

**La gestion des âges dans le bâtiment
et les travaux publics**

Rapport présenté par :

Guy CLARY et Claude LAVIGNE

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

***Rapport n° 2004 064
Juin 2004***

Cadre et contexte de la mission

La mission relative à la gestion des âges dans le secteur de la construction s'inscrit dans le cadre de la préparation du rapport annuel 2004 de l'IGAS, dont elle constitue une thématique. Elle s'est fixée comme objectif d'éclairer trois questions de fond :

- comment les stratégies de la branche et les pratiques d'entreprise ont-elles intégré ou peuvent-elles intégrer les conséquences cumulées de la réforme des retraites et de l'évolution démographique qui conduisent à envisager comme nécessaire l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle ?
- le maintien en activité des salariés les plus âgés est-il perçu par la branche d'une part, par les entreprises, d'autre part, comme un enjeu réel ?
- quelle analyse peut-on faire de la cohérence entre le diagnostic, les stratégies de la branche et les pratiques des entreprises ? quels sont les déterminants majeurs sur lesquels agir pour avancer ?

L'enjeu que constitue l'augmentation programmée du taux d'activité des plus de 50 ans pour rejoindre la moyenne européenne ainsi que la prégnance de la pénibilité des métiers de chantier dans le BTP ont conduit la mission à privilégier les perspectives de maintien dans l'emploi des « seniors » comme point d'entrée de l'analyse et à croiser approche institutionnelle au niveau national et approche territoriale dans deux régions où la problématique du vieillissement de la population se révèle sensible, l'Auvergne et le Poitou-Charentes.

Le rapport comporte deux parties. La première partie rend compte de la perception qu'ont les acteurs institutionnels ainsi que les chefs d'entreprise des risques de tensions durables du marché du travail, du degré d'urgence à s'y préparer et de la manière dont ils envisagent de le faire. La seconde partie examine l'enjeu très spécifique que constitue les perspectives d'allongement de la vie au travail, notamment en raison de la pénibilité des métiers de chantier.

La construction occupe aujourd'hui 1 250 000 de salariés, dont les trois quart environ dans le bâtiment. Leur répartition selon les tranches d'âge discriminantes ne se démarque pas de la moyenne nationale avec, sur la période 1999/2001, 19,4% de plus de 50 ans. En revanche, certaines de ses spécificités, sont prégnantes pour toute approche de la politique des âges.

La prédominance de petites et très petites entreprises. Les entreprises moins de dix salariés représentent 92% des établissements occupent plus des deux tiers des effectifs de la branche. Les non salariés représentent 20% des actifs, c'est à dire deux fois plus que la moyenne observée toutes branches confondues. Sur 320 000 entreprises recensées dans la construction, 42% sont des structures artisanales n'employant pas de salariés. On ne saurait ignorer cette caractéristique dans la manière dont les entreprises peuvent aborder la gestion des âges.

La répartition territoriale assez homogène des activités. Cette caractéristique est pour partie liée au fait que la construction est l'une des activités pivot de l'aménagement du territoire. C'est aujourd'hui devenu un paramètre sensible, singulièrement dans les zones rurales : le vieillissement particulièrement marqué des actifs non salariés pose la question de la pérennité des entreprises après le départ massif annoncé de ceux qui les dirigent et les difficultés de transmission constatées.

L'importance du personnel de production et notamment de sa composante ouvrière. Les trois quart des emplois de la construction sont occupés par des ouvriers qualifiés (56%) et non qualifiés (19%). Cette proportion demeure largement supérieure à celle observée en moyenne au niveau de l'ensemble des branches (30%). Dans une perspective d'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle, cette caractéristique mérite une attention particulière dès lors que ces deux catégories sont les plus exposées à la pénibilité des métiers de chantier et à l'usure professionnelle.

La sous représentation des femmes. Ces dernières représentent moins de 10% des emplois du BTP pour près de 45% en moyenne nationale toutes branches confondues. Cette caractéristique constitue un handicap dans un contexte de tensions accrues sur le marché du travail.

L'évolution démographique et la réforme des retraites interpellent peu ou prou dans les mêmes termes l'ensemble des branches, la question centrale étant de savoir, en fonction de la situation propre du secteur d'activité et des entreprises, quels sont le degré d'exposition aux conséquences du vieillissement de la population active et le degré d'urgence à s'y adapter. De ce point de vue, la construction se trouve dans une position intermédiaire qui, si elle est assez bien cernée, est appréciée différemment suivant qu'il s'agit des partenaires sociaux ou des entreprises.

1- l'évolution démographique constitue une préoccupation inégalement partagée dont les entreprises tendent à relativiser l'impact

Les organisations professionnelles d'employeurs s'investissent depuis peu dans la problématique du vieillissement des actifs, qu'il s'agisse de renforcer la capacité de veille de la branche (nouveau contrat d'études prospectives (CEP), création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications en 2003), d'améliorer le niveau des salariés grâce à une meilleure appropriation par les petites entreprises de la formation continue (engagements de développement de la formation en 2001 et 2002), ou encore de préserver la possibilité pour les entreprises de prononcer la mise à la retraite de leurs salariés à partir de 60 ans: une négociation en ce sens a été engagée dans le BTP au début de l'année 2004 qui vient de déboucher sur un accord.

La convergence qui existent entre les syndicats d'employeurs sur les grandes orientations ne doit cependant pas occulter leurs différences d'approches sur certaines questions, un niveau d'engagement qui varie suivant les secteurs et les organisations ou encore, le cloisonnement de l'action auquel peut conduire la compétition à laquelle elles peuvent se livrer (transmission d'entreprise, formation initiale aux métiers de la branche).

La sensibilisation des entreprises est aujourd'hui plus avancée dans le secteur du bâtiment où la Fédération française du bâtiment (FFB) a saisi l'opportunité qu'offrait le programme européen EQUAL pour dépasser le stade de la réflexion et s'engager aux côtés de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) pour porter le projet « Age et travail » avec pour objectif d'intégrer l'âge comme paramètre des politiques existantes plutôt que d'en conduire une spécifique pour les seniors. Le choix d'une telle stratégie ne semble pas encore tranché dans le secteur des travaux publics.

Si les organisations professionnelles adoptent des positions en fonction de l'analyse qu'elles font des intérêts de leur secteur, si elles ne surmontent pas toujours les inconvénients d'une certaine concurrence, au moins s'accordent-elles sur certaines priorités de moyen long terme qui structurent et peuvent fédérer leur action. C'est en l'occurrence le cas pour :

- le renforcement de l'attractivité de la branche.
- le recrutement et la fidélisation des jeunes, l'ouverture des métiers du BTP aux femmes.
- l'amélioration du niveau de formation des salariés.
- la promotion de la qualité.
- le soutien à la transmission d'entreprise.

Les représentants des organisations syndicales, en fonction des préoccupations de leur fédération, mettent l'accent sur des aspects différents difficultés prévisionnelles de recrutement dans le BTP :

- l'insuffisante place faite à la formation des salariés avec pour conséquence « l'avenir mal préparé ».
- la revalorisation de la branche « qui passe par la revalorisation des salaires et des conditions de travail ».
- la priorité à donner au recrutement des jeunes par rapport au maintien dans l'emploi des seniors.
- l'insuffisante attention portée au devenir des jeunes en formation dans le circuit de l'apprentissage.

Tous les syndicats relaient en revanche la « forte pression au départ » dont ils font l'objet de la part des salariés. Au-delà des clivages reflétant les différences de position sur la réforme des retraites qui les conduisent à des positions différentes sur la deuxième partie de carrière et la pénibilité, tous considèrent que les licenciements économiques ou les départs transactionnels ont masqué l'importance du phénomène d'usure professionnelle qui pouvait être à leur origine. Les restrictions apportées par les pouvoirs publics aux pré-retraites ont changé la donne. La pression au départ des seniors est devenue d'autant plus forte que les salariés du BTP, réputés parmi les plus exposés aux contraintes professionnelles, ont été de fait écartés du champ d'application des dispositions réglementaires sur le départ anticipé pour les salariés ayant exercé des métiers pénibles. A ce titre, la prolongation d'activité pour les seniors s'analyse pour les syndicats de salariés comme un paradoxe.

Les responsables d'entreprise relativisent l'impact de l'inversion démographique et ne perçoivent pas encore le vieillissement des actifs comme un enjeu. Ils ont pourtant toutes chances de connaître des contraintes accrues en matière de recrutement.

Les contraintes à venir sont liées à trois facteurs dont les effets risquent de se combiner.

L'accroissement du besoin de recrutement : les prévisions de branche évoquent un besoin d'emploi portant sur 450 à 500 000 personnes d'ici 2010, avec des recrutements qui devraient progresser pour s'établir de 70 000 à 85 000 unités par an .

Les difficultés de recrutement : avec l'agriculture, les cafés hôtels restaurants, les industries de process et d'électricité électronique, le BTP fait partie des secteurs d'activité qui, fin 2003, rencontraient des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne, singulièrement pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre. Ces difficultés ont toutes chances de s'amplifier.

Le niveau d'attractivité de la branche demeurera encore un temps un handicap dans un contexte où le fléchissement programmé de la demande d'emploi va entraîner une concurrence accrue sur l'offre. Le nombre grandissant de jeunes formés pour l'exercice d'un métier de la construction qui renoncent à entrer dans la profession constitue déjà un indicateur d'alerte.

L'ouverture des métiers de la construction aux femmes demeure très faible et risque de le demeurer encore un temps en dépit des efforts de la branche. Ainsi, aujourd'hui encore, le BTP n'exploite réellement que la moitié du marché du travail.

Les contraintes propres de la branche, enfin, ne peuvent être négligées : d'une part, l'impossibilité de réguler les tensions par la délocalisation des activités et la difficulté corrélative d'envisager le recours aux travailleurs étrangers ou à ceux des autres pays de l'Union, d'autre part, l'hypothèque que fait peser la mise en place d'un dispositif de retraits anticipés qui prendrait en compte la pénibilité de certains métiers ou de certaines tâches et qui viendrait accroître encore le volume des départs.

Si la branche, au niveau de ses organisations professionnelles manifeste une part d'inquiétude face à ces perspectives, son message peine à faire sortir les chefs d'entreprise d'un positionnement très majoritairement attentiste. Ces derniers ne perçoivent encore ni le maintien en activité des seniors comme un point de passage obligé pour l'avenir de l'entreprise, ni l'urgence à modifier en conséquence leur politique ou leurs pratiques de GRH.

Cet attentisme a plusieurs causes. Certaines entreprises importantes ont le sentiment, à juste titre, qu'elles ont anticipé les difficultés à venir en rajeunissant et en continuant à rajeunir leur pyramide des âges. Le rajeunissement de la catégorie des ouvriers non qualifiés est d'ailleurs significatif.

Les TPE, faute des compétences internes ou de relais spécialisés en GRH, se situent dans le court terme qui rythme leur fonctionnement. Evoquer l'horizon 2010 ne suscite guère d'écho. La faiblesse de l'effectif banalise par ailleurs le phénomène du vieillissement et du remplacement des départs qui ne se font « qu'à l'unité ». Or, l'essentiel des recrutements est réalisé par les établissements qui occupent moins de dix salariés et ce sont également ceux qui occupent la proportion la plus importante de seniors.

