNET	Plombier Chauffagiste	Rhône
Joseph CALVI	Maçon	Ardèche
Gilles CHATRAS	Plâtrier Peintre Décorateur	Puy de Dôme
Michel DUMON	Menuisier Charpentier	Gironde
Patrick LIEBUS	Couvreur Zingueur Ardoisier	Ain
Jean-Michel MARQUES	Couvreur Charpentier	Lozère
Corine POSTEL	Conjoint collaborateur Couverture	Ile de France Grande Couronne
Albert QUENET	Peintre	Finistère
Thierry RAVON	Carreleur	Charente
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
Gilles CHATRAS, Secrétaire adjoint
Jean-Marc DESMEDT, Trésorier
Jean-Christophe REPON, Trésorier adjoint.