

Pacte social pour les Travaux Publics

Relevé de conclusions du 2 octobre 2014

Préambule

En application du relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014, les branches professionnelles doivent fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emplois en fonction de leurs spécificités. Le Pacte de responsabilité n'a pas pour finalité d'imposer de manière uniforme des objectifs et une méthode d'évaluation unique pour chaque branche. Au contraire, la réussite de la démarche passe par le respect de la diversité des branches et de la réalité économique des entreprises.

Dans le cadre de la réunion du 6 mai 2014 de l'agenda social TP, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs des Travaux Publics ont décidé de fixer un calendrier ainsi qu'une méthode de travail pour ouvrir des discussions sur le « Pacte social pour les Travaux Publics ».

Du fait des spécificités du secteur qui dépend à 70 % de la commande publique, l'État a été invité à participer à la concertation organisée dans ce cadre afin d'examiner la situation économique particulièrement difficile dans laquelle se trouvent les Travaux Publics. Les partenaires sociaux déplorent l'absence de réponse du Gouvernement à leur invitation à une concertation tripartite et réitèrent leur demande d'échanges en matière de financement des infrastructures.

A défaut de mesures d'urgence à court terme et de mesures adaptées pour préserver l'investissement en infrastructures, les partenaires sociaux ont procédé à un état des lieux partagé de la situation économique du secteur des Travaux Publics et ont tiré la sonnette d'alarme auprès des pouvoirs publics, tant au plan national que sur l'ensemble du territoire.

Cet état des lieux est que le secteur entre durablement en récession. Ils ont étudié différents scénarii pour la période 2015 – 2017. Tous conduisent à des pertes d'emplois importantes.

Les engagements pris dans le présent Pacte social pour les Travaux Publics s'inscrivent dans la volonté des partenaires sociaux de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés du secteur et privilégier l'embauche des jeunes. En effet, au cours des sept dernières années, le chiffre d'affaires aura diminué de plus de 20 %. Cependant l'emploi n'a pas servi de variable d'ajustement à la mesure de la perte d'activité, démontrant ainsi l'attachement de la Profession à la préservation des compétences de ses salariés. Les partenaires sociaux malgré ce contexte difficile ont continué à négocier avec pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi : contrat de génération, accord séniors, accord diversité hommes – femmes, insertion dans les TP des jeunes en difficultés en application du contrat d'avenir, stagiaires, négociation annuelle des minima, en conservant le rythme d'un agenda social soutenu.

Chapitre 1- Situation économique du secteur

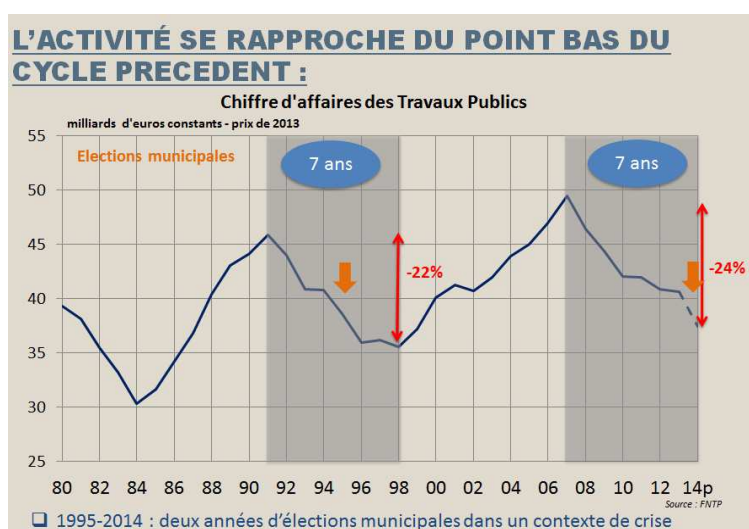
A. Remise en perspective historique

La crise que traversent les Travaux Publics depuis 2007 doit être resituée dans une approche de long terme qui permet d'analyser les cycles d'activité antérieurs pour mieux appréhender le passé et apporter quelques clés de compréhension pour l'avenir.