De surcroît, les entreprises se sont accoutumées à vivre avec les difficultés de recrutement et à les traiter localement. Elles semblent considérer qu'une action locale dynamique leur permettra de « passer le cap » sans avoir à reconsidérer les modes d'organisation de leur entreprise et de gestion de la ressource humaine. Mais cette posture ne traduit -elle pas, en définitive, des difficultés à organiser l'allongement de la vie au travail de leurs seniors ?

2- L'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle représente pour les entreprises une question délicate à aborder avec des implications lourdes à gérer.

La pénibilité des métiers de chantiers de la construction constitue une difficulté majeure pour le maintien dans l'emploi des seniors.

Les entreprises et les organisations professionnelles considèrent les questions de santé comme le principal obstacle à l'allongement des carrières des seniors. Les responsables d'entreprises artisanales et ceux de la CAPEB abordent le plus souvent cette question de manière ouverte. Souvent seniors eux-mêmes, proches de leurs compagnons soit parce qu'ils travaillent encore sur chantier, soit parce qu'ils ont exercé longtemps le même métier, ils évoquent à partir de leur propre expérience les difficultés professionnelles liées à l'âge et à la durée d'exercice du même métier. En vieillissant, parfois « on ne peut plus faire le métier » et en tout état de cause, « à partir d'un certain âge, il y a des tâches qu'il faut laisser aux plus jeunes ». Certains représentants d'entreprises plus importantes évoquent également la difficulté des seniors « à suivre le rythme ».

Les résultats de l'enquête nationale réalisée par la FFB et l'AFPA dans le cadre du projet EQUAL « Ages et travail » pour le secteur du bâtiment reflètent bien ces préoccupations. Les problèmes de santé constituent l'élément le plus souvent cité par les employeurs interrogés comme « venant compliquer la gestion des seniors » (50,3%). Ce pourcentage atteint 58,8% chez les représentants des activités du gros œuvre réputées parmi les plus pénibles. Le présent rapport montre d'ailleurs que la construction est l'un des secteurs qui à jusqu'alors éprouvé le plus de difficulté à maintenir en activité ses seniors.

La branche ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la pénibilité de ses métiers de chantier et sur l'usure professionnelle des salariés qui les exerce. Les contraintes des métiers de chantier de la construction figurent parmi les plus élevées de l'ensemble des activités de production. Le BTP est sur représentée en matière de maladies professionnelles du fait de certaines affections liées aux contraintes de travail. Alors qu'il représente moins de 8 % des salariés, il totalise plus de 12 % des maladies

réglées par la CNAMTS. Les accidents du travail demeurent deux fois plus nombreux et trois fois plus graves dans le BTP et ont des conséquences généralement plus sévères pour les seniors.

Cela ne signifie pas que la construction, par l'intermédiaire de l'OPPBTP notamment, et que les entreprises n'aient pas agi pour prévenir les risques professionnels et pour éliminer certains facteurs de pénibilité physique. Mais force est de constater que ce qui est fait dans ce domaine n'est pas à la mesure de ce qui sépare encore le BTP de la moyenne des autres branches.

Mais la pénibilité et l'usure professionnelle sont des sujets délicats pour le débat social de branche avec des implications lourdes à gérer. Ouvrir le dossier de la pénibilité pose un problème de cohérence avec certaines stratégies des organisations professionnelles, qu'il s'agisse des effets potentiels sur l'image de la branche ou du sentiment partagé par nombre de chefs d'entreprise qu'une telle démarche serait la négation des importants progrès accomplis. Dès lors, il s'agit, non pas d'éluder un débat que la loi rend de toute façon inévitable, mais de trouver les moyens de le rendre positif, ce qui requiert un minimum de consensus entre les interlocuteurs sociaux. Rechercher les bases d'un tel consensus paraît être une nécessité pour préparer une négociation féconde. Le degré d'urgence à le faire est sans doute insuffisamment apprécié, compte tenu notamment de la difficulté de l'exercice et du rôle moteur qu'il serait logique de voir jouer les partenaires sociaux du BTP dans la négociation interprofessionnelle à venir.

Le financement de mesures de retrait anticipé d'activité constitue par ailleurs un enjeu important et encore insuffisamment éclairé. Quelle que soit la manière d'envisager cette prise en compte, qu'il s'agisse de compenser la pénibilité ou d'en prévenir les conséquences, on ne saurait méconnaître l'importance des enjeux économiques pour la branche et pour les entreprises. Plus d'un million de salariés en effet, sont potentiellement concernés. Or, la question clé de savoir « qui va payer » est encore insuffisamment éclairée.

Les marges pour organiser la reconversion professionnelle en seconde partie de carrière paraissent aujourd'hui limitées. Les petites entreprises manifestent peu de réticences à l'idée de conserver leurs seniors tant en raison de la place et du statut que souvent ils y acquièrent. Du fait notamment d'une ancienneté généralement importante, ce sont des salariés parfaitement intégrés, que l'entreprise reconnaît comme tels en qualité de « mémoires », de « pivots », d'« éléments de stabilité ». Non seulement ce sont eux « qui apprennent le métier aux nouveaux venus », mais qui également bénéficient de marques de confiance distinctives, à qui par exemple « on n'hésite pas à confier la responsabilité de gérer l'approvisionnement des chantiers, d'établir les devis pour les clients et d'encaisser les factures ». La reconnaissance professionnelle et l'estime personnelle dont peuvent bénéficier « les anciens » tendent à en faire des « familiers » autant que salariés dont l'entreprise ne se sépare que pour raisons graves ou de force majeure.

Pourtant, maintenir dans l'emploi l'un de ces « anciens » quand il manifeste des difficultés grandissantes à exercer un métier reconnu difficile pose des problèmes mal résolus. Des réponses plus ou moins empiriques y sont apportées qui jouent essentiellement sur l'un des atouts dont dispose la construction : la relative souplesse de l'organisation du travail de chantier et les degrés de liberté dont y disposent les salariés non assujettis, en règle générale, aux contraintes du travail à poste fixe. Cela conduit à des transferts de tâches pénibles sur de plus jeunes, de plus robustes ou de plus éloignés de l'entreprise (les intérimaires). La difficulté survient lorsque les dispositions « d'évitement » s'avèrent insuffisantes. Les solutions internes de repli, qu'il s'agisse de postes existants ou de fonctions nouvelles sont à la dimension des entreprises : réduites. Il est révélateur que les exemples de maintien dans l'activité de seniors ne pouvant plus exercer leur métier d'origine, d'autant plus exemplaires qu'ils sont peu nombreux, portent sur des postes d'atelier ou de dépôt, en nombre extrêmement limité dans les entreprises de petite taille. Quant aux activités nouvelles qui permettraient d'allonger les fins de parcours professionnels, elles sont liées à une question sensible dans ce type d'entreprise : celle de la perte de savoirs liée au départ des collaborateurs expérimentés. Si le besoin est pointé, force est de constater que « le tutorat », quel que soit par ailleurs son intérêt, ne représente pas à ce jour pour nombre de chefs d'entreprise une alternative pour le maintien en activité des seniors.

Les entreprises les plus importantes peinent à trouver des solutions motivantes et économiquement satisfaisantes qui permettraient de prolonger les fins de carrière. Hormis le caractère récent de la réflexion opérationnelle qui prévaut également dans cette catégorie d'entreprise, il y a sans doute moins de distance entre un major du bâtiment ou des travaux publics et une grande entreprise de la métallurgie, voire de la banque, qu'il n'y en a avec une PME de la branche. La structuration de la GRH fait l'essentiel de la différence. Pourtant, on s'y montre souvent dubitatif sur la possibilité de dégager des solutions susceptibles de favoriser l'allongement des fins de carrière.

Deux écueils sérieux émergent. D'une part, la contradiction qui existe entre une fin de carrière vécue par les salariés comme une apogée professionnelle et des solutions alternatives encore imprécises mais dont on pressent qu'elles devront s'enrichir pour ne pas être considérées comme des « voies de garage » et/ou comme des pis aller. D'autre part, même la grande entreprise éprouve des difficultés à dégager des perspectives de prolongation des fins de carrière qui aient un sens économique et une consistance suffisante pour justifier le maintien du salaire antérieur. La fin annoncée de la pré retraite progressive est ici regrettée « car il y a aujourd'hui la perspective d'habiter la PRP différemment en développant de véritables solutions à temps partiel ».

Ces perspectives semblent concerner pour l'essentiel les ingénieurs, les cadres et les ETAM. Comme dans le reste de la branche, le scepticisme prévaut sur l'allongement de la fin de carrière des ouvriers. Le départ à 60 ans « et parfois même avant » demeure un objectif au moins implicite dans les entreprises rencontrées. Par ailleurs, certaines stratégies visent à faire des activités à haute valeur ajoutée, en amont de la construction proprement dites, le cœur de compétence de l'entreprise. Elles poussent alors à investir plutôt dans la recherche d'une sous-traitance partenariale des activités de « production » que dans le maintien en activité des ouvriers seniors.

Le niveau des salariés et certaines faiblesses de la formation continue obèrent les chances de succès d'une politique de diversification des fins de parcours professionnels. La prolongation de l'activité professionnelle en fin de carrière suppose que les entreprises puissent dans nombre de cas proposer aux salariés des emplois différents de ceux qu'ils exerçaient jusqu'alors mais également que les intéressés puissent envisager positivement de telles perspectives. Or, le BTP se distingue aujourd'hui des autres branches par le niveau moyen de formation plus faible de ses salariés, lié au poids important de sa composante ouvrière.

En 2001, 84,7% des salariés avaient un niveau inférieur au niveau IV contre 60% pour l'ensemble des branches, un peu plus du quart des actifs ne possédait encore aucun diplôme (25,8%). Par ailleurs, et c'est sans doute le point le plus préoccupant, de nombreux témoignages font état de l'importance probable des situations d'illettrisme, bien que le phénomène demeure encore mal cerné. La formation continue constitue donc un enjeu important.

En dépit du volontarisme de la branche, les entreprises se sont encore insuffisamment appropriées la formation continue comme levier d'amélioration du niveau de leurs salariés. Nombre d'entre elles versent aux organismes collecteurs leur contribution à l'effort de formation sans organiser d'actions au bénéfice de leurs salariés.

Une autre faiblesse tient au fait que les moins qualifiés, qui sont également les plus exposés à la pénibilité, sont aussi ceux qui accèdent le moins à la formation continue. Les ouvriers non qualifiés ONQ représentent 18% des effectifs salariés du BTP mais 9% des bénéficiaires d'une action de formation continue. Cet écart est plus marqué dans le secteur du bâtiment que dans celui des travaux publics.

En revanche, les seniors ne sont pas écartés de la formation continue.

Principales recommandations de la mission

L'action de la branche

1. La branche a tout à gagner en affichant sa détermination à réduire la pénibilité de ses activités de production, compte tenu de l'influence de cette dernière en terme d'image comme sur la durée des carrières. La loi du 21 Août 2003 donne aux partenaires sociaux l'opportunité de régler ce problème. La branche devrait sans délai préparer les négociations à venir pour tenter de dégager un consensus en son sein et jouer le rôle moteur qui semble lui revenir dans la prochaine négociation interprofessionnelle. En préalable, les organisations professionnelles de la branche devront notamment procéder à une analyse sectorielle de la pénibilité pour bâtir une politique de prévention de l'usure professionnelle.

2. Il est légitimement attendu de la branche qu'elle s'implique dans un projet ambitieux d'évolution des conditions de travail. Ceci suppose de fédérer toutes les catégories d'entreprises autour d'un projet et d'objectifs de moyen terme réalistes et concrets, d'en faire un sujet de débat social dans le cadre du dialogue à établir et des

négociations à conduire sur la pénibilité. Un tel projet pourrait faire l'objet d'un contrat d'objectif avec l'OPPBTP et d'une convention de collaboration avec l'ANACT et susciter la mise en œuvre de synergies concrètes.

Il pourrait ainsi s'appuyer sur :

- . un ciblage prioritaire sur les secteurs et métiers actuellement les plus concernés avec la détermination d'objectifs de progrès. La préparation de ce ciblage pourrait être confiée à l'OPPBTP en collaboration étroite avec la CNAM et la médecine du travail professionnelle.

- . des plans d'actions élaborés en concertation avec les syndicats professionnels combinant la démarche de progrès de l'OPPBTP, l'observation par la médecine professionnelle du vécu des salariés et le suivi dans le temps de leur état de santé et des décisions d'inaptitude, l'accompagnement des entreprises et le soutien technique aux projets innovants.

Un accord de même nature que celui du 3 Décembre 1996 sur la formation pourrait fixer pour 5 ans les orientations prioritaires retenues par la branche en matière de conditions de travail. Elles auraient valeur de recommandations pour les entreprises. Dans de telles perspectives, inclure l'analyse des principaux facteurs de pénibilité dans l'examen périodique des risques professionnels par l'entreprise, obligatoire depuis 2002, serait certainement pertinent.

3. La branche porte également la responsabilité de favoriser une meilleure appropriation de la formation continue par les PME et les TPE, et d'inciter à ce qu'elle soit davantage utilisée pour améliorer le niveau des salariés les moins qualifiés et pour renforcer ainsi leur capacité à s'adapter à des tâches ou à évoluer en temps utile vers des métiers moins contraignants. Certaines des pistes d'action proposées font une large place à l'initiative et à l'action territoriales. Pour autant, elles ne sauraient se passer d'une impulsion forte ainsi que d'une coordination étroite avec et entre les trois organismes collecteurs agréés de la branche.

4. Au-delà de la seule formation continue, la branche doit coordonner et simplifier ses démarches, en particulier son secteur du bâtiment, tout en mutualisant en partie les moyens des organisations professionnelles sur les priorités stratégiques communes (ouverture des métiers aux femmes, difficultés de recrutement, transmission d'entreprises), tant au niveau national qu'à celui des territoires. La coordination locale pourrait être utilement fixée comme règle de conduite, singulièrement dans leurs rapports avec les conseils régionaux pour l'élaboration et la mise en œuvre des conventions d'objectifs.

5. Enfin, la branche doit amplifier son action de sensibilisation des entreprises. Si elle est elle-même persuadée que le vieillissement de la population active est un enjeu, elle doit faire partager sa conviction. La mise en place d'indicateurs locaux de tensions sur le marché du travail, qui serviraient de supports de communication périodique pour chacun des métiers dans chacune des régions, rendrait certainement service à la profession.

L'action des entreprises

Il serait certainement profitable à toutes les parties que les entreprises, sans attendre les orientations de la branche ou des pouvoirs publics, intègrent davantage « une stratégie de l'âge » visant à préparer en temps opportun chaque salarié à aborder sa seconde partie de carrière, à définir avec lui un projet d'évolution et à l'accompagner dans la conduite de son projet personnel.

L'action de l'Etat

1-L'Etat, tout en restant à sa place, devrait pouvoir accompagner une démarche qu'il a suscitée à l'occasion de la réforme des retraites. Tant au niveau national qu'à l'échelon territorial, on attend de l'Etat qu'il éclaire la démarche qu'il a suscitée sur l'emploi à tout âge, pour appuyer la mobilisation territoriale, faciliter la coordination et prévenir les déperditions d'énergies.

Il pourrait le faire en organisant l'interface avec les territoires, en suscitant, en animant et accompagnant au niveau national les démarches de branche et leur démultiplication territoriale. Des interlocuteurs de branches pourraient être désignés, plus particulièrement disponibles pour organiser la collaboration Etat/branche, alimenter la réflexion, éclairer les décisions et appuyer les projets porteurs. Donner une entrée « branche » à la politique des âges permettrait également d'organiser son animation territoriale. La DGEFP et la DRT pourraient être conjointement chargées de bâtir et de piloter ce dispositif.

2. Deux propositions complémentaires concernent les outils qui pourraient accompagner une meilleure structuration d'une politique publique des âges :

- . une convention unique devrait pouvoir simultanément mobiliser les principaux outils que sont le FACT et les EDDF pour encourager les projets intégrant la gestion des ressources humaines, notamment la formation, les conditions de travail et d'emploi.

- . le maintien d'un dispositif de préretraite progressive, considéré comme particulièrement adapté pour développer les solutions transitoires entre travail à temps plein et retraite, paraît nécessaire.

Sommaire

INTRODUCTION	2
PRESENTATION DE LA BRANCHE	4
CHAPITRE 1 L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE CONSTITUE UNE PRÉOCCUPATION INÉGALEMENT PARTAGÉE DONT LES ENTREPRISES TENDENT À RELATIVISER L'IMPACT.....	8
1.1 LES CONSÉQUENCES DU VIEILLISSEMENT DES ACTIFS PRÉOCCUPENT À DES TITRES ET À DES DEGRÉS DIFFÉRENTS LES ACTEURS INSTITUTIONNELS.	8
1.1.1 <i>Un thème sur lequel les organisations professionnelles d'employeurs savent ne pouvoir être absentes, mais qui ne bouleverse pas leurs priorités.....</i>	9
1.1.1.1 Une mobilisation récente qui varie en fonction de la situation propre de chacun des deux secteurs de la branche.....	9
1.1.1.2 Un thème qui ne bouleverse pas les priorités de la branche	15
1.1.2 <i>Les syndicats de salariés relaient surtout la forte pression en faveur des départs anticipés des seniors.....</i>	17
1.2 EN DÉPIT DES CONTRAINTES ACCRUES QU'ELLES VONT CONNAÎTRE, LES ENTREPRISES RELATIVISENT LES CONSÉQUENCES DE L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL..	19
1.2.1 <i>La branche, en raison de ses spécificités, connaîtra des contraintes accrues face aux tensions du marché du travail.....</i>	19
1.2.2 <i>Pour l'heure, les entreprises relativisent l'impact de l'évolution démographique à l'œuvre</i>	23
1.2.2.1 Le vieillissement n'est pas encore clairement perçu comme un enjeu	23
1.2.2.2 Le recours accru aux seniors n'est pas à ce jour considéré comme inéluctable	25
CHAPITRE 2 L'ALLONGEMENT DE LA SECONDE PARTIE DE LA VIE PROFESSIONNELLE CONSTITUE POUR LA CONSTRUCTION UNE QUESTION DÉLICATE À ABORDER AVEC DES IMPLICATIONS LOURDES À GÉRER	30
2.1 UNE QUESTION DÉLICATE À ABORDER.....	30
2.1.1 <i>La pénibilité particulière des activités de construction pèse sur les perspectives d'allongement de la vie au travail</i>	30
2.1.1.1 Un constat convergent des interlocuteurs de la branche.....	30
2.1.1.2 La construction figure parmi les branches qui ont jusqu'alors éprouvé le plus de difficultés à maintenir en activité leurs seniors, notamment les ouvriers	32
2.1.2 <i>Pénibilité et usure professionnelles constituent des sujets aussi incontournables que difficile à aborder pour les interlocuteurs de la branche</i>	35
2.1.2.1 La branche ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la pénibilité de ses métiers de chantier et sur l'usure professionnelle des salariés qui les exerce.....	35
2.1.2.2 La pénibilité et l'usure professionnelle sont des sujets délicats pour le débat social de branche ..	41
2.2 DES IMPLICATIONS LOURDES À GÉRER	44
2.2.1 <i>Les marges pour organiser la reconversion professionnelle en seconde partie de carrière paraissent aujourd'hui limitées</i>	44
2.2.1.1 Les entreprises se montrent souvent réservées sur les perspectives de diversification des parcours en seconde partie de carrière.....	44
2.2.1.2 Le niveau des salariés et certaines faiblesses de la formation continue obèrent les chances de succès d'une politique de diversification des fins de parcours professionnels	49
2.2.2 <i>L'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle implique de concevoir l'action à la fois sur le court et le moyen terme en cohérence avec les priorités de la branche</i>	55
2.2.2.1 Le court terme appelle la recherche d'une solution réaliste de retrait anticipé d'activité pour les seniors actuels ayant durablement exercé les métiers les plus pénibles	55
2.2.2.2 La branche ne peut faire l'économie d'une politique novatrice de prévention de l'usure professionnelle et d'élévation du niveau de formation.....	57
CONCLUSION.....	61
ANNEXES	

Introduction

La mission relative à la gestion des âges dans le secteur de la construction s'inscrit dans le cadre de la préparation du rapport annuel 2004 de l'IGAS, dont elle constitue une thématique.

Elle a été confiée à Guy Clary et à Claude Lavigne, membres de l'Inspection générale des affaires sociales. (Annexe 1)

La mission s'est fixée comme objectif d'éclairer trois questions de fond :

- comment les stratégies de la branche et les pratiques d'entreprise ont-elles intégré ou peuvent-elles intégrer les conséquences cumulées de la réforme des retraites et de l'évolution démographique qui conduisent à envisager comme nécessaire l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle ?
- le maintien en activité des salariés les plus âgés constitue-t-il pour la branche comme pour les entreprises, un enjeu réel ?
- quelle analyse peut-on faire de la cohérence entre le diagnostic, les stratégies de la branche et les pratiques des entreprises ? quels sont les déterminants majeurs sur lesquels agir pour avancer ?

L'enjeu que constitue l'augmentation programmée du taux d'activité des plus de 50 ans pour rejoindre la moyenne européenne ainsi que la prégnance de la pénibilité des métiers de chantier dans le BTP ont conduit la mission à privilégier les perspectives de maintien dans l'emploi des « seniors » comme point d'entrée de l'analyse.

Face à une problématique qui n'a nourri le débat social que de manière récente, les entreprises pouvaient, soit manquer encore de recul, soit ne se sentir encore que peu concernées, singulièrement celles de petite taille qui occupent une place importante dans le maillage de la branche. La mission a donc choisi de croiser approche institutionnelle et approche territoriale. (annexe 2)

Elle s'est entretenue au niveau national avec des représentants de la Fédération française du bâtiment (FFB), de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) et de la Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) ainsi qu'avec ceux de quatre des cinq fédérations syndicales représentatives des salariés.

Elle a complété cette première série d'entretiens par des rencontres plus thématiques sur la formation continue avec le directeur de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du bâtiment et son homologue de l'OPCA des travaux publics, sur les conditions de travail, avec des représentants de l'office public de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), de la CNAMTS et de l'association paritaire de médecine du travail (APMT).

Elle a fait le choix d'étudier sur le terrain dans quelle mesure des acteurs locaux publics et privés, notamment ceux de la branche, avaient commencé à se préoccuper des incidences locales de l'évolution démographique ainsi que la manière dont se

constituaient les dynamiques locales autour de ce thème, avec quelles perspectives mais aussi quelles limites. Deux régions où la problématique du vieillissement de la population se révèle particulièrement sensible ont été retenues, l'Auvergne et le Poitou-Charentes. Pour compléter cette vision, la mission a rencontré des représentants de deux grands groupes, l'un du bâtiment, l'autre des travaux publics.

Le rapport d'enquête fait en préambule une présentation sommaire de la branche en se focalisant d'une part sur ce qui la distingue fondamentalement des autres face au défi du vieillissement de la population, et d'autre part, sur certains clivages internes susceptibles de compliquer son action collective.

Sa première partie rend compte de la perception qu'ont actuellement les acteurs institutionnels de la branche ainsi que les chefs d'entreprise des risques de tensions durables du marché du travail, du degré d'urgence à s'y préparer et de la manière dont ils envisagent de le faire. En d'autre terme, cette première partie essaie de répondre à la question de savoir si la branche est convaincue que la pression du marché du travail va devenir telle, que les entreprises vont devoir conserver le plus longtemps possible leurs seniors.

La seconde partie examine l'enjeu très spécifique que constitue pour la branche l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle des salariés, notamment en raison de la pénibilité particulière des métiers de chantier. La question devient moins alors de savoir si le maintien en activité des seniors est nécessaire mais dans quelle mesure il est jugé possible et à quelles conditions.

Présentation de la branche

La construction occupe aujourd'hui 1,250 million de salariés soit moins de 8% du total toutes branches confondues. Si certaines caractéristiques la distinguent nettement, ce n'est pas le cas de la pyramide des âges de sa population active. La répartition de ces derniers selon les tranches d'âge discriminantes ne se démarque pas de la moyenne nationale.

Tableau 1: population active employée :

Tranches d'âges	Construction		Ensemble des branches	
	(94/96)	(99/01)	(94/96)	(99/01)
Jusqu'à 30 ans	24,5%	22,9%	23,5%	22,6%
31 à 40 ans	29,3%	29,4%	30,2%	29 %
41 à 50 ans	28,4%	27,3%	29,5%	29 %
Plus de 50 ans	17,8%	20,4%	16,7%	19,4%

Source INSEE, enquête emploi, exploitation CEREQ

En revanche, certaines de ses spécificités, à la fois structurelles et conjoncturelles sont prégnantes pour toute approche de la politique des âges.

Tout d'abord, la prédominance de petites et très petites entreprises. Les non salariés dans le BTP représentent 20% des actifs, c'est à dire deux fois plus que la moyenne observée toutes branches confondues. Sur 320 000 entreprises recensées dans la construction, 42% sont des structures artisanales n'employant pas de salariés. Sur la période 1998/2000, les entreprises de moins de 50 salariés représentaient plus de 99% des établissements (dont 92% sont des moins de dix salariés), occupent 71% des salariés en réalisent 64% du chiffre d'affaire de la branche.

La répartition territoriale des entreprises est assez homogène, caractéristique pour partie liée au fait que la construction est l'une des activités pivot de l'aménagement du territoire.

Tableau 2 : Répartition des entreprises, des salariés, et du chiffre d'affaires par classe de taille (période 98 /00)

Taille de l'entreprise	% des entreprises	% des salariés	% du CA du BTP
-10 salariés	91,5	37,4	34,7
10/49 salariés	7,8	33,9	29,7
50/99 salariés	0,5	7,1	7,7
100 salariés et +	0,3	21,5	27,9

Source : INSEE, fichier EAE (moyenne glissante tri annuelle au 31 décembre)

Cette situation n'est pas sans conséquences. Dès lors qu'il s'agit de développer une politique faisant appel à la gestion prévisionnelle des ressources humaine et des compétences, on pressent la responsabilité qui pèse sur les institutions de la branche pour sensibiliser, mobiliser et accompagner les entreprises mais également la difficulté d'impulser une gestion homogène et dynamique des ressources humaines.

Par ailleurs, la densité du maillage territorial du BTP a toujours constitué un paramètre important du développement local, singulièrement en zone rurale. C'est aujourd'hui devenu un paramètre sensible : le vieillissement particulièrement marqué

des actifs non salariés(voir infra) pose la question de la pérennité des entreprises après le départ massif annoncé de ceux qui les dirigent.

La prédominance des petites et très petites entreprises explique largement l'importance du niveau national dans le pilotage institutionnel de la branche. La faiblesse relative de l'implantation des organisations syndicales lui paraît liée; toutes, et quelles que soient leur stratégie et leurs options, peinent à s'ancrer durablement sur un terrain qui ne leur est pas favorable, soit parce qu'il est trop dispersé sur le territoire, soit parce qu'il se recompose sans cesse au gré des grands chantiers et des mouvements de main d'œuvre. Si la politique sociale de la branche se vit dans les entreprises, elle se discute avant tout à Paris. Les fédérations représentatives conservent la maîtrise institutionnelle et la responsabilité du dialogue social, pouvoir d'autant mieux revendiqué et assumé qu'il s'inscrit dans un fort attachement à la gestion paritaire des institutions de branche. Les fédérations pilotent en particulier la formation professionnelle, la prévoyance sociale, la prévention. Elles portent notamment la réflexion sur la politique des âges. La décentralisation a cependant poussé les organisations professionnelles à renforcer le rôle et la capacité d'initiative de l'échelon régional. C'est le cas en matière de dialogue social territorial avec les commissions paritaires régionale de l'emploi (CPRE) mais peut être et, surtout, en ce qui concerne la formation professionnelle et la négociation des contrats d'objectifs avec les conseils régionaux. Si le niveau national demeure indispensable pour impulser, il dispose, même si c'est de manière encore inégale suivant les régions, de « relais de terrain » qui non seulement déclinent des orientations nationales mais qui également commencent à s'inscrire dans des problématiques territoriales spécifiques en fonction des réalités locales(la formation à distance des chefs de chantier en Auvergne, l'ouverture aux femmes des métiers du second œuvre dans les Pays de la Loire, l'intégration dans la démarche partenariale pour une politique territoriale des âges en Poitou-Charentes...).

Deuxième caractéristique distinctive, l'importance du personnel de production et notamment de sa composante ouvrière et masculine. La faible présence des femmes dans la branche est une des données les plus connues. Elles occupent moins de 10% des emplois du BTP(pour près de 45% en moyenne toutes branches confondues) et de manière contrastée suivant les catégories socioprofessionnelles : plus de la moitié des ETAM sont des femmes mais ces dernières n'occupent qu'un emploi de cadre sur dix et un sur cent dans la catégorie des ouvriers.

Sa structure socioprofessionnelle distingue également le BTP des autres branches.

Tableau 3: Part des catégories socioprofessionnelles dans les branches (période 1999/2001)

Catégories socioprofessionnelles	Construction	Toutes branches
Non salariés	20,1	9,2
Cadres	4	13,9
Professions intermédiaires	10,3	21,2
Employés	5,6	29
Ouvriers qualifiés	45,1	17,4
Ouvriers non qualifiés	15	9,4

Source : INSEE, enquête emploi, exploitation CEREQ.

Si l'on raisonne uniquement en terme de salariés, les trois quart des emplois de la construction sont occupés par des ouvriers qualifiés (56%) et non qualifiés (19%). Même si cette proportion baisse de huit points par rapport aux années 1980, elle demeure largement supérieure à celle observée en moyenne au niveau de l'ensemble des branches (30%).

Dans une perspective d'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle, cette caractéristique mérite une attention particulière dès lors que ces deux catégories sont les plus exposées à la pénibilité des métiers de chantier et à l'usure professionnelle.

Enfin, son image auprès du grand public constitue un handicap en terme d'attractivité par rapport à nombre d'autres branches malgré les efforts récents de la profession pour la rectifier et mettre en valeur ses atouts. Si elle s'applique à valoriser « la passion du métier », des niveaux de rémunérations redevenus attractifs et « l'ascenseur social » qui y fonctionne, la branche demeure prisonnière de ses conditions de travail difficiles, de la pénibilité de nombre de ses activités et notamment de leur dangerosité.

Tableau 4 : Accidents du travail par comité technique national (CTN) en 2002

CTN	Taux de fréquence	Taux de gravité	Accidents mortels
Métallurgie	29,2	1,13	74
BTP*	58,4	3,17	157
Transports, eau, gaz, électricité, livre, communication	27,6	1,42	181
Services, commerces, industries de l'alimentation	34,9	1,44	47
Chimie, caoutchouc, plasturgie	24,1	1,01	14
Bois, ameublement, papier - carton, textile	37,1	1,62	29
Vêtements, cuirs et peaux, pierres et terres à feu			
Commerces non alimentaires	16	0,75	67
Autres services I(banques, assurances...)	6,9	0,29	43
Autres services II(santé...)et travail temporaire	27,6	1,33	74
Total des 9 CTN	25,4	1,17	686

Source : CNAMTS *Hors sièges et bureaux

- *taux de fréquence*: nombre d'accidents avec arrêt/ nombre d'heures travaillées x 1 000 000
- *taux de gravité*: nombre de journées perdues par incapacité temporaire/ nombre d'heures travaillées x 1 000

Cette approche globale à partir des caractéristiques qui distinguent la construction des autres branches ne doit pas masquer nombre de facteurs internes qui la rendent moins homogène qu'il pourrait y paraître. C'est le cas en matière de fonctionnement institutionnel où le jeu des acteurs est souvent jugé « particulièrement compliqué ».

Des différences notables séparent les activités du bâtiment de celles des travaux publics. Les travaux publics n'occupent que le quart environ des salariés de la branche. L'activité y est plus concentrée. Les travaux routiers représentent par exemple un tiers des salariés des TP (dont 70% d'ouvriers) devant les travaux électriques avec 20%. L'essentiel est cependant ailleurs. Les deux secteurs ne se « ressemblent pas ». Les logiques d'entreprise, l'organisation et les techniques du travail, les métiers y sont différents. On revendique et on assume de part et d'autres les différences de culture et d'intérêts. S'il n'y a pas de cloisonnement entre les deux secteurs, le fonctionnement institutionnel avoue une certaine différenciation. Deux OPCA ont remplacé la structure

qui, jusqu'en 1995, était commune pour les établissements de 10 salariés et plus, Il n'y a plus une CPNE mais des « CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics »...Les enjeux de l'allongement de la seconde partie de carrière ne sont à l'évidence pas les mêmes dans les deux secteurs et leurs organisations professionnelles n'affichent d'ailleurs pas toujours les mêmes options.

S'il y a une certaine différenciation entre les secteurs, on peut parler d'une concurrence « catégorielle » entre les organisations adhérentes au MEDEF (la FFB et la FNTF) et la CAPEB qui veille aux intérêts particuliers de l'entreprise artisanale. S'il ne faut pas exagérer l'importance des antagonismes, cette situation complique la résolution d'un certain nombre de questions au niveau national (une stratégie commune de la formation continue) mais également au niveau territorial, soit qu'on y observe la multiplication non coordonnée des initiatives sur le même sujet (la transmission d'entreprise), soit qu'il y ait une démarche séparée vis à vis du conseil régional (contrats d'objectifs).

Chapitre 1 L'évolution démographique constitue une préoccupation inégalement partagée dont les entreprises tendent à relativiser l'impact.

Deux facteurs concourent à la montée en puissance du thème de la gestion des âges: l'allongement progressif de la période de travail nécessaire pour ouvrir des droits à la retraite et la contraction de la population active induite par l'inversion démographique. La première nécessite qu'à très court terme les entreprises intègrent l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle comme paramètre de la gestion des ressources humaines. La seconde les invite, de manière plus prospective, à évaluer dans quelle mesure les contraintes du marché du travail, sur tel segment d'activité et sur tel territoire, impliquent d'envisager un recours accru aux seniors, soit en recrutant plus que par le passé dans les tranches d'âge correspondantes, soit en les maintenant dans l'entreprise plus longtemps que prévu.

Quoi qu'il en soit, faire une place accrue aux seniors dans des conditions humainement et économiquement acceptables suppose la promotion d'un emploi de qualité, c'est à dire un emploi où chaque travailleur bénéficie d'une formation et d'un développement professionnel jusqu'à l'âge de la retraite, d'une valorisation de l'expérience, enfin d'un environnement de travail sûr. Cela implique des modifications importantes de l'organisation de travail et de la gestion des ressources humaines.

Où en est-on aujourd'hui dans la construction sur ces différentes questions ? Les acteurs institutionnels donnent le sentiment qu'ils sont préoccupés à différents degrés par les conséquences du vieillissement des actifs. Les entreprises, quant à elles, tendent à relativiser les conséquences annoncées de l'évolution démographique sur leur fonctionnement.

1.1 Les conséquences du vieillissement des actifs préoccupent à des titres et à des degrés différents les acteurs institutionnels.

Du côté des organisations professionnelles, c'est naturellement la logique du maintien et du développement de l'entreprise qui prévaut ; le vieillissement des actifs n'est qu'un sous ensemble de cette problématique.

Concernant les syndicats de salariés, c'est certainement autant la pression des travailleurs en faveur du départ anticipé, que la doctrine d'allègement de la pénibilité qui fixe la ligne de conduite.

Dans tous les cas, aucun modèle unique de pensée ne se dégage pour l'instant, d'un côté, comme de l'autre.

1.1.1 Un thème sur lequel les organisations professionnelles d'employeurs savent ne pouvoir être absentes, mais qui ne bouleverse pas leurs priorités.

L'exposition de la branche aux difficultés de recrutement, l'impact d'un volume accru de départs à la retraite, notamment en ce qui concerne les dirigeants de TPE et de PME, préoccupent déjà depuis un certain temps les partenaires sociaux du BTP¹. Ce qui est plus récent, ce sont les signes de la mobilisation qui s'opère au niveau de la branche sur les conséquences du vieillissement des actifs.

Si des stratégies renouvelées s'esquissent, différentes suivant les secteurs et les organisations, elles ne bouleversent pas les priorités communes que se sont données ces dernières, en forme d'ambition pour la branche.

1.1.1.1 Une mobilisation récente qui varie en fonction de la situation propre de chacun des deux secteurs de la branche

Certaines initiatives traduisent la volonté partagée des organisations professionnelles de la branche de se mettre « en ordre de marche », quand bien même ne seraient pas maîtrisés les éléments du changement démographique qui s'opère. Ces initiatives traduisent trois préoccupations communes.

▪ Renforcer la capacité de veille

Disposer d'une capacité d'observation et d'analyse fines de l'évolution des activités et des métiers est un enjeu important pour la branche. Il s'agit d'abord d'acquérir une visibilité dont elle ne dispose pas toujours et qu'elle a du mal à actualiser sur les pratiques dominantes d'un secteur essentiellement constitué de TPE et de PME. Cela doit ensuite renforcer sa capacité à convaincre les entreprises de l'importance de la gestion de la ressource humaine comme principal outil d'ajustement pour s'adapter aux contraintes à venir.

La branche a pris la décision de "reformer" certains de ses outils. Des évolutions importantes sont survenues depuis l'élaboration, en 1992, du premier contrat d'études prospectives² (CEP) qui avait utilement permis d'éclairer le contexte dans lequel la construction était alors appelée à évoluer. Les partenaires sociaux des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics ont jugé opportun de conclure avec l'Etat en 2003 un nouveau CEP autour des enjeux actuels du BTP : le recrutement et la fidélisation de salariés qualifiés, la gestion de la pyramide des âges, l'évolution des organisations du travail, la reprise-crédation d'entreprises. Le CEP devrait notamment aider la branche à structurer une politique d'emploi et de ressources humaines adaptée à ses besoins et "proposer des pistes d'action qui permettront d'accompagner les entreprises dans la conduite des changements nécessaires".

¹ Ces préoccupations figurent par exemple dans l'accord de branche sur la formation de 1996. L'accord cadre national de 1999 entre la FFB et l'ANPE visait à susciter des dynamiques locales pour surmonter les difficultés de recrutement.

² Ainsi le développement de tableaux de bord de suivi des emplois et qualifications des jeunes de moins de 30 ans, et la généralisation des observations de l'emploi et de la formation dans les régions.

Elle travaille également sur un projet d'optimisation de ses capacités d'observation, aussi importantes, voire imposantes, que dispersées, notamment au sein des différentes institutions paritaires. Ainsi, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, la branche a engagé la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui doit regrouper l'ensemble des outils existants tels que :

- la banque nationale de données de compétence (BNDC)
- les observatoires régionaux de l'emploi et des qualifications
- le tableau de bord de l'emploi et de la formation des jeunes du BTP
- les études conduites dans le cadre du programme coordonné d'étude ingénierie et expérimentation des OPCA.

Il restera à configurer le nouveau dispositif de manière à permettre des analyses territoriales fines: l'anticipation des besoins de main d'œuvre dans la branche ne peut se dispenser d'une analyse régionale et parfois même infra régionale tant les situations d'un territoire à l'autre sont contrastées.

Parmi les éclairages que le CEP pourrait utilement apporter, celui sur les perspectives ouvertes par la profonde évolution des marchés de la construction présenterait un intérêt particulier. L'importance grandissante du marché de l'entretien restauration, par rapport à la construction neuve, semble bien correspondre à une tendance pérenne. Ce marché représentait en 2000, 49% de l'activité des entreprises du bâtiment et 35% de celle des travaux publics. Dans le seul bâtiment, ce marché a explosé, progressant de 24% entre 1994 et 2000, avec un nouvel élan consécutif à l'abaissement à 5,5 % de la TVA sur les travaux d'amélioration dans le logement. Cette évolution et les rapports à la fois plus proches et plus confiants à établir avec la clientèle dessine de nouveaux profils d'emploi pouvant constituer des opportunités de diversification de la seconde partie de carrière des seniors.

▪ **Favoriser une meilleure appropriation par les petites entreprises de la formation continue**

La branche combine un double handicap: la faiblesse du niveau moyen de formation de ses salariés et un taux d'accès à la formation continue sensiblement moins élevé que dans les autres branches. La seconde partie du rapport met en évidence l'inconvénient que constitue la capacité d'adaptation réduite de nombre de salariés dont le maintien en activité passe par un changement sinon du métier, du moins des tâches accomplies.

Deux engagements de développement de la formation (EDDF) conclu avec l'Etat couvrent, l'un les établissements de moins de dix salariés, l'autre ceux au delà de ce seuil. Le second a été renouvelé et signé en 2003. Il définit les actions soutenues financièrement par l'Etat. Elles devront se rattacher à quatre demandes prioritaires: les démarches de GPEC, celles de fidélisation et de maintien dans l'emploi des salariés et notamment des seniors, celles pour la qualification et la validation des acquis de l'expérience professionnelle et enfin, les démarches de préparation à la création et à la reprise d'entreprise.

La convention cadre se décline par région et incite les organisations professionnelles à moduler les priorités nationales en fonction des réalités et des besoins locaux. Si les fédérations régionales se sont généralement hâtées de signer les conventions d'application, elles ne semblent pas toujours s'être suffisamment investies pour ajuster les objectifs nationaux aux spécificités et aux besoins de chaque région. Il est encore un peu tôt pour juger des résultats d'un dispositif dont la montée en charge ne peut être que progressive.

- **Préserver la possibilité pour les entreprises de prononcer la mise à la retraite de leurs salariés à partir de 60ans**

Une négociation en ce sens a été engagée dans le BTP au début de l'année 2004. Un accord est ouvert à la signature depuis le 13 avril 2004 et jusqu'au 7 mai 2004, plusieurs syndicats devraient le parapher. L'économie générale de cet accord est celle prévue par la loi du 21 août 2003.

Les convergences qui existent entre les organisations professionnelles sur de grandes orientations ne doivent cependant pas occulter leurs différences d'approches sur certaines questions, un niveau d'engagement qui varie suivant les secteurs et les organisations ou encore, le cloisonnement de l'action auquel peut conduire la compétition à laquelle elles peuvent se livrer.

- **Des approches différentes sur l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle**

A la question de savoir si l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle passe plutôt par une politique spécifique des seniors ou plutôt par une intégration de l'âge et du vieillissement comme paramètres de la GRH, la FNTP et la FFB n'apportent pas pour l'heure la même réponse.

Le secteur des travaux publics envisage assez volontiers un traitement spécifique axé notamment sur l'organisation d'un système de retraits anticipés d'activité ainsi que sur un renforcement de l'effort de formation en direction des seniors. Ainsi, dès 2000, la FNTP avait confié à un cabinet la charge d'estimer diverses hypothèses financières de départ anticipé entre 55 et 60 ans pour les ouvriers et les ETAM ayant exercé des activités pénibles (non précisément définies), et totalisant de 31 à 40 ans d'ancienneté.

La FFB, pour sa part, apparaît davantage tournée vers une politique globale tendant à prévenir l'exclusion des seniors. Si elle s'avoue à la recherche de « pistes », quête que ne nourrissent guère les remontées d'expériences probantes initiées par les entreprises, la FFB privilégie cependant trois d'entre elles: le développement du tutorat, la gestion prévisionnelle des seniors, la validation de l'expérience professionnelle. Le silence gardé sur les retraits anticipés d'activité repose sur plusieurs considérations affichées ou sous jacentes: « l'écart entre les besoins des entreprises et l'évolution démographique », la perte des savoir-faire qu'entraînerait dans les TPE et les PME un départ massif de seniors qualifiés mais aussi, le coût pour le secteur du bâtiment d'un dispositif de retrait anticipé d'activité s'il devait être assuré par la branche.

▪ Une sensibilisation des entreprises plus avancée dans le secteur du bâtiment

La FFB a saisi l'opportunité offerte par le programme européen EQUAL de dépasser le stade de la réflexion et s'est engagée aux côtés de l'AFPA pour porter le projet « Age et travail ».

La démarche se révèle ambitieuse ; elle articule :

- La définition d'un cadrage et d'orientations générales (FFB/AFPA) ainsi qu'une enquête nationale par questionnaire auprès de 5000 entreprises, complétée par une enquête spécifique auprès des majors du secteur.
- Une déclinaison territoriale dans 6 régions : Poitou-Charentes, Limousin, Rhône-Alpes, Champagne-Ardenne, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon³, avec, dans un premier temps, une enquête régionale à base d'entretiens qualitatifs, y compris auprès de salariés, et des enquêtes thématiques dont une avec la médecine du travail. La seconde étape doit réunir des entreprises acceptant de s'engager dans des actions pilotes.
- Une dimension communautaire au travers d'un partenariat avec la Grande Bretagne et la RFA.

Il s'agissait à la fois pour l'organisation professionnelle « d'y voir un peu plus clair au niveau des entreprises sur un sujet où on entend à peu près tout et son contraire », de dresser un état des lieux sur la situation actuelle des seniors et d'identifier les pistes permettant de les maintenir dans l'emploi.

De son côté, l'AFPA s'est engagée à favoriser :

- L'expérimentation de parcours de consolidation professionnelle visant à sécuriser l'employabilité.
- L'évaluation et la capitalisation de ces expérimentations afin de mettre en avant les bonnes pratiques et les valoriser dans une perspective de transfert.
- La professionnalisation des acteurs de la formation.

Les résultats de l'enquête nationale figurent en annexe 3.

Synthèse des principaux enseignements tirés de l'enquête nationale FFB/AFPA lancée dans le cadre du projet « Ages et travail » (programme EQUAL)

L'enquête nationale ne constitue qu'un sondage qui n'a porté que sur des entreprises occupant 10 salariés et plus appartenant au seul secteur du bâtiment. Le taux de réponses obtenu est cependant significatif (54%). Les résultats permettent de dégager certains enseignements :

- Les limites de toute approche globale au niveau de l'ensemble de la branche. Les présentations macroéconomiques faussent l'analyse. Territoires et bassins d'emplois sont en effet très différents, y compris au sein d'une même région. Des disparités importantes peuvent également exister d'une activité à l'autre. Ainsi, selon les résultats de l'enquête, si la moyenne d'âge des salariés de production dans les six régions réunies s'établit à 39,9 ans, elle atteint 43,5 ans en Limousin ; si elle est de 41,7 ans dans les activités du gros œuvre, elle n'est que de 36,7 ans pour ceux de l'électricité. Si, en moyenne, les 45ans et plus représentent 38,8% des effectifs de production, ce pourcentage atteint 46% en Ile-de-France, à peine moins qu'en Auvergne (46,5%), il n'est que de 32,7% dans le Nord Pas Calais.

³ Ces régions ont été choisies par la FFB

⁴ Plus de 40% des employeurs ont eu à constater des problèmes de santé ou d'inaptitude chez leur salariés et 5% seulement ont déclaré avoir opéré dans ce cas des reclassements.

⁵ Dans la région Auvergne, l'enquête récente menée sur l'emploi des seniors dans les entreprises de la région associe la Chambre Régionale des Métiers, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie et l'OPCAREG, en partenariat avec l'Ecole Supérieure de Commerce et l'Université de Clermont-Ferrand.

- La faible réactivité des entreprises : l'enquête montre que ces dernières n'ont guère modifié leurs pratiques de gestion ; elle est relativement pauvre en exemples de solutions ayant permis de faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Un point fort pour l'avenir : les entreprises ne cherchent pas à se défaire de leurs seniors, tout du moins s'ils sont en mesure de poursuivre leur activité⁴; l'âge à lui seul n'est pas discriminant pour le recrutement puisque près d'une entreprise sur deux a recruté au moins un senior au cours des trois dernières années. Cette donnée est d'ailleurs confirmée par certaines études régionales⁵.

▪ **La complémentarité peine à s'organiser sur le remplacement des dirigeants de TPE et de PME**

L'alerte sur la nécessité de remplacer d'ici 2010 la moitié des chefs d'entreprise du bâtiment répond à une situation qui affecte l'ensemble du secteur de la construction d'une manière singulière. Les artisans et travailleurs indépendants y représentent 20% des actifs, proportion deux fois plus élevée que ce que l'on observe toutes branches confondues (9,2%). Or, il s'agit de la catégorie la plus âgée puisque plus du tiers de ses effectifs dépasse 50 ans (60% en Auvergne), alors que la tranche d'âge ne représente que le cinquième des actifs de la construction.

Au niveau national, les fédérations de branche se sont mobilisées pour répondre à un triple défi :

- Pousser le dirigeant à préparer de manière anticipée la transmission de son entreprise. Un délai de cinq ans est souvent présenté comme nécessaire.
- Trouver des repreneurs potentiels, situation d'autant plus difficile qu'on s'éloigne du cercle de famille.
- Donner au repreneur les meilleures chances de réussir.

Des dispositifs de formation spécifique aux repreneurs ont été mis en place, notamment avec l'appui des OPCA.

La FFB est allée plus loin avec la création, dès 1994, de l'école supérieure de jeunes dirigeants qui accueille en particulier de nombreux fils et filles de chefs d'entreprises.

L'Ecole supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment

L'école supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment a été créée en mars 1994. Elle est certifiée ISO 9001 par l'AFAQ depuis 2003 et délivre un titre homologué « Dirigeant d'une entreprise de bâtiment ». Elle est installée à Saint Remy lès Chevreuse.

La formation, essentiellement pratique et concrète, dure quinze semaines, réparties en trois étapes ponctuées par deux stages pratiques en entreprise. Elle peut se dérouler soit à temps complet, sur cinq mois et demi, soit sur dix huit mois, à raison d'une semaine par mois. Plus de 20 sites en France accueillent des sessions ESJDB, animées partout par la même équipe de formateurs spécialisés dans le bâtiment.

Quatre principes pédagogiques animent l'équipe des experts et des formateurs de l'ESJDB :

- une formation progressive
- un contenu concret
- des séances actives où la participation de chacun est exigée
- une utilisation intensive de l'outil informatique

La première étape de sept semaines concerne la découverte et l'acquisition des grands principes de la gestion, elle est suivie d'un stage en entreprise tierce, destiné à étudier les pratiques et les méthodes d'un dirigeant autre que celui de l'entreprise dans laquelle travaille l'élève ; ce stage donne lieu à un rapport présenté à l'ensemble de la promotion. La seconde étape de sept semaines également, est destinée à renforcer les connaissances. Elle est suivie d'un stage dans sa propre entreprise, qui sert à définir son projet d'entreprise. Ce stage donne lieu à l'établissement d'un rapport qui sera défendu devant le jury de sortie de l'école.

Les grands thèmes traités au cours de la formation sont les suivants :

- 1° Prospector ses marchés et vendre au juste prix
- 2° Savoir s'entourer des meilleurs partenaires
- 3° Choisir les solutions juridiques et fiscales les plus appropriées
- 4° Définir une stratégie
- 5° Renforcer la qualité, développer les compétences
- 6° Organiser, gérer, contrôler, déléguer

A ce jour, 1 086 élèves (11,6% de femmes) sont sortis de l'établissement, issus de 92 départements différents et de toutes les régions françaises (Dom-Tom compris). 32% des élèves sont issus d'entreprises artisanales, 92% d'entreprises de moins de 50 salariés ; tous les corps d'Etat sont représentés.

La CAPEB réalise une information soutenue ses membres, le plus souvent avec des réunions de terrain. L'information des adhérents de la FNSCOP s'appuie sur des pratiques propres aux coopératives comme les gestionnaires relais, mandatés dans l'attente d'un repreneur ou comme la révision coopérative⁶ qui a instauré une réflexion contradictoire régulière (tous les 3 ans environ) sur la gestion de la coopérative et sur sa stratégie de développement. Elle a mis en place des outils financiers spécifiques⁷ qui s'ajoutent aux outils régionaux⁸ et aux financements professionnels de la branche.

La multiplicité des initiatives nationales comme de leurs démultiplications locales atteste de l'importance qu'accordent les organisations professionnelles aux enjeux de la reprise d'entreprise et au maintien du maillage territorial de la branche. Elle traduit également un manque de coordination. On peut au moins pour partie l'imputer à la volonté de chaque organisme de disposer de ses propres instruments et de conserver, dans ce domaine, ses prérogatives. Si l'on ajoute aux dispositifs de la branche ceux des établissements consulaires, on obtient sur le terrain une situation caractérisée par la multiplication des « guichets » concurrents, par des offres de service floues et plus ou moins complètes, par une dispersion des moyens contre productive. Car cette situation présente au moins trois inconvénients :

- Elle ne peut que laisser perplexe le repreneur qui ayant du mal à identifier le bon guichet va être tenté par le « nomadisme ».
- Elle limite la capacité d'action sur un territoire donné à celle propre de chaque intervenant au lieu d'en être la somme. Dans tous les cas, ressort la nécessité de passer d'une logique de guichet à une logique de préparation individualisée des transmissions, ce qui suppose des moyens mais surtout du temps, donc de l'anticipation.
- Elle constitue un handicap pour la coopération avec les administrations territoriales et celles de l'Etat qui, face à certaines rivalités, peinent à dégager le point de vue et

⁶ Décret du 10 mars 1988 pris en application de la loi du 12 juillet 1985.

⁷ SOCODEN - prêts participatifs et personnels, SPOT - Capital social, SOFISCOP - caution mutuelle, Transcop - outil dédié à la cession d'entreprises aux salariés.

⁸ Par exemple en Poitou-Charentes (contrat de croissance entreprise région, accord cadre région/fédération régionale du bâtiment).

l'intérêt de la branche, exercice pourtant nécessaire pour co-construire et appuyer une politique active et adaptée dans le domaine de la reprise d'activité.

La branche, en particulier son secteur du bâtiment, aurait beaucoup à gagner si les organisations professionnelles, qui, elles, n'ont pas grand chose à y perdre, coordonnaient mieux leurs efforts et mutualisaient en partie leurs moyens sur les priorités stratégiques communes⁹, tant au niveau national qu'à celui des territoires. Elle aurait intérêt à se fixer la coordination locale comme règle de conduite, singulièrement dans ses rapports avec les conseils régionaux pour l'élaboration et la mise en œuvre des conventions d'objectifs.

1.1.1.2 Un thème qui ne bouleverse pas les priorités de la branche

Si les organisations professionnelles du BTP, et cela est logique, adoptent des positions en fonction de l'analyse qu'elles font des intérêts de leur secteur, si elles ne surmontent pas toujours les inconvénients d'une certaine concurrence, au moins s'accordent-elles sur certaines priorités de moyen long terme qui structurent et peuvent fédérer leur action. C'est en l'occurrence le cas pour :

- le renforcement de l'attractivité de la branche
- le recrutement et la fidélisation des jeunes, l'ouverture des métiers du BTP aux femmes
- l'amélioration du niveau de formation des salariés
- la promotion de la qualité
- le soutien à la transmission d'entreprise

La contraction annoncée de la population active et les perspectives d'allongement de la seconde partie de carrière ne bouleverse pas ces priorités qui aujourd'hui demeurent. Cela correspond en partie au choix qui se dessine dans le bâtiment d'intégrer le paramètre de l'âge dans les politiques existantes plutôt que d'en conduire une spécifique pour les seniors. Plus fondamentalement, cela traduit la conviction partagée par l'ensemble des organisations professionnelles que l'avenir de la branche tient à sa capacité à redresser son image et à renforcer son attractivité, singulièrement auprès des jeunes qu'il faut à la fois attirer et fidéliser. Déterminée par les difficultés récurrentes de recrutement rencontrées par les entreprises du BTP, cette stratégie, il faut bien le reconnaître, conserve toute sa pertinence pour préparer la branche aux nouvelles tensions que risque de connaître progressivement le marché du travail. La question qui se pose aujourd'hui est de savoir comment articuler de manière cohérente ces objectifs prioritaires et le maintien en activité des seniors. Il existe un certain volontarisme pour tenter d'y répondre.

La branche et ses professions dans leur ensemble poursuivent une action persévérante pour rectifier une image qui demeure encore à améliorer tant sur le niveau des salaires pratiqués que sur l'intérêt des métiers de la construction.

Un pas important semble avoir été franchi puisqu'elle communique ouvertement sur les salaires de base moyens pratiqués au printemps 2004¹⁰. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers a progressé dans le BTP de + 5% en 2002, plus rapidement

⁹ Formation continue, ouverture des métiers aux femmes, difficultés de recrutement, transmissions d'entreprise

¹⁰ 18 600 euros par an pour les ouvriers professionnels (CAP) ; 20 300 euros par an pour les compagnons professionnels (BP, Bac pro) ; 29 300 euros par an pour les chefs de chantier (BTS) ; 44 000 euros par an pour les conducteurs de travaux et chargés d'affaires.

que celui de l'ensemble des secteurs économiques (+ 3,8% en moyenne). Le premier public visé demeure les jeunes et leurs parents, à l'image de la campagne lancée par la délégation régionale d'Ile de France de la FFB du printemps 2004. Au delà de l'emploi et des salaires offerts, l'accent est mis notamment sur « l'ascenseur social » qui fonctionne dans un secteur dont on vante par ailleurs le dynamisme créateur et la technicité.

L'union professionnelle peinture finitions a pris l'initiative de lancer un tour de France des métiers de la peinture. Un bus effectue depuis plus d'un an des visites dans les collèges et lycées à la rencontre des jeunes de 4^{ème} et 3^{ème} pour leur expliquer les techniques et les perspectives d'avenir du secteur. Le témoignage de seniors est requis.

Autre exemple, l'union nationale des entrepreneurs d'enduit de façade a relancé en 2003 une campagne de communication sur la formation en alternance des jeunes de 18 à 26 ans, tandis qu'elle mettait en place un certificat de qualification professionnelle (CQP) permettant de valoriser les acquis du métier et d'offrir des perspectives de qualification pour les salariés ou futurs salariés de la profession.

L'union de la maçonnerie et du gros œuvre¹¹, a pour projet de largement diffuser en 2004 un outil de communication qui souligne les progrès techniques de la maçonnerie. Elle a organisé en 2003, un concours pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage, afin de valoriser les salariés qui s'engagent à former.

La qualité de l'accueil et de l'encadrement des jeunes, singulièrement de ceux qui entrent dans la vie professionnelle, apparaît en effet comme l'une des conditions de leur fidélisation. Ils sont plus de 180 000 à être formés chaque année dans les lycées professionnels, les centres de formation d'apprentis, les instituts universitaires et les écoles d'ingénieurs. Si « le bâtiment n'a pas à rougir des conditions offertes aux jeunes », si la branche se flatte d'être le premier employeur de France, « un jeune sur 6 en 2003 trouve son premier emploi dans le bâtiment », au final, un jeune formé sur 2 ne choisit finalement pas la branche pour y faire carrière.

L'encadrement par les plus expérimentés a fait l'objet d'une promotion dans les travaux publics au travers d'une initiative d'ampleur, la création en 1996 de l'ordre de tuteurs des T.P. (encadré)

L'ordre des tuteurs des travaux publics

Pour être admis à l'ordre des tuteurs, les salariés doivent avoir suivi une formation de quatre jours agréée à cet effet et avoir exercé la fonction tutorale de manière effective durant douze mois à l'issue de leur stage. Ceux qui sont titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé peuvent être directement admis.

Le coût de la formation est pris en charge selon la taille de l'entreprise par l'OPCA TP ou par le FAFSAB.

La fonction bénéficie d'une certaine reconnaissance. Les salariés reçoivent un certificat d'adhésion, une prime de 650 € à l'occasion de la première admission prononcée pour une durée de cinq ans renouvelables un insigne permettant de les identifier. Ils sont inscrits dans l'annuaire de l'ordre régulièrement publié.

Ce dispositif a permis de préparer 1000 salariés des entreprises de T.P. à l'accueil et à la formation des personnes nouvellement recrutées et des jeunes en formation. Ce dispositif a participé de manière significative au développement de l'apprentissage et des contrats d'insertion en alternance dans la profession. Il a également

¹¹ L'UMGO représente 2/3 des salariés du secteur maçonnerie qui représente lui-même 38% des salariés du bâtiment (330 000 personnes) pour 18 000 entreprises

favorisé un meilleur accueil des jeunes effectuant des périodes de formation en entreprise.

La profession a décidé de donner un nouvel élan à l'ordre des tuteurs, avec la signature en 2003 d'un nouvel accord collectif national relatif au développement du tutorat dans les entreprises de travaux publics qui reconduit le dispositif jusqu'en 2006.

Le développement du tutorat comme opportunité de diversification des secondes parties de carrière reste cependant un pari à gagner. Si l'on admet naturellement qu'un senior peut transmettre « l'amour du métier », le tuteur doit continuer au principal à exercer son métier et à produire, même s'il s'occupe d'un jeune. De l'avis général, il est peu envisageable d'en faire une fonction exclusive, sinon à temps très partiel dans les grandes entreprises, les plus petites ne se considérant pas en mesure d'assumer seule la charge correspondante. Les rares solutions innovantes sont encore trop peu développées, au sein de la branche pour être érigées en système.

L'idée d'avoir recours aux seniors pour promouvoir l'action collective fait cependant son chemin. Concernant l'artisanat, dans le cadre de son programme « Ambassadeur du bâtiment », un projet d'action expérimentale 2004-2005 en Charente vise par exemple à développer les actions de promotion des métiers de la branche et les services collectifs aux entreprises en s'appuyant sur des artisans et des salariés de plus de 50 ans.

1.1.2 Les syndicats de salariés relaient surtout la forte pression en faveur des départs anticipés des seniors.

En fonction des préoccupations de leur fédération, les représentants des organisations syndicales de salariés rencontrées, mettent l'accent sur des aspects différents de l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle et des difficultés prévisionnelles de recrutement dans le BTP :

- l'insuffisante place faite à la formation des salariés avec pour conséquence « l'avenir mal préparé ».
- la revalorisation de la branche « qui passe par la revalorisation des salaires et des conditions de travail ».
- la priorité à donner au recrutement des jeunes par rapport au maintien dans l'emploi des seniors.
- l'insuffisante attention portée au devenir des jeunes en formation dans le circuit de l'apprentissage.

Tous les syndicats font en revanche état de la « forte pression au départ » dont ils font l'objet de la part des salariés. Si leurs représentants expriment certaines différences dans les solutions envisagées, leurs constats sont homogènes. Alors que l'évolution démographique et les dispositions nouvelles sur le droit à la retraite conduisent les pouvoirs publics à préparer l'opinion au prolongement de l'activité au-delà de 60 ans, la pression des salariés du BTP en faveur de départs anticipés à partir de 55 ans tend à s'amplifier. « Aujourd'hui, tous les salariés qui le peuvent veulent partir, dans le BTP comme dans bien d'autres secteurs » ; « à partir de 50 ans, ils en ont marre » ; « les gens aujourd'hui se plaignent de moins en moins au travail » ; « l'usure professionnelle est une réalité connue de tous qui doit être prise en compte ». Ces formules en forme de raccourci traduisent plusieurs aspects de la situation évoquée.

Au-delà des clivages découlant de la réforme des retraites qui conduisent les syndicats des salariés à adopter des réponses différentes sur la deuxième partie de carrière et la pénibilité (cf 2^{ème} partie), les raisons économiques ou transactionnelles données à ces départs ont masqué l'importance du phénomène d'usure professionnelle qui pouvait également être à leur origine. Les restrictions apportées par les pouvoirs publics aux pré retraites ont changé la donne. La pression au départ des seniors est devenue d'autant plus forte que les salariés du BTP, réputés parmi les plus exposés aux contraintes professionnelles, ont été de fait écartés du champ d'application des dispositions réglementaires¹² sur le départ anticipé des salariés ayant exercé des métiers pénibles. Le décret du 9 février 2000 a ouvert la possibilité de prise en charge partielle par l'Etat d'une partie du coût des départs anticipés organisés dans le cadre d'un accord de branche en faveur de salariés de 57ans et plus ayant exercé des métiers pénibles. Sa rédaction a exclu de fait la construction du bénéfice de cette prise en charge partielle¹³.

L'émergence d'une démotivation professionnelle plus particulièrement sensible chez les seniors exerçant des métiers de chantier, bien que difficile à objectiver, est trop souvent évoquée pour ne pas correspondre à une réalité. 18,5% des chefs d'entreprises du bâtiment interrogés dans le cadre de l'enquête nationale réalisée conjointement par LA FFB et l'AFPA dans le cadre du programme EQUAL « Ages et travail » la citent d'ailleurs comme élément compliquant la gestion des seniors. Dans une précédente enquête conduite en 2000 au niveau de l'ensemble des branches, 11% seulement des employeurs considéraient que la démotivation professionnelle représentait un obstacle à l'emploi des seniors.

Ce phénomène est sans doute à rapprocher d'une évolution tendancielle observée tant au niveau du bâtiment que des travaux publics. La pression sur les délais de réalisation des chantiers est souvent citée comme une évolution marquante (exigence accrue des maîtres d'ouvrage, longueur des procédures pour les marchés publics, passage aux 35heures....). On lui attribue deux types de conséquences dont l'impact mériterait d'être mesuré. L'intensification des rythmes de travail a sans doute réduit les marges dont disposaient les seniors pour s'adapter aux contraintes de leurs tâches, elle a également pu être ressentie comme une remise en cause de certaines des valeurs fondatrices de leur identité professionnelle (la qualité du travail, le soin apporté aux finitions...).

Si globalement les organisations syndicales se retrouvent sur le thème de la nécessaire prise en compte par la branche de la pénibilité et de l'usure professionnelle, elles expriment également certaines différences. Le départ à partir de 55 ans pour les salariés ayant exercé des métiers pénibles constitue l'objectif principal et est affiché comme revendication par la majorité des organisations (CFTC, CGT, CGT-FO). La revendication s'inscrit d'abord dans une perspective d'équité sociale, parfois sous tendue par des considérations relatives à l'évolution de la branche (pessimisme sur l'évolution des métiers et de l'emploi, nécessité d'amplifier le recrutement des jeunes...). Deux arguments essentiels sont développés à l'appui: les conséquences potentielles pour les salariés du niveau d'astreintes et de risques élevés que présentent encore aujourd'hui les métiers de chantier du BTP; les conséquences individuelles avérées liées aux conditions de travail antérieures. L'absence de cadrage normatif de la

¹² Décret du 9 février 2000(article R322-7-2 du code du travail)

¹³ La loi 75-1279 du 30 12 1975 relative à la retraite anticipée de certains travailleurs manuels était déjà assez restrictive concernant les métiers éligibles de la branche

pénibilité et la difficulté technique à la mesurer et à fixer des seuils par secteur ou par métier conduisent les organisations syndicales au pragmatisme: la pénibilité concerne de manière générale les métiers de chantier, c'est à dire, *a priori*, l'ensemble des ouvriers et une part des ETAM et des cadres. C'est l'hypothèse de travail retenue par le cabinet Alpha conseil mandaté par la fédération CGT pour étudier et chiffrer un dispositif de cessation anticipé d'activité dans la branche à partir de 55 ans¹⁴ (synthèse en annexe 4).

La fédération CFDT développe une approche qui lie beaucoup plus l'impact prévisible de l'évolution démographique sur le marché du travail et la nécessité d'anticiper les difficultés accrues de recrutement jugées inéluctables. Les partenaires sociaux doivent donc chercher à promouvoir des conditions de travail, d'emploi et de développement personnel plus favorables au maintien en activité des seniors d'autant que les entreprises se rendront compte tôt ou tard qu'elles ont intérêt à les conserver le plus longtemps possible. Le maintien dans l'emploi des seniors passe par une politique « amont » d'amélioration des conditions de travail autant que par des mesures ciblées en direction de cette tranche d'âge. Pour autant, la fédération CFDT n'ignore pas la nécessité d'aménager au niveau de la branche des possibilités de cessation anticipée d'activité au bénéfice des salariés usés professionnellement et qui ne peuvent bénéficier des dispositions relatives aux carrières longues. Ses représentants soulignent d'ailleurs qu'ils ont poussé la réalisation d'une étude dans le secteur des TP en vue de la négociation d'une solution conventionnelle (voir infra). La fédération est cependant attachée à défendre une position qui ne l'expose pas à une double critique : celle de prêcher le « toujours plus » et de privilégier l'obtention de contreparties à la pénibilité plutôt que d'en rechercher la réduction. Comme les organisations professionnelles d'employeurs, la CFDT juge nécessaire d'attendre la parution de l'ensemble des dispositions sur les retraites et un cadrage interprofessionnel sur la prise en compte de la pénibilité pour affiner sa position.

1.2 En dépit des contraintes accrues qu'elles vont connaître, les entreprises relativisent les conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail.

Même si la construction ne figure pas *a priori* parmi les branches les plus contraintes sur le court moyen terme par le vieillissement de ses salariés, les difficultés récurrentes de recrutement que connaissaient déjà les entreprises du BTP ont toute chance de s'accroître, avec une ampleur variable suivant les territoires. Pourtant, aujourd'hui, les entreprises donnent le sentiment de relativiser les difficultés à venir auxquelles elles se préparent.

1.2.1 La branche, en raison de ses spécificités, connaîtra des contraintes accrues face aux tensions du marché du travail.

Les contraintes à venir de la branche doivent être analysées à l'aune de trois facteurs dont les effets sont appelés à se combiner : l'accroissement du besoin de recrutement, les difficultés de recrutement actuelles qui ont toute chance de s'amplifier et certaines données propres à la branche.

¹⁴ Etude sur la pénibilité et sa prise en compte rendue publique le 02 03 04

▪ L'accroissement du besoin de recrutement

Les prévisions de branche évoquent un besoin d'emploi portant sur 450 à 500 000 personnes d'ici 2010, avec des recrutements qui devraient progresser pour s'établir de 70 000 à 85 000 unités.

Le profil des effectifs ouvriers de la branche en activité au 31 décembre 2001 et la projection que l'on peut faire, toutes choses égales par ailleurs donne une idée du volume théorique de départs à la retraite dans le cadre du régime de droit commun et son évolution prévisible, à la hausse, jusqu'en 2011.

Tableau 5 : Volume prévisionnel annuel des ouvriers en activité atteignant 60ans (projection)

Année de naissance	Nombre	Année des 60ans
1951	21026	2011
1950	21978	2010
1949	20412	2009
1948	20307	2008
1947	18435	2007
1946	16553	2006
1945	12945	2005
1944	11330	2004
1943	9122	2003

Source : PRO BTP (situation de la CSP des ouvriers au 31 12 01)

A ce flux de départ, il convient d'ajouter celui mal maîtrisé pour l'heure des départs anticipés dans le cadre du dispositif propre aux salariés ayant exercé des carrières longues¹⁵. Les prévisions de la branche qui évaluent en tendance à 30 000 unités le flux annuel de départs à la retraite sont donc réalistes.

▪ Le regain des tensions sur les recrutements

Avec l'agriculture, les cafés hôtels restaurants, les industries de process et l'électricité électronique le BTP fait partie des secteurs d'activité qui, fin 2003, rencontraient des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne, singulièrement pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre. Cela résulte à la fois d'un haut niveau d'offres d'emploi mais surtout d'une difficulté plus particulière à satisfaire ces dernières.

Tableau 6 : Offres d'emploi en CDI pour le BTP suivant les catégories socioprofessionnelles

Qualifications	Nombre d'offres enregistrées		Répartition en %	
	3 ^{ème} trimestre 2002	3 ^{ème} trimestre 2003	3 ^{ème} trimestre 2002	3 ^{ème} trimestre 2003
Ouvriers non qualifiés	1 651	2 953	16	19
Ouvriers qualifiés	7 401	10 505	71	67
Employés	1 114	1 673	11	11
Techniciens, agents de maîtrise et cadres	196	485	2	3
Ensemble BTP	10 362	15 616	100	100

Source : ANPE

¹⁵ L'effet « stock » pourrait être de l'ordre de 15 000 départs.

Le volume des offres déposées à l'ANPE est en progression marquée sur la période observée (tableau 6). Ces données peuvent cependant refléter, outre les effets d'une conjoncture favorable, un recours accru à l'ANPE à l'instigation persévérante de certaines organisations professionnelles de la branche¹⁶. En revanche, la comparaison des taux de satisfaction est plus significative de la situation de tension sur l'emploi que connaît le BTP (tableau 7).

Tableau 7 : Offres d'emploi du BTP toutes catégories (3^{ème} trimestre 2002/2003)

Offres emploi enregistrées Tous métiers BTP	3 ^{ème} trimestre 2002		3 ^{ème} trimestre 2003		Evolution du nombre d'offres 3 ^{ème} trimestre 2003 /2002
	Nombre	Taux de satisfaction	Nombre	Taux de satisfaction	
Ensemble des offres enregistrées Dont métiers représentant le plus d'offres :	48 442	74,1%	52 543	75,2%	+ 8,5%
- Maçon	10 425	69%	11 615	71%	+ 11,4%
- Peintre en bâtiment	5 764	78%	6 208	80%	+ 7,7%
- Monteurs en installations sanitaires	4 917	73%	5 110	76%	+ 3,9%
- Electriciens	4 961	74%	5 384	75%	+ 8,5%
- Menuisiers	3 053	73%	3 406	75%	+ 11,6%
- Monteurs plaquistes/ agencement	3 007	72%	3 223	74%	+ 7,2%
Offres enregistrées tous métiers	789 941	83,5%	786 881	84,7%	- 9,6%
Ensemble des secteurs économiques					
Poids des offres BTP	6,1%		6,7%		

Source : ANPE

Globalement, en 2002 comme en 2003, le taux de satisfaction des offres déposées par les entreprises du BTP est inférieur de neuf points à la moyenne toutes branches confondues. Pour les six métiers du BTP observés qui représentent les deux tiers des offres, les taux de satisfaction sont dispersés (entre 71% et 80%) mais aucun n'atteint le niveau moyen observé pour l'ensemble des activités.

Ces difficultés de recrutement, à la fois récurrentes et actuelles, ont toutes chances de s'amplifier avec l'inversion démographique. Les entreprises de la construction risquent plus que d'autres d'être fragilisées par une telle évolution:

- Le niveau d'attractivité de la branche demeurera encore un temps un handicap dans un contexte où le fléchissement programmé de la demande d'emploi va entraîner une concurrence accrue sur l'offre. Le nombre grandissant de jeunes formés pour l'exercice d'un métier de la construction qui renoncent à entrer dans la profession constitue déjà un indicateur d'alerte. A l'inverse, avoir travaillé dans le BTP est plutôt considéré comme un atout par des entreprises exerçant des métiers connexes. Ces dernières risquent fort demain d'entrer dans une compétition accrue avec celles du BTP sur le plan de l'emploi (les entreprises de services industriels par exemple).
- L'ouverture des métiers de la construction aux femmes demeure très faible et risque de le demeurer encore un temps en dépit des efforts de la branche dans son ensemble¹⁷. Elles occupent environ 10% des emplois du BTP dont 1% des emplois d'ouvriers, de loin les plus nombreux (75%). Ainsi, aujourd'hui encore, le BTP

¹⁶ La part des offres déposées par les entreprises du BTP en 2003 demeure inférieure d'un point environ au poids de la branche dans l'ensemble des activités.

¹⁷ Un protocole d'accord en faveur de l'accès des femmes aux métiers du bâtiment a été signé, avec 5 ministères, le 2 février 2002.

n'exploite réellement que la moitié du marché du travail, situation d'autant plus préoccupante que les autres marges d'adaptation (voir infra) sont aléatoires.

▪ Les contraintes propres de la branche

Des facteurs spécifiques méritent d'être pris en considération pour apprécier les difficultés prévisionnelles de recrutement des entreprises : d'une part, l'impossibilité de réguler les tensions par la délocalisation des activités et la difficulté corrélative d'envisager le recours aux travailleurs étrangers ou à ceux des autres pays de l'Union, d'autre part, l'hypothèque que fait peser la mise en place d'un dispositif de retraits anticipés qui prendrait en compte la pénibilité particulière de certains métiers ou de certaines tâches et qui accroîtrait encore le volume des départs. Il faudrait y ajouter le risque de concurrence entre les entreprises et les différentes activités de la branche qui n'a rien de spéculatif.

L'un des atouts du BTP constitue aussi une de ses contraintes: par nature, les activités de la construction ne sont pas délocalisables. Le recours à la main d'œuvre étrangère pourrait théoriquement être envisagé comme substitut à la délocalisation pour réduire des tensions devenant trop vives sur le marché du travail. La dernière enquête emploi de l'INSEE (2002) recense 184 681 ressortissants étrangers dans la construction, soit 15,5% des salariés de la branche mais également des salariés étrangers toutes branches confondues. Cela demeure encore une proportion élevée que la profession ne souhaite pas augmenter brutalement de crainte de retomber dans certains déséquilibres passés.

Un consensus tacite lie d'ailleurs les partenaires sociaux de la branche pour ne recourir ni à l'introduction massive de travailleurs étrangers ni à la sous-traitance d'activités à des sociétés prestataires d'autres pays de l'Union¹⁸. Il s'agit à la fois de préserver les entreprises des distorsions de concurrence et les salariés du dumping social. