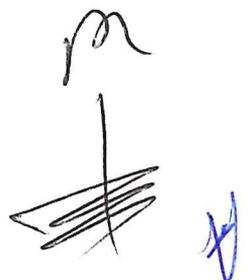


**ACCORD CADRE REGIONAL
EN FAVEUR DU BÂTIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS
EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

Août 2021 – juillet 2024



Entre :

- **L'Etat,**

Représenté par le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du Rhône, et par délégation la Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

- **La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par son Président, Dominique GUISEPPIN

- **La Fédération Française du Bâtiment Auvergne-Rhône-Alpes (FFB),**

Représentée par son Président, Philippe LANSARD

- **La Fédération SCOP BTP Auvergne-Rhône Alpes (SCOP BTP),**

Représentée par son Président, Franck PROUTEAU

- **Et la Fédération Régionale des Travaux Publics (F RTP) Auvergne-Rhône-Alpes,**

Représentée par son Président, Pierre BERGER

Il est convenu ce qui suit :

Contexte

La crise sanitaire a impacté de plein fouet l'activité économique de l'ensemble du pays dès le premier trimestre 2020 avec la mise en place du confinement au 17 mars.

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics a été parmi les premiers acteurs économiques à redémarrer son activité dès les premiers jours d'avril 2020, 2 semaines seulement après la mise en place du confinement.

Cette réactivité a été possible grâce à une organisation efficace et proactive de la profession en matière de prévention des risques. L'OPP BTP, outil paritaire de la profession dédié, a publié dès avril 2020 le premier protocole sanitaire permettant la reprise des chantiers.

Cette réactivité a été également le résultat d'une mobilisation accrue des entreprises en matière d'organisation. Que ce soit en termes d'approvisionnement d'EPI, de nettoyage des chantiers, d'organisation des déplacements des équipes dans une situation où hébergements et restauration étaient fermés, les entreprises, soutenues par leurs organisations professionnelles, ont redoublé d'effort pour être actrices du maintien de l'activité économique.

Pour le Bâtiment

Au-delà de cette situation exceptionnelle, l'enjeu majeur du secteur du Bâtiment reste de répondre aux exigences des réglementations énergétique et environnementale.

En 2020, la France est passée d'une réglementation thermique à une réglementation environnementale : la RE2020, plus ambitieuse et exigeante pour la filière construction.



La RE2020 s'inscrit dans la dynamique de la Loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) de 2015, de la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) et de la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) qui fixent les orientations pour atteindre la neutralité carbone en 2050.

Le bâtiment, qui représente, résidentiel et tertiaire réunis, 19 % des émissions de gaz à effet de serre, s'est vu fixé l'objectif de réduire de 49 % ses émissions à l'horizon 2030 par rapport à 2015.

La RE 2020 n'est pas une réglementation thermique de plus dans la lignée des RT 2005 et RT 2012 : elle ne se contente pas de renforcer les performances énergétiques des bâtiments, mais elle introduit un nouveau critère, l'empreinte carbone, qu'il s'agit de réduire le plus possible, ce qui ouvre la voie à une autre approche de la construction.

La nouvelle réglementation entrera en vigueur dès le 1er janvier 2022 pour les bâtiments résidentiels (hors extensions et surélévations) et courant 2022 pour les bureaux et les bâtiments d'enseignement, et selon un calendrier qui reste à définir pour les autres catégories de bâtiments.

La RE2020 s'articule autour de trois principaux axes :

- Poursuivre l'amélioration de la performance énergétique et la baisse des consommations des bâtiments neufs en insistant en particulier sur la performance de l'isolation
- Diminuer l'impact sur le climat des bâtiments neufs en prenant en compte l'ensemble des émissions du bâtiment sur son cycle de vie, de la phase de construction à la fin de vie (matériaux de construction, équipements), en passant par la phase d'exploitation (chauffage, eau chaude sanitaire, climatisation, éclairage...), via une analyse en cycle de vie.
- Permettre aux occupants de vivre dans un lieu de vie et de travail adapté aux conditions climatiques futures en poursuivant l'objectif de confort en été.

La RE2020 repose sur une transformation progressive des techniques de construction, des filières industrielles et des solutions énergétiques, afin de maîtriser les coûts de construction et de garantir la montée en compétence des professionnels.

La formation des professionnels est donc un enjeu majeur pour accompagner la transformation des techniques de construction et donner aux entreprises de notre région les moyens de saisir cette opportunité porteuse d'activité et d'emploi.

C'est aussi l'opportunité d'accompagner les entreprises et professionnels sur des sujets de santé et prévention des risques face à l'usage de nouveaux matériaux, et de nouvelles machines.

D'accompagner et sensibiliser les entreprises du BTP dans les actions en matière de développement durable, entreprises qui ne sont pas suffisamment valorisées auprès de leurs clients. Ces entreprises souhaitent être accompagnées pour progresser vers des pratiques durables notamment autour de 4 axes : la qualité de leurs travaux ; leur responsabilité d'employeur/de chef d'entreprise ; le respect de l'environnement ; et leur ancrage au sein des territoires. Mais aussi le sujet du traitement des déchets dans une approche globale du cycle de vie : des matériaux biosourcés, à la gestion des déchets, jusqu'à leur recyclage et réemploi. Cette démarche de progrès permet de continuer à engager, valoriser et promouvoir les pratiques des entreprises régionales en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) auprès de leurs parties prenantes.

Concernant l'activité

La situation sanitaire a entraîné un recul d'activité à hauteur de 10,7 % en 2020 avec un chiffre d'affaires de 15 879M€ à fin 2020.

Pour autant, les entreprises ont maintenu et même conforté leur effectif avec une augmentation de 2,4 % des emplois salariés entre 2019 et 2020. La situation sanitaire a pesé majoritairement sur l'emploi intérimaire qui a joué son rôle de variable d'ajustement.

Le plan de relance porté par l'Etat a significativement doté le secteur du Bâtiment en dopant le marché de la rénovation énergétique. Au 31 janvier 2022, en région, 5 743 projets ont été lauréats du dispositif pour un montant de 2 521 M€ sur un prévisionnel de 6,7 Mds€ annoncés en octobre 2020.

La rénovation énergétique représente à ce jour 56 % du Chiffres d'Affaires en région et dépasse son niveau d'avant crise, les dispositifs MaprimeRénov, Habiter Mieux et éco-PTZ ayant également été fortement sollicités.

Concernant la formation

Dès la fin du confinement, les entreprises ont relancé leurs efforts de formation en lien avec les pénuries en main d'œuvre et se sont massivement tournées vers le recrutement d'apprentis, ou de jeunes et moins jeunes qui s'inscrivent dans une volonté de reconversion soit post études ou de changement de métiers avec un nouveau projet professionnel. Il importe aussi de me mieux faire connaître la modularisation des parcours de formation et d'évolution de carrières. Cela nécessite en amont une bonne connaissance du projet de l'individu.

Le soutien appuyé du gouvernement en matière d'aides à l'apprentissage a eu un vrai effet de levier et a permis de conforter cette dynamique avec une rentrée dans les CFA en progression de près de 10% en 2020 et 2021.

Dès la fin 2020, des problématiques de pénurie de matières premières sont apparues avec pour les entreprises un nouveau défi d'organisation à relever : des plannings chantier à revoir en continu, des alternatives à concevoir et à chiffrer. Dans ce contexte, la montée en compétences de l'encadrement intermédiaire et la mise en place du Lean management sont plus que jamais d'actualités.

Pour les Travaux Publics

En 2020, le secteur des Travaux Publics en Auvergne-Rhône-Alpes représente :

- 5.2 Milliards de Chiffre d'Affaires,
- 1 474 entreprises ayant leur siège dans la région,
- 39 800 salariés permanents ;
- 63% de travaux neufs et 37% de travaux d'entretien.

Après plusieurs années de crise, la situation du secteur des Travaux Publics s'était améliorée, avec une progression de 22% du chiffre d'affaires, entre 2015 et 2019.

En 2020, même si les entreprises ont rapidement repris les chantiers pendant le 1^{er} confinement, l'activité a fortement été impactée avec une diminution de 12% du chiffre d'affaires. En 2021, le secteur des TP a connu un rebond de l'ordre de 10% mais la dynamique s'est essouffée sur la deuxième partie de l'année avec une baisse d'activité de près de 10% entre le premier et le second semestre. Le télétravail, couplé à une année d'élections municipales, a fortement ralenti le lancement des appels d'offre.

Sur le plan régional, les collectivités et les entreprises publiques représentent plus de 64% des commandes des entreprises. Après 2 années impactées par la covid, ce n'est qu'avec la reprise de la commande publique que le secteur pourra retrouver un rythme de croissance satisfaisant.

Sur la question de l'emploi, après une baisse de 8% des effectifs entre 2012 et 2016, le secteur des Travaux Publics redevenait un secteur créateur net d'emplois avec, entre 2016 et 2020, une augmentation des effectifs de 21,5%.

Le profil « type » du collaborateur entrant dans les Travaux Publics en 2020 a profondément changé. Plusieurs évolutions sont notables :



1. La montée en qualification des salariés :
 - Alors que les ouvriers représentaient 49% des flux d'embauche, entre 2016 et 2020, sa part a fortement baissé (37%) au profit des ETAM (43% pour 27% avant 2016).
 - La part des ouvriers dans les effectifs représente encore 57 % des salariés en 2019, mais elle s'est nettement réduite au profit des catégories administratifs/commerciaux (+3pts), techniciens et cadres (+2pts) entre 2016 et 2020.
 - La part des ouvriers peu qualifiés diminue (70% en 2016 pour 53% en 2020).
2. Un vieillissement des effectifs entrants : La part des jeunes de moins de 25 ans dans les embauches s'est réduite passant de 38% en 2007 à 17% en 2019.
3. Une lente féminisation : en 2020, les entreprises ne comptent encore que 20 % de femmes cadres et 25,8% de femmes employés, techniciens et agents de maîtrise.

L'embellie sur l'activité et sur l'emploi avant la pandémie ne doit pas masquer certaines situations contrastées :

- Des marges qui se dégradent. Le coût du travail et celui des matières premières augmentent plus vite que celui des marchés. Cela limite la capacité des entreprises à investir, à former et à faire face aux difficultés de trésorerie.
- Des formations obligatoires qui impactent les investissements en formation des entreprises : 65% des salariés et 63% des heures de formation sont réalisées sur de la conduite d'engins et de la prévention santé-sécurité.
- Une pyramide des âges vieillissante. En 2020, 30% des ouvriers et 32% des techniciens et cadres ont plus de 50 ans alors que seulement moins de 22% des ouvriers et 17% des techniciens et cadres ont moins de 30 ans.
- Des difficultés à recruter. Les entreprises de Travaux Publics rencontrent d'importantes difficultés pour recruter. D'après une étude menée par la CERC au 1^{er} semestre 2021 dans le cadre d'un EDEC national, 88% des entreprises interrogées évoquaient des difficultés de recrutement. 2 raisons expliquent cette situation : des difficultés d'attractivité même si la situation s'améliore et une forte concurrence avec d'autres secteurs. Et cela malgré des hausses de salaires conséquentes.

La question du recrutement est devenue l'une des priorités du secteur et la principale contrainte de production des entreprises.

Outre l'investissement des clients des Travaux Publics et le recrutement, d'autres enjeux auront un impact sur l'activité des entreprises :

- L'impact du **numérique** se diffuse sur les organisations et les métiers. La production et la gestion de données à des fins de modélisation des processus, d'anticipation et de maîtrise des risques, de gestion des flux, d'optimisation de la coordination des interventions sur le chantier, poursuivront leur diffusion. C'est un enjeu de compétitivité dont les entreprises se saisissent progressivement.
- L'impact de la **transition écologique**. L'évolution des attentes des maîtres d'ouvrage pour une diminution de l'impact environnemental de notre secteur entrainera une recherche d'optimisation énergétique dans les transports, dans la fabrication des matériaux, la gestion des ressources et le recyclage des matériaux utilisés sur nos chantiers et la protection de l'environnement. Les entreprises de Travaux Publics sont fortement engagées dans cette démarche et s'appuient déjà sur des techniques innovantes et écologiques afin de minimiser au mieux leur impact sur l'environnement.
- L'impact des **innovations technologiques**. Les ouvrages construits nécessitent une technicité de progrès afin de permettre aux entreprises de garder la performance nécessaire pour répondre aux marchés concurrentiels. De plus, chaque ouvrage est unique et propre à son environnement (le site, la géologie, le territoire, etc.), et demande une nouveauté permanente des acteurs du secteur pour répondre au marché. Cette innovation est dans l'ADN des entreprises de Travaux Publics en technique, sur le matériel mais aussi

dans l'accompagnement des méthodes de production pour permettre une meilleure sécurité, une aide au travail des compagnons.

La prise en compte de ces enjeux sera suivie irrévocablement pour les entreprises d'une nécessité d'adaptation qui impactera les métiers des Travaux Publics. Les évolutions du secteur vont accroître les contraintes d'intervention des collaborateurs des Travaux Publics et vont leur demander une polyvalence accrue et une capacité d'adaptation. Les compétences socles du métier demeurent nécessaires mais les entreprises vont devoir faire monter en compétences leurs collaborateurs et les former à de nouveaux métiers, de nouvelles techniques.

En outre les mutations importantes et très diverses que connaît le marché des Travaux Publics, nécessitent, pour les entrepreneurs, de maîtriser de nouveaux risques ou de profiter de nouvelles opportunités.

Pour répondre aux besoins de formation qui ont émergé face à tous ces nouveaux enjeux, la FNTP a notamment élaboré, une offre de formation destinée aux dirigeants de PME des Travaux Publics ainsi qu'à leurs proches collaborateurs : la formation « Entrepreneur 21 », déployée sur le territoire AURA.

Dans ce contexte d'adaptation continue des entreprises aux évolutions des réglementations environnementales et sanitaires, l'ensemble des organisations professionnelles souhaite poursuivre la dynamique de partenariat régional avec la DREETS autour de 4 leviers suivants :

- Accompagner les entreprises dans leurs évolutions et leur développement (appui des OP)
- Accompagner les entreprises dans leurs démarches d'évolution en matière organisationnelle et de ressources humaines (Démarche d'appui/conseil)
- Mettre en place des formations visant à sécuriser les parcours professionnels et à répondre aux besoins d'évolution des entreprises (Action de développement des emplois et des compétences / Fond social Européen) ;
- Améliorer les conditions d'emploi dans la branche par l'amélioration du dialogue social, la prévention des risques professionnels la lutte contre la concurrence sociale déloyale et la fraude au travail détaché.

CHAPITRE I – L'ACCORD CADRE

Article 1 – Objectifs Généraux

Cet accord a pour objet de définir le cadre partenarial dans lequel l'Etat et les organisations professionnelles du Bâtiment et des Travaux Publics mènent une action concertée en faveur :

- Du développement des petites et moyennes entreprises de la région et notamment de leur adaptation aux transitions numériques et écologiques ;
- De la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés les plus éloignés de la formation ;
- De l'amélioration des conditions d'exercice de l'activité du Bâtiment et des Travaux Publics dans la région ARA.

Cet accord fait l'objet de conventions particulières d'application technique :

Pour l'axe de sécurisation des parcours :

Une convention régionale au titre des Fonds EDEC Formation avec l'OPCO CONSTRUCTYS ;

Une convention conclue entre la FFB du Rhône et la DDETS du Rhône portant sur l'attractivité des métiers

Pour l'axe de développement et d'accompagnement :

Une convention régionale de prestation d'appui conseil RH conclue avec CONSTRUCTYS ;

Une convention régionale EDEC d'accompagnement des entreprises et de promotion des métiers conclue avec la CAPEB

Pour l'axe d'amélioration des conditions d'activité :

Une convention de partenariat contre la concurrence déloyale et la fraude au détachement, notamment internationale, à laquelle l'URSSAF sera associée.

Article 2 – Champ d'application

Cet accord s'applique aux entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Auvergne- Rhône-Alpes selon les modalités définies par chacune des conventions d'application et en accord avec l'avis des CPREF du Bâtiment et des Travaux Publics.

Article 3 - Axes prioritaires

Objectif 1 : Accompagner les entreprises dans leur évolution et développement

Ce contexte d'adaptations permanentes à une réglementation énergétique et environnementale de plus en plus ambitieuse induit un besoin fort d'évolution des compétences.

Les chefs d'entreprises font face à des enjeux d'évolutions techniques et technologiques mais également à une évolution du modèle économique de l'entreprise avec une augmentation de la sous-traitance et ce, dans un contexte de forte pénurie de main d'œuvre.

Les accompagner est primordial et doit permettre :

- D'assurer à l'entreprise un positionnement stratégique sur son marché
- D'aider l'entreprise à se valoriser ainsi que ses savoir-faire pour attirer de nouveaux talents



- De rechercher des compétences, de les maintenir à niveau et de fidéliser son personnel.

Les partenaires partagent la conviction que sur de petites organisations telles que la grande majorité des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, développer l'offre de formation seule n'aboutit pas toujours à un réel accroissement des compétences de l'entreprise. Des formations en interne (type FEST) pourraient être mobilisées. Il s'agit aussi d'assurer la promotion de l'offre de formation, le départ effectif du salarié en formation, son retour et la mise en place des conditions lui permettant de mettre en œuvre les compétences acquises, l'accompagnement individuel des entreprises reste la clef.

Ainsi les partenaires insistent sur l'organisation en parcours des dispositifs emploi/formation de cet accord permettant à l'entreprise de découvrir ou redécouvrir les dispositifs adaptés à sa situation, d'envisager un accompagnement organisationnel/RH si nécessaire et de planifier au besoin la mise en place de formation.

En conséquence, ce premier objectif de l'accord vise à apporter aux chefs d'entreprise, et notamment les plus petites, un premier niveau d'accompagnement à la gestion des compétences et à l'évolution du modèle économique du secteur.

Afin de mener à bien ce premier axe, les partenaires du présent accord ont souhaité s'appuyer sur le maillage territorial des organisations professionnelles et leur confier ce rôle de promotion, de sensibilisation et d'orientation vers un parcours d'accompagnement et de formation personnalisé en fonction des besoins de l'entreprise.

La convention EDEC portée par la CAPEB et cofinancée par la DREETS fixe les conditions de mise en œuvre de cet accompagnement réalisé par toutes les organisations professionnelles autour des axes suivants :

- Assurer la promotion vers le plus grand nombre d'entreprises du présent accord et des dispositifs d'accompagnement / formation qui en découlent ;
- Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ces dispositifs et leur réelle application permettant leur montée en compétence favorisant les évolutions nécessaires aux transitions numériques et énergétiques ;

Cette convention prévoit également deux autres volets :

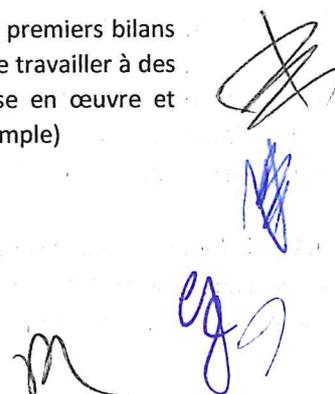
- La promotion des métiers

Dans le contexte actuel de forte pénurie de candidats à l'alternance, du maintien de la tension sur de nombreux métiers et parallèlement des actions à venir en matière de transitions et reconversion professionnelles liées à la crise sanitaire, à un effet de la pyramide des âges avec un départ à la retraite massif, la promotion des métiers reste un axe fort.

Des actions nouvelles de promotion des métiers semblent indispensables pour attirer de nouveaux publics vers nos métiers et pour renouveler l'image et l'attractivité de notre secteur.

- Appui au déploiement de la formation à distance

Durant les 2 périodes de confinement, la formation à distance a été fortement mobilisée. Les premiers bilans font état d'une difficulté du secteur à adopter ce nouveau mode de formation. Il est proposé de travailler à des supports type Webinaire pour promouvoir la formation en ligne, lever les freins à sa mise en œuvre et accompagner les futurs stagiaires (présentation des modalités d'une formation en ligne par exemple)



Objectif 2 : Accompagner les entreprises dans leurs démarches d'évolution en matière organisationnelle et de ressources humaines

Les entreprises du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics ont plusieurs défis à relever afin de négocier les évolutions actuelles et assurer ainsi leur développement.

Sur le champ de la gestion des ressources humaines et de leurs compétences, les défis identifiés sont notamment :

- La valorisation des entreprises, de la marque employeur et du secteur pour attirer de nouveaux collaborateurs de tous profils
- L'embauche et la formation de jeunes entrants pour rééquilibrer la pyramide des âges notamment en production
- L'identification précise des compétences nécessaires pour individualiser et optimiser le temps de formation
- La fidélisation des salariés passant notamment par la valorisation des évolutions professionnelles possibles (rôle important des entretiens professionnels) ;
- La valorisation et la transmission de l'entreprise.

En lien avec la transition énergétique :

- L'adaptation des compétences de l'entreprise aux évolutions réglementaires et technologiques en matière de performance énergétique du bâti ;
- L'adaptation de l'organisation de l'entreprise aux exigences environnementales en lien avec la RE2020 ;

En lien avec la transition numérique :

- Renforcer les compétences numériques des salariés afin de conforter leur évolution dans l'entreprise et de maintenir leur employabilité ;

Face à ces défis, les partenaires du présent accord estiment nécessaire d'accompagner les TPE / PME du Bâtiment et des Travaux Publics afin de leur permettre d'aboutir à l'élaboration d'un plan d'actions efficient pour la gestion des compétences de leurs salariés notamment des nouveaux entrants et à une organisation permettant d'assurer le positionnement de l'entreprise dans ce nouveau contexte.

En conséquence, ils souhaitent mettre en place un accompagnement par des consultants experts visant à accompagner les entreprises dans la définition de leur stratégie, le développement des compétences de leurs salariés et l'organisation efficace de leur gestion des RH.

A cette fin, les partenaires vont mobiliser les dispositifs suivants :

- Le dispositif « Prestation d'appui conseil RH » déployé par la DREETS propose un accompagnement personnalisé d'aides à la décision pour les TPE-PME afin de répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines, les encourager dans l'évolution de leurs pratiques, leur stratégie, leur organisation.
- Le dispositif « Démarche compétences » mis en œuvre par l'OPCO Constructys propose un appui à la gestion des compétences pour les entreprises de moins de 300 salariés. Il permet de déterminer les évolutions RH (formation, recrutement, organisation...) adaptées à la stratégie et à la gestion d'entreprise en considérant ses enjeux, ses actualités et l'avenir de son secteur d'activité. La « Démarche Compétences » est construite à partir d'une expertise personnalisée en 2 phases : diagnostic RH et plan d'actions réalisé avec l'appui de consultants référencés par Constructys.



Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs sont très proches et, dans le cadre de cet accord, ils pourront être mobilisés conjointement afin de toucher le maximum d'entreprises dans les meilleures conditions de réalisation.

Ainsi, Constructys portera la convention de Prestation d'appui Conseil RH, dont les accompagnements seront *in fine* cofinancés par la DREETS, par l'OPCO (« Démarche Compétences ») et le cas échéant par l'entreprise bénéficiaire.

Ces 2 dispositifs sont centrés sur l'analyse stratégique de l'entreprise et permettent d'intervenir sur le développement des compétences des salariés et l'organisation de l'entreprise. Nous distinguerons deux approches

- « Stratégie Numérique » qui se distinguera par son approche spécifique sur l'évaluation de l'appropriation du numérique et du digital par les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- « Stratégie RH et Compétence » est plus axée sur l'organisation RH de l'entreprise.

Enfin, pour les entreprises qui ont un besoin d'accompagnement plus individualisé que celui proposé par ces deux dispositifs combinés, l'OPCO pourra financer en complément des actions de coaching.

Objectif 3 - Sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins d'évolution des compétences

Les évolutions actuelles interrogent les savoir-faire et les modes d'organisation et entraînent une nécessité d'adaptation des entreprises, de leur organisation mais aussi de leurs services.

La formation constitue un levier important de cette adaptation :

- Elle conforte l'expérience professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et renforce les possibilités d'évolutions ;
- Elle répond aux besoins d'évolution des entreprises : nouvelles compétences techniques, professionnalisation de l'encadrement intermédiaire, renfort des fonctions supports, prise en compte des objectifs de performance énergétique, évolution des modes constructifs ;

En conséquence, les partenaires du présent accord estiment primordial de favoriser l'accès à la formation des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et notamment des TPE / PME.

Aussi, au titre des fonds EDEC formation, la profession sollicite le soutien de la DREETS pour cofinancer des actions de formations en lien avec les enjeux cités précédemment : la transition énergétique et écologique, la transition numérique, le pilotage et l'organisation, les compétences techniques et les savoirs de base. Partie intégrante des efforts de formation, les formations Santé/ Prévention/ Sécurité pourront être incluses dans le cadre de parcours.

Conformément à ses missions d'OPCO, Constructys sera mandaté afin d'assurer l'organisation générale de ce plan de formations de branches, et portera à ce titre la convention de développement des compétences passée avec la DREETS et cofinancée par des Fonds EDEC.



Objectif 4 - Lutter contre la concurrence déloyale et la fraude au détachement

L'augmentation du recours à des prestations de service internationales appelle la vigilance des partenaires pour garantir le respect des droits fondamentaux, et, par suite, garantir les règles de concurrence dans un cadre d'application de normes sociales prévoyant de multiples exigences.

Afin de se mobiliser à l'échelon régional contre la concurrence déloyale induite par la violation des règles relatives au détachement de salariés dans le cadre de prestations de service internationales une convention partenariale régionale a été signée le 20 mars 2019 avec les organisations professionnelles et l'URSSAF.

La convention de partenariat pour la lutte contre la concurrence sociale déloyale définit des actions sur les dispositions suivantes :

- Information des acteurs et notamment les entreprises (françaises et étrangères) des exigences légales, réglementaires et des risques encourus ;
- Information des organismes de contrôle sur les situations suspectes connues des organisations professionnelles ;
- Contrôle des interventions, notamment les samedis, dimanches ou jours fériés, en vue de vérifier la régularité de l'intervention de l'entreprise étrangère en France, et des conditions de travail des salariés détachés (durée du travail : durées maximales, heures supplémentaires ; primes de panier ; respect des règles en matière de santé/sécurité/médecine du travail/caisse de congés BTP, etc...). Des signalements pourront être adressés par les organisations professionnelles.
- Actions de communication
- Promotion des bonnes pratiques

La DREETS et l'URSSAF en sont signataires, aux côtés des organisations professionnelles parties à la convention. Selon les situations territoriales constatées, ces points d'accord pourront être repris par des textes d'engagement conclus au niveau départemental.

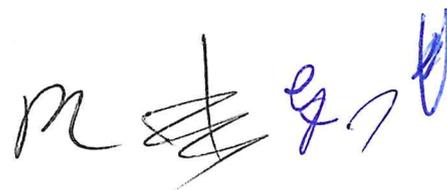
Objectif 5 – Agir pour la prévention des risques professionnels

Les dirigeants des très petites entreprises, petites et moyennes entreprises font l'objet d'un accompagnement renforcé concernant l'évaluation des risques, ce travail d'accompagnement doit être maintenu et conforté pour que l'évaluation des risques oriente les décisions au quotidien. Les chefs d'entreprise peinent en effet à identifier les différents interlocuteurs auxquels ils peuvent s'adresser ainsi que les différents outils à leur disposition en matière de prévention.

Il s'agit donc d'une part de renforcer la culture prévention des salariés ou futurs salariés en formation jusqu'aux dirigeants des PME/TPE dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics pour contribuer collectivement à l'amélioration des conditions de travail et au développement de la performance globale de leur entreprise, et d'autre part d'agir pour prévenir la prévention de l'usure professionnelle et les risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé.

Notamment par la mise en œuvre des actions suivantes :

- Un accompagnement au repérage, à l'évaluation des risques, à la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action, à la formation de l'encadrement et des salariés dont les apprentis dans un objectif de prévention des risques professionnels et de l'usure professionnelle.
- Un renforcement des conditions d'accueil et de formation des apprentis et stagiaires, par la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.



- Un accompagnement à l'élaboration de plans d'actions visant à favoriser la qualité de vie au travail, par une approche globale de santé et de performance, considérant la qualité de vie au travail comme une composante de la compétitivité des entreprises
- Un appui à la définition de démarches permettant l'identification le plus en amont possible des salariés susceptibles d'être confrontés à des problématiques de maintien dans l'emploi et la mise en place de plans d'action adaptés.

Plusieurs risques sont considérés comme prioritaires en raison de leur fréquence ou de leur gravité plus importante : les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS, 1^{ère} cause de maladie professionnelle), le risque chimique (2^e cause de maladies professionnelles) ; le risque de chutes de hauteur ou de plain-pied (2^e cause de décès d'origine professionnelle) ; ces risques feront l'objet d'actions particulières :

- Chutes de hauteur et de plain-pied
Les chutes de hauteur et de plain-pied demeurent l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, et de façon marquée dans les petites entreprises. Les statistiques montrent que les chutes de toiture restent majoritaires parmi les chutes de hauteur et que les victimes d'accidents graves ou mortels par chutes sont majoritairement des ouvriers couvreurs, des charpentiers et des façadiers d'entreprises de petite taille (0-20 salariés), mais cela concerne aussi des étancheurs.

Elles sont le plus souvent causées par l'absence ou la non-conformité de protection collective (échafaudages, plateformes sans garde-corps), l'absence de protection individuelle (harnais antichute), l'existence de dispositifs défectueux ou mal utilisés du fait, notamment d'un défaut de formation.

- L'exposition aux risques chimiques
L'exposition aux risques chimiques représente la deuxième cause de maladies professionnelles reconnues en France après les troubles musculo-squelettiques (TMS) mais la première cause de décès d'origine professionnelle. La quasi-finalisation en 2021 du dispositif réglementaire relatif au repérage avant travaux (RAT) doit ainsi déboucher sur une mise en œuvre opérationnelle, notamment via la formation des opérateurs de repérage, l'élaboration d'outils d'accompagnement pour chaque type d'acteurs (entreprises, particuliers, collectivités territoriales...) et la priorisation de ce sujet dans les interventions du système d'inspection du travail en matière d'amiante.

La réglementation relative aux travaux exposant aux poussières de silice cristalline a évolué au 1^{er} janvier 2021. Ceux-ci sont désormais soumis aux règles de prévention des produits Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques. Le secteur du Bâtiment des Travaux Publics est le 1^{er} secteur concerné par ce risque notamment s'agissant du gros œuvre et de la déconstruction.

- TMS
Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics emploie un nombre important de salariés soumis à des contraintes de manutentions manuelles de charges. Ce risque est particulièrement prégnant dans ce secteur puisque 15 % des TMS sont reconnues pour des salariés du BTP qui ne représente que 7% de l'emploi total. Par ailleurs, les TMS peuvent être à l'origine d'inaptitudes d'origine professionnelle. Le Bâtiment et les Travaux Publics en Auvergne Rhône-Alpes présentent le 2^{ème} taux d'inaptitude le plus élevé derrière les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager. Cet écart par rapport à la moyenne régionale apparaît dès l'âge de 30 ans et augmente jusqu'à 60 ans et plus (2,6% contre 1,3%).

Ces thématiques feront l'objet de travaux spécifiques dans le cadre du PRST4.

CHAPITRE II – Les conditions de mise en œuvre de l'accord cadre

Article 4 – Modalités

Des conventions d'application détaillent les actions mises en œuvre.

Elles fixent également des objectifs quantitatifs et qualitatifs annuels, ainsi que les indicateurs de résultat et les modalités d'évaluation.

Dans le cadre de l'axe 1 du présent accord, mais aussi dans le cadre de la réalisation de leurs missions propres, les OP et l'OPCO informeront l'ensemble des entreprises du secteur des actions collectives mises en œuvre au titre du présent accord (objectifs, contenus, modalités, conditions d'accès).

Article 5 – Instances de suivi de l'accord

Comité de pilotage

Un comité de pilotage régional assurera le suivi et le pilotage général de la mise en œuvre des termes du présent accord. Il fixe la périodicité de ses réunions.

Il est composé des signataires de l'accord : l'Etat, la CAPEB, la FFB, la FRTP, les SCOP du BTP.

D'autres partenaires peuvent également être conviés au comité de pilotage sur demande des signataires.

La DREETS assurera le secrétariat de ce comité de pilotage.

Comité technique

Le comité technique assure le suivi de la mise en œuvre opérationnelle des conventions d'application. Il est systématiquement consulté pour valider les actions spécifiques non détaillées dans les conventions d'application.

Un comité technique sera mis en place pour assurer le suivi de cet accord cadre et se réunira au moins une fois par an afin d'assurer le suivi de chaque convention.

Ce comité associera obligatoirement les signataires des conventions techniques et pourront aussi être présent les partenaires prenant part à la mise en œuvre de la convention.

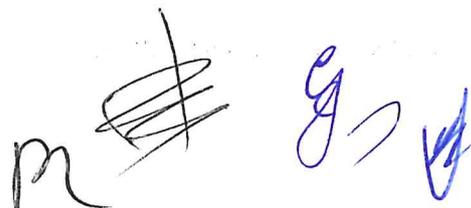
Il propose en tant que de besoin les adaptations techniques nécessaires à une application la plus efficiente possible des dispositions qu'elle contient.

Article 6 – Dispositions financières

Dans le respect des orientations définies par le présent accord, des conventions d'application fixent les objectifs, le contenu, l'engagement financier de chacun des partenaires.

L'aide de l'Etat est conditionnée par le vote des crédits inscrits à la Loi de finances.

L'aide définitive sera calculée en fonction des dépenses réelles et certifiées par le(s) organisme(s) mandaté(s) dans le respect des équilibres du plan de financement global.



Article 7 – Durée de l'accord cadre

Le présent accord cadre est conclu pour une durée de trois ans, 1^{er} août 2021/31 juillet 2024.

La durée de chaque action et dispositif mobilisés au titre de cet accord sera spécifiée conventionnellement.

Article 8 - Evaluation

L'accord cadre fera l'objet de bilans annuels.

Ces bilans devront s'appuyer :

- Sur les éléments d'impact et d'évaluation collectés par les organisations professionnelles dans le cadre de la réalisation de l'action mentionnée à l'axe 1 du présent accord ;
- Sur les constats et conclusions exprimés lors des contrôles de réalisation effectués à l'occasion de la mise en œuvre des différentes conventions passées avec l'Etat au titre de cet accord ;

Article 9 - Publicité

Les organisations professionnelles et les mandatés s'engagent à assurer, ou à prendre les dispositions pour que soit assurée, la publicité de la participation financière de l'Etat aux opérations concernées auprès des participants aux opérations.

Tous documents produits dans le cadre de ce projet devront faire figurer les logos des partenaires signataires du présent accord.

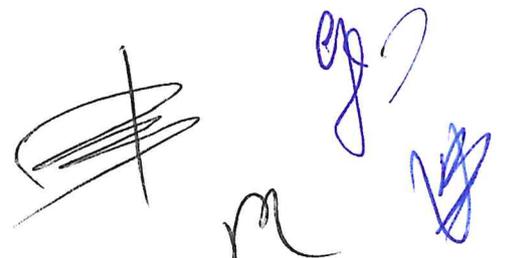
Article 10 – Modification, Résiliation, Litiges

Les parties s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord jusqu'à l'expiration de ce dernier.

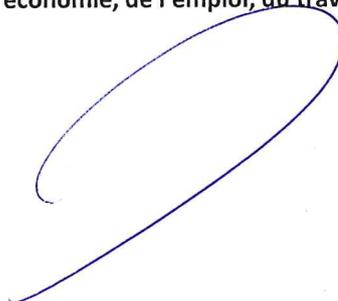
Toute modification des termes du présent accord fera l'objet d'un avenant signé de l'ensemble des parties.

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le 25/10/2022



Pour l'Etat,
Le Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Préfet du Rhône
et par délégation la
Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités



Pour les Organisations Professionnelles d'Employeurs

Le Président
de la CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes



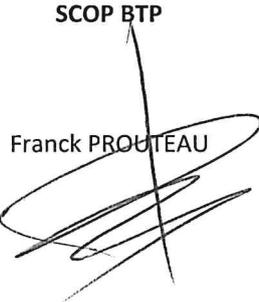
Dominique GUISEPPIN

Le Président
de la Fédération Française
du Bâtiment Auvergne-Rhône-Alpes



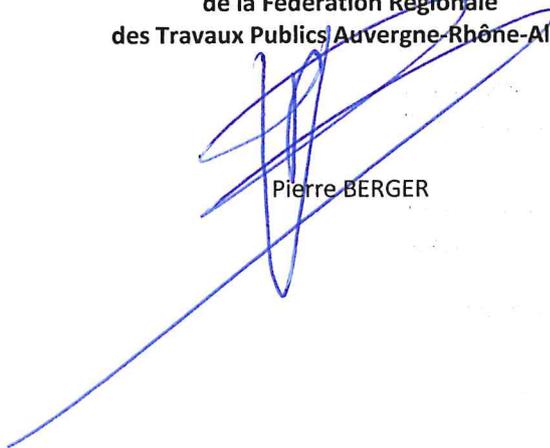
Philippe LANSARD

Le Président
de la Fédération Auvergne-Rhône-Alpes
SCOP BTP



Franck PROUTEAU

Le Président
de la Fédération Régionale
des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes



Pierre BERGER