L'activité TP est impactée par deux cycles différents :

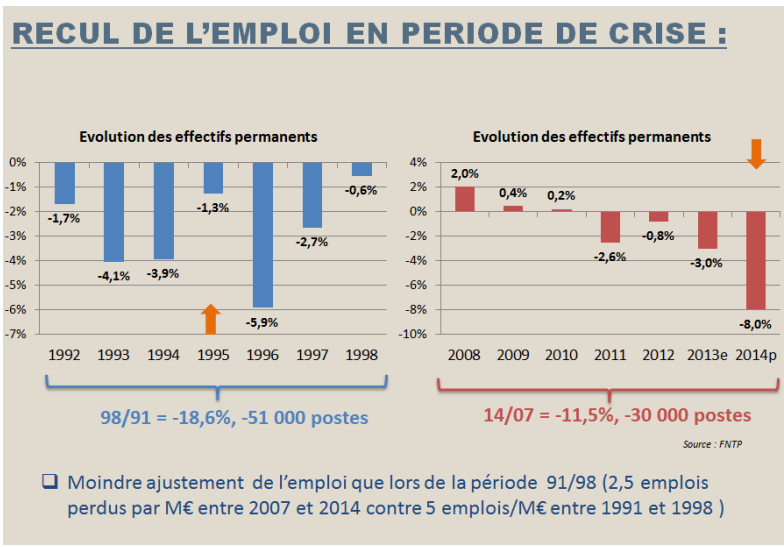
- le cycle électoral (élections municipales) ;
- et le cycle économique.

En 2014, ces deux cycles impactent négativement l'activité. En comparant la précédente période de récession (1991 – 1998) et l'actuelle, des baisses d'activité TP respectives peuvent être constatées à hauteur de - 22% pour la 1^{ère} période et estimées à - 24% pour la seconde période, en sept ans. Toutefois, avec l'effet du cycle électoral notamment et les perspectives économiques maussades en France, l'activité devrait rester orientée à la baisse au-delà de 2014 et atteindre un point bas dans les prochaines années (cf. scénarii économiques pour les Travaux Publics – chapitre 1.B).



En comparant les évolutions de l'emploi permanent TP lors des deux périodes de récession, un repli de 19% est constaté sur la période 1991 – 1998 proche du recul de l'activité (- 22%). En revanche, sur la période récente, l'ajustement de l'emploi ne s'est effectué que partiellement, les effectifs s'étant notamment maintenus au cours des premières années de baisse d'activité (contrairement à 1991).

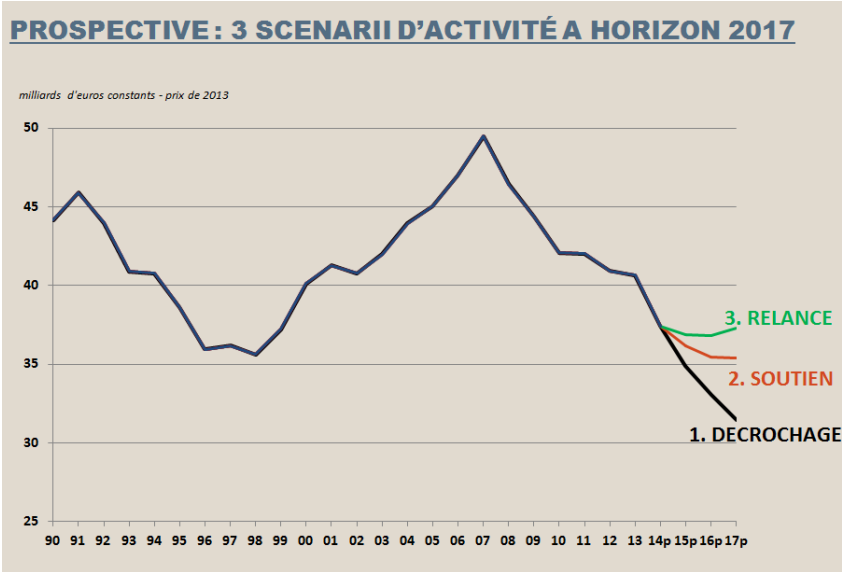
En conséquence, les pertes d'emplois sont estimées à fin 2014 à 30 000 (soit - 11% contre - 24% pour la baisse d'activité). Entre 1991 et 1998, chaque million d'euros de diminution du chiffre d'affaires TP s'est traduit par une perte de 5 emplois permanents. La perte est en revanche limitée à 2,5 emplois par million d'euros de baisse depuis 2007.



Un repli important de l'activité est attendu sur les derniers mois de l'année 2014. En effet, le nombre d'appel d'offres est en chute depuis le début de l'année, en partie du fait des élections municipales. Sur les sept premiers mois de l'année les appels d'offre sont ainsi en recul de - 25% et les carnets de commande sont attendus en forte baisse. **Dans ces conditions, les fédérations d'employeurs estiment que l'année 2014 devrait enregistrer de nouveau un recul important d'activité (de - 6 à - 8%).**

B. Scenarii économiques

Les partenaires sociaux des Travaux Publics se sont livrés à un exercice prospectif sur l'activité des trois prochaines années (2015 – 2017)¹. Trois scénarii ont été construits, reposant sur les décisions politiques qui pourraient être prises par le Gouvernement dans les prochaines semaines.



¹ Sur la base des analyses de la Banque Postale d'avril 2014

– Scénario « noir » : le décrochage de l'activité se poursuit

Il s'agit d'un scénario de continuité de la baisse d'activité pour le secteur, en raison des nombreuses annonces impactant le secteur (baisse des dotations aux collectivités, conséquences de l'abandon de l'écotaxe notamment). Au niveau local, la baisse des dotations conduirait à une réduction drastique de l'investissement : il a été retenu l'hypothèse de chute de - 34% de l'investissement en trois ans.

En parallèle, les autres maîtres d'ouvrage resteraient atones : le budget de l'Agence de financement des infrastructures (AFITF) n'étant plus équilibré, les projets ne peuvent être lancés et l'investissement de l'État et des grands opérateurs publics de transport reculent. L'investissement privé quant à lui ne redémarre pas, conséquence de la mauvaise conjoncture économique nationale.

En conséquence, **l'activité TP perdrait de nouveau 16% en trois ans et 2017 serait la 10^{ème} année consécutive de baisse pour le secteur**. Le repli serait important chaque année sur la période (- 7% en 2015 suivi de - 5% en 2016 puis 2017).

– Scénario médian : soutien « a minima » de l'investissement public

Ce scénario est un peu plus favorable à l'investissement avec, au niveau local, une modulation ou un étalement dans le temps de la baisse des dotations (environ 900M€ de dotation préservée chaque année en cas d'étalement d'un an). Le scénario médian retenu est la prévision d'une baisse de l'investissement local de - 21% en trois ans.

Du côté de l'État, les engagements pris sont respectés « a minima » : il s'agit notamment de compenser le manque de recettes de l'AFITF lié au remplacement de l'écotaxe par le péage transit PL (des pistes sont actuellement à l'étude), ce qui permettrait de lancer les Contrats de Plan État – Région et de reprendre certains investissements (transports en commun ...). L'investissement privé repartirait légèrement à la hausse à partir de 2016 (+ 1%) puis 2017 (+ 2%) conformément aux prévisions de certains instituts de conjoncture.

Grâce à un effet cycle commençant à jouer positivement, **l'activité se stabiliserait à horizon 2017 et la perte d'activité TP serait limitée à - 6% sur trois ans**.

– Scénario optimiste : mesures de relance de l'investissement public

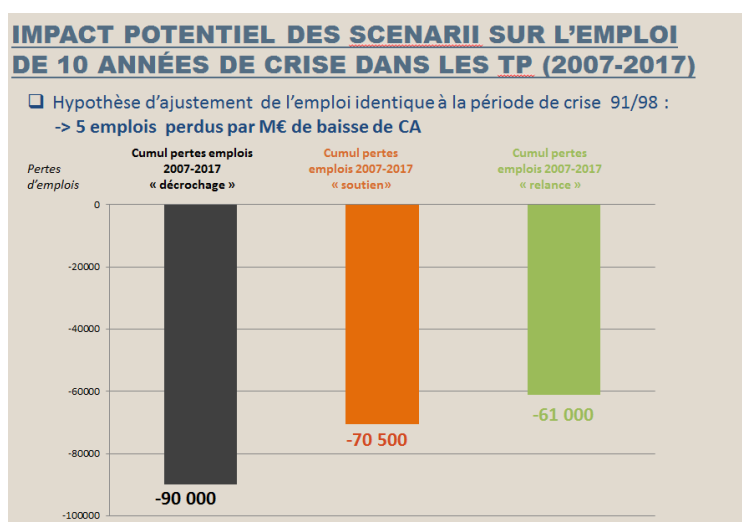
Dans ce troisième scénario, des mesures de relance sont rapidement prises afin de compenser partiellement les effets négatifs des annonces impactant le secteur. Ces mesures concerneraient notamment les collectivités locales (pistes : FCTVA, fonds d'investissement...) afin que l'impact de la baisse des dotations se fasse moins sentir sur la section investissement des budgets des collectivités locales. Une baisse de l'investissement local limitée à - 8% sur trois ans est retenue. Du côté de l'État, compte tenu de l'état des finances publiques, l'hypothèse reste un respect a minima des engagements permettant d'assurer un budget de l'AFITF à hauteur des engagements nécessaires. Pour l'investissement privé, les évolutions sont identiques à celles du scénario précédent.

Dans ce scénario, le plus favorable, le point bas d'activité serait atteint en 2016 et l'année 2017 pourrait être en légère croissance dans l'attente d'une reprise plus franche les années suivantes en lien avec le cycle électoral. **L'activité retrouverait en 2017 son niveau de 2014**.

C. Conséquences sur l'emploi de ces différents scénarii

Pour estimer l'impact emploi de ces trois scénarii, l'hypothèse retenue est un ajustement de l'emploi sur la période de crise actuelle du même ordre que lors de la précédente période de récession. Ce ratio s'établissait à 5 emplois perdus par million d'euros de baisse de chiffre d'affaires entre 1991 et 1998. Il est inférieur à celui utilisé habituellement dans le secteur (1 million d'euros d'activité génère 7 emplois directs), ce qui signifie que les entreprises prennent des mesures pour limiter les pertes d'emploi pendant les périodes de récession (ajustement sur les marges, maintien dans l'emploi ...).

Sur la décennie 2007 – 2017, l'estimation des pertes d'emplois se situerait ainsi entre - 90 000 emplois (scénario noir) et - 61 000 emplois pour le scénario le plus favorable.



D. Effets du Pacte social

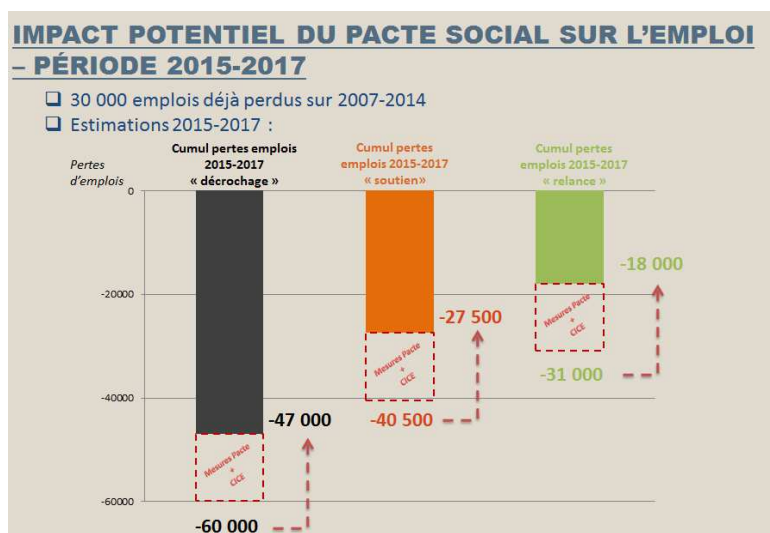
En préambule, il est rappelé que l'effet d'un allègement de charges est très différent selon que le secteur d'activité se trouve dans une situation de croissance ou de repli d'activité et est confronté à une concurrence internationale forte ou faible. Sans perspective de commandes et d'activité, il est en effet difficilement concevable d'envisager des créations d'emploi, quelle que soit l'amplitude des allègements de charges. C'est pourquoi dans le contexte de repli de l'activité du secteur Travaux Publics et compte tenu des tendances 2015 – 2017, il n'est possible d'envisager, dans la suite de cette partie, qu'une « non destruction » d'emplois TP.

La baisse du coût du travail est estimée à - 6,3% par rapport à un point de référence 2014 (- 4,6% à l'actif du CICE et - 1,7% à l'actif du Pacte) pour les Travaux Publics.

L'élasticité de l'emploi retenue est de - 0,75 à toute évolution du coût du travail ². Sur la base de 275 000 emplois dans le secteur, l'application de cette méthode permet **d'estimer à 13 000 le nombre de destructions d'emplois en moins pour le secteur** (ventilée entre 9 500 pour le CICE et 3 500 pour l'effet Pacte).

En conclusion, les mesures CICE et Pacte ont un rôle d'amortisseur sur la baisse d'emplois attendue dans le secteur : sur les 10 années 2007 – 2017, ces mesures pourraient amortir les destructions d'emploi dans une proportion comprise entre 15 et 21% environ.

En se focalisant sur la période 2015 – 2017, compte tenu des emplois déjà perdus sur 2007 – 2014 (30 000 environ), **ces mesures permettraient de ramener le risque potentiel en pertes d'emploi de 60 000 à 47 000 dans le scénario noir et de 31 000 à 18 000 dans le scénario le plus favorable au cours des trois prochaines années**. Ce scénario de relance permettrait aussi d'envisager une inversion de tendance en fin de période (à partir de 2017) sur le plan de l'emploi.



Suite à ce constat économique partagé par les partenaires sociaux et au regard des effets du Pacte, la profession **s'engage à éviter la suppression de 13 000 emplois**.

Pour y parvenir, les organisations syndicales et patronales prennent des engagements complémentaires en matière de maintien des salariés dans l'emploi et d'intégration et formation des jeunes dans le secteur des Travaux Publics.

Si les pouvoirs publics prenaient les mesures permettant d'aller vers le scénario « optimiste », certains objectifs définis dans ces engagements pourraient même être dépassés.

Elles rappellent en outre l'obligation faite chaque année avant le 1^{er} juillet de procéder à une information – consultation des Instances Représentatives du Personnel sur le CICE.

² Source DG Trésor 2014 pour un niveau de salaire correspondant à 1,2 SMIC. Cette élasticité diminue fortement pour les niveaux de salaires supérieurs mais une valeur unique d'élasticité a été conservée dans un souci de simplification.

Chapitre 2 – Engagements permettant d'atteindre les objectifs chiffrés dans le cadre du Pacte social

Engagement 1 – Maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi

Maintenir les salariés dans l'emploi est indispensable pour conserver les compétences et rester compétitif au moment de la reprise de l'activité.

A. Promouvoir et encourager l'utilisation des outils d'aide au maintien dans l'emploi en faveur des entreprises qui traversent des difficultés

Face aux difficultés économiques aujourd'hui rencontrées par les entreprises, la FNTP a mis en place depuis le 1^{er} septembre 2014 un numéro vert pour les orienter vers des dispositifs permettant de sauvegarder l'entreprise et ses emplois. Tel est le cas de l'activité partielle, les accords de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ou encore les règles en matière de prêt de main d'œuvre à but non lucratif et d'indemnité de grand déplacement.

De son côté, la Fédération des SCOP du BTP a amplifié son activité de conseil auprès des SCOP de Travaux Publics pour préserver le potentiel humain des Coopératives. Ainsi, elle a créé une cellule de crise avec les principaux partenaires financiers du Mouvement Coopératif qui s'attache plus particulièrement à étudier les solutions de maintien dans l'emploi des effectifs coopératifs.

Les partenaires sociaux s'engagent à :

- ✚ promouvoir le numéro vert (0800 600 609) afin de préserver au maximum l'emploi dans les entreprises,
- ✚ informer sur le dispositif d'activité partielle, notamment par le biais de la diffusion d'un guide expliquant ce régime,
- ✚ soutenir les efforts en matière de formation notamment dans le cadre de l'activité partielle et favoriser le développement des compétences, notamment en lien avec les périodes de professionnalisation,
- ✚ faire connaître les dispositifs d'accords de maintien dans l'emploi et d'accords de mobilité,
- ✚ continuer les efforts d'information sur les règles relatives au fonctionnement du prêt de personnel et la diffusion du guide rédigé par la FNTP sur ce sujet,
- ✚ rappeler le dispositif des indemnités de grand déplacement ainsi que ses modalités d'application.

B. Lutter contre le dumping social et le recours aux « travailleurs *low cost* »

La lutte contre le travail illégal a toujours été une priorité pour notre secteur. Les partenaires sociaux des Travaux Publics ont d'ailleurs pris des engagements dans le cadre de la Charte sur la prévention du travail illégal et les bonnes pratiques de la sous-traitance dans le BTP du 25 octobre 2005 révisée en 2010.

Bien que favorables aux principes fondamentaux de la libre circulation des travailleurs et à la libre prestation de services en Europe, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'encadrer ces libertés conformément au respect des droits sociaux des travailleurs détachés afin de garantir une concurrence loyale entre les entreprises.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont engagé de nombreuses initiatives, aux niveaux européen, national et régional, pour lutter contre les détachements abusifs qui mettent en péril les équilibres économiques et les droits des salariés. Dans le cadre de l'Agenda Social TP 2014, les partenaires sociaux ont signé la déclaration commune du 2 octobre 2014 en matière de lutte contre le travail illégal et le dumping social.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir cette déclaration à destination des maîtres d'ouvrage publics et à veiller à son respect par les entreprises du secteur.

C. Renforcer l'anticipation de l'évolution des métiers

Par accord du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont créé l'Observatoire des Métiers du BTP (metiers-btp.fr) afin de mesurer et d'analyser les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications s'y rapportant.

Il permet d'apporter des informations sur les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, de mettre à disposition des outils utiles aux entreprises et aux salariés et de permettre à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les formations mentionnées sur le site de l'Observatoire soient axées sur les besoins en compétences des entreprises et en cohérence avec des métiers offrant des opportunités d'emploi. L'observatoire doit devenir un outil permettant aux entreprises, aux salariés et aux futurs salariés d'anticiper les évolutions des métiers.

Pour y parvenir, ils conviennent :

- ✚ de poursuivre le regroupement autour de l'Observatoire des « fournisseurs » de données issus du CCCA-BTP, de Constructys et des autres organismes de la profession,
- ✚ d'orienter les travaux de l'Observatoire vers :
 - des études prévisionnelles sur les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois, régionalisées (en relation notamment avec les cellules économiques régionales), en vue notamment d'établir la liste des formations éligibles au compte personnel de formation,
 - des études spécifiques d'identification des compétences clés et des métiers à forte évolution potentielle (ex : fibre optique) ainsi que des études en matière d'ingénierie de formation et de certification (ex : CQP),
 - des études annuelles (ex : effectifs d'apprentis et leur insertion sur le marché du travail).

D. Favoriser l'insertion dans l'emploi des publics formés ou éloignés de l'emploi

Le secteur agit depuis plusieurs années à travers de nombreuses actions pour insérer dans nos métiers les publics éloignés de l'emploi par le biais de la bourse à l'emploi, des contrats de professionnalisation « adulte », (337 signés en 2013), des contrats de sécurisation professionnelle, (513 signés en 2013) et de préparations opérationnelles à l'emploi, qu'elles soient individuelles ou collectives (183 POEI signées en 2013 et 316 POEC signées en 2013). Les partenaires sociaux ont également toujours été impliqués dans l'insertion des jeunes en difficultés et des travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, la profession mène une politique active d'accueil des populations éloignées de l'emploi, en échec scolaire ou en difficultés sociales. Elle a eu l'occasion de rappeler son implication dans le cadre de la déclaration commune des partenaires sociaux relative aux clauses sociales signée le 31 mai 2012. A cette occasion, les partenaires sociaux ont rappelé que l'insertion des publics éloignés de l'emploi ne peut être efficace que lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre sécurisé et durable. Les clauses sociales introduites dans les marchés doivent donc intégrer les efforts déjà entrepris, notamment en matière d'apprentissage, par les entreprises dans le cadre d'une politique globale d'insertion durable.

Les partenaires sociaux confirment leur engagement à :

- ✚ promouvoir le site de bourse à l'emploi mis en place sur le site Internet de la FNTF afin de permettre une rencontre entre les entreprises qui recherchent des collaborateurs et les salariés qui recherchent un emploi,
- ✚ faire connaître les demandes de recherche d'emplois faites par les entreprises par tout autre moyen qu'ils jugeraient efficace,
- ✚ poursuivre leur action en faveur de la formation des demandeurs d'emploi pour :
 - identifier les besoins prévisionnels de recrutement des entreprises de Travaux Publics au niveau national et régional, et les communiquer aux différents prescripteurs (Pôle Emploi, Région, partenaires sociaux au niveau interprofessionnel) en vue notamment d'établir la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau régional en lien avec les CPREF (Commission Paritaire Régionale Emploi Formation) ;
 - poursuivre et développer la coopération avec Pôle Emploi notamment dans le cadre de l'accord-cadre national de coopération relatif aux recrutements et à la formation de demandeurs d'emploi pour les grands chantiers de Travaux Publics 2012 – 2016 dans le cadre de la réalisation de grands travaux en s'appuyant, en particulier, sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour professionnaliser les demandeurs d'emploi ;
 - poursuivre le développement de partenariats avec Pôle Emploi pour sensibiliser les demandeurs d'emploi aux métiers des TP, mettre en relation les candidats avec les employeurs, réaliser des prestations d'évaluation et élaborer des parcours de formation adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises ;
 - renforcer le partenariat entre les FRTP, les centres de formation continue des Travaux Publics et les CPREF pour développer, en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, les contrats de professionnalisation « adultes » ;
- ✚ continuer leurs efforts en matière d'insertion des jeunes en difficulté à Égletons,
- ✚ continuer la promotion du guide en faveur des salariés en situation de handicap afin de favoriser l'emploi de ces travailleurs,
- ✚ renforcer la formation à l'exercice de la fonction tutorale :
 - en développant l'accompagnement des publics en difficultés, tel que prévu dans l'avenant n°1 à l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif à l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics ;
 - en mettant en place un groupe de travail composé de formateurs agréés par le Conseil de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics afin d'intégrer dans le référentiel national de formation à l'exercice de la fonction tutorale le transfert des compétences en santé sécurité au travail (conformément à la recommandation R460).
- ✚ intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion.

Engagement 2 – Intégrer, former et accompagner les jeunes pour favoriser leur employabilité

A. Faciliter l'orientation des jeunes dans nos métiers

Pour maintenir l'attractivité du secteur malgré la crise économique, la profession poursuit ses nombreuses actions de découverte des métiers et des filières de formation des Travaux Publics en direction des collégiens et des lycéens ainsi que des enseignants et des conseillers d'orientation. Des outils de communication (plaquette, site internet...), supports de cours pour les enseignants des collèges, lycées et IUT à travers notamment le kit de découverte et le programme 2014 – 2015 « Les Travaux Publics, une passion durable », des ressources pédagogiques envoyées aux professeurs de DP3 (support PowerPoint, magazine à remettre aux élèves ou à feuilleter en ligne, des fiches d'exercices, des fiches « support », un module internet disponible sur metier-tp.com dans l'espace enseignants)...

Malgré la crise, le secteur des Travaux Publics doit continuer à faire connaître aux jeunes ses métiers et ses filières de formation et à assurer la qualité des formations dispensées tant dans les lycées professionnels que les CFA :

- ✚ poursuivre les actions de promotion des métiers des Travaux Publics auprès des jeunes et de leurs parents, mais aussi des enseignants et conseillers d'orientation, afin de leur proposer une orientation de qualité et d'éviter les échecs,
- ✚ identifier, dans chaque région, les besoins par niveau de qualification des entreprises, afin de développer une offre de formation initiale adaptée, en lien avec les CPREF ;
- ✚ renforcer, au niveau national et régional les actions communes avec l'Education Nationale, en particulier, afin d'améliorer le niveau de jeunes en formation Travaux Publics :
 - mettre en place une convention de coopération pour éviter les formes de concurrence ;
 - organiser des partenariats entre la profession et les proviseurs et professeurs des lycées professionnels ;
 - organiser des rencontres annuelles avec les Proviseurs et Chefs de Travaux des lycées professionnels préparant aux métiers des Travaux Publics, afin de créer des liens.
- ✚ accroître l'implication des entreprises dans la formation initiale pour une meilleure transmission des savoir-faire professionnels : échanges directs entre les entreprises et les établissements d'enseignement,
- ✚ renforcer la participation des professionnels à la rénovation des diplômes et aux jurys d'examen de fin d'études,
- ✚ intégrer les formations à la santé/sécurité et leur traçabilité dans les formations initiales TP ainsi que les nouvelles compétences émergentes (formations développement durable).

B. Poursuivre le développement de l'apprentissage

Ce mode de formation a pris son essor dans le secteur des Travaux Publics au cours de la dernière décennie. Avant la première baisse sur l'année scolaire 2013 – 2014, près de 6 000 jeunes (5 958) étaient accueillis dans les entreprises de Travaux Publics. Ils n'étaient que 1 000 sur l'année scolaire 2000 – 2001. Les entreprises de Travaux Publics qui forment des apprentis le font dans le but de qualifier ces jeunes et de les intégrer de façon durable. Le taux moyen de réussite aux examens atteste de la qualité de la formation : il était de 88% lors de la session de juin 2013. Par ailleurs, une enquête réalisée en février 2013 par le Ministère de l'Éducation Nationale montre que, sept mois après la fin de leur apprentissage, près de 80% des apprentis génie civil ont un emploi.

Pourtant, plusieurs obstacles freinent le développement de l'apprentissage:

- diminution des aides,
- inadaptation de la réglementation relative à l'interdiction d'affecter les jeunes de moins de 18 ans à des situations de travail considérées comme dangereuses qui paralyse le recrutement des mineurs. Dans certains départements, aucun jeune de moins de 18 ans ne peut préparer un CAP relevant d'une spécialité des Travaux Publics, tout particulièrement le CAP conduite d'engins.
- absence de modification de la réglementation sur la durée du travail des apprentis mineurs qui est inadaptée au travail sur chantier.

Ces réglementations sont contreproductives et contradictoires avec la volonté politique affichée par les pouvoirs publics.

Dans un contexte de baisse drastique de l'activité, ces obstacles pèsent de plus en plus lourdement sur les entreprises et ont un impact fortement négatif sur les effectifs d'apprentis. Sur l'année scolaire 2013 – 2014 la profession a enregistré, pour la première fois, une baisse des effectifs d'apprentis de plus de 8% (8,7%) sur les entrées en 1^{ère} année et de 2% sur l'ensemble des cursus en formation.

Une enquête réalisée par la FNTP, afin de connaître les effectifs d'apprentis à la rentrée de septembre 2014 semble confirmer cette tendance. En effet, le nombre d'apprentis en formation spécifique TP (canalisation, routes, ouvrages d'art, conduite d'engins, BAC PRO ET BTS TP) diminue de 8% par rapport à la rentrée de septembre 2013.

À ce jour, le taux de remplissage des sections est de 75%. Toutefois, les jeunes peuvent conclure des contrats d'apprentissage jusqu'au 30 novembre et même au-delà si le recteur accorde une dérogation. Les effectifs définitifs de l'année scolaire 2014 – 2015 seront connus après exploitation de l'enquête que la FNTP réalisera sur les apprentis inscrits au 1^{er} janvier 2015.

Les CFA alertent sur les difficultés que rencontrent les apprentis pour trouver un contrat d'apprentissage.

La profession affiche l'ambition d'augmenter ses effectifs d'apprentis de 2% sur la durée du Pacte et de passer ainsi de 5 700 apprentis (qui intègre nos premières estimations de baisse pour 2014) à plus de 5 800 sur la durée du Pacte, sous réserve d'une action des pouvoirs publics pour lever les différents obstacles au développement de l'apprentissage.

Pour atteindre cet objectif et poursuivre malgré tout leur mobilisation en faveur de l'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à :

- ✚ renforcer les échanges et le partenariat sous toutes leurs formes avec l'ensemble des établissements de formation qui participent au développement de l'apprentissage dans les TP : les lycées professionnels, les CFA paritaires du BTP, les compagnies consulaires, les centres de formation professionnels ou privés,
- ✚ accompagner les CFA de la profession pour qu'ils adaptent l'offre de formation aux métiers des Travaux Publics à la diversité des besoins des entreprises (prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers, la formation à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux),
- ✚ renforcer le partenariat avec les Régions et être présent dans les instances interprofessionnelles régionales,
- ✚ améliorer le suivi des apprentis dans leur insertion dans l'emploi,
- ✚ pérenniser le financement de l'apprentissage :
 - maintenir le taux de contribution des entreprises au CCCA-BTP à un niveau équivalent ;
 - inciter les entreprises à flécher davantage la taxe d'apprentissage vers les CFA TP et les établissements qui préparent aux métiers des TP et veiller à accroître la contribution des divers financeurs : conseils régionaux, chambres consulaires, OPCA de la Construction, CCCA-BTP.

C. Favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle. L'attachement à ce dispositif de formation s'était notamment traduit dans l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, par la revalorisation du salaire des bénéficiaires de ce contrat.

Les efforts déployés par les développeurs recrutés par les Constructys régionaux pour promouvoir les contrats de professionnalisation auprès des entreprises se sont heurtés au contexte économique de crise. Les difficultés rencontrées par les entreprises se ressentent au niveau des formations en alternance, notamment les contrats de professionnalisation : avec 10 775 contrats signés en 2013 dans le BTP, ce dispositif accuse une baisse de - 7 % par rapport à 2012.

Les chiffres observés pour les entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus traduisent le même ralentissement : 2 463 contrats ont été conclus en 2013 contre 2 655 en 2012.

Ce fléchissement s'inscrit dans la tendance générale signalée par la DARES, indiquant - 7,5 % d'entrées en contrat de professionnalisation et - 8,3 % en contrat d'apprentissage pour le secteur marchand.

Malgré les difficultés observées, les partenaires sociaux affichent leur volonté de poursuivre le développement des contrats de professionnalisation et se fixent pour objectif d'atteindre **2 570 contrats de professionnalisation, soit une progression d'un peu plus de 4% sur la durée du Pacte.**

Il conviendrait également de développer le dispositif des POEI en amont des contrats de professionnalisation afin de faciliter la remise à niveau des futurs bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

D. Améliorer le statut et l'intégration des stagiaires dans nos entreprises

Les partenaires sociaux des TP se sont engagés avant même les obligations légales à améliorer le statut des stagiaires, en signant l'accord du 30 juin 2010, en prévoyant notamment l'amélioration de leur gratification, en mettant en place une prévoyance les concernant ou encore, en leur accordant des jours d'absence pour évènement familial et des garanties en matière de transport et de repas.

Le contrat de génération a également été l'occasion pour les partenaires sociaux de valoriser le livret d'accueil des jeunes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir le livret d'accueil « stagiaires » auprès des entreprises de la branche ainsi qu'à enrichir le contenu de ces livrets en place dans la Profession.

Suite à l'introduction de nouvelles dispositions en la matière dans la loi du 10 juillet 2014, les partenaires sociaux s'engagent à réviser l'accord de branche signé le 30 juin 2010 pour y intégrer les dispositions plus favorables à l'égard des stagiaires.

Enfin, ils tenteront, dans la mesure du possible de favoriser la rencontre des candidats stagiaires avec les entreprises de Travaux Publics.

E. Privilégier l'embauche des jeunes

Dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, les partenaires sociaux s'étaient accordés, malgré les difficultés des dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10% de recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans reconnus travailleurs en situation de handicap dans la part totale des embauches durant la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'atteindre cet objectif et souhaitent renforcer la qualité de l'accueil des jeunes au travers du dispositif de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics.

Fait à Paris, le 9 septembre 2014
En 14 exemplaires

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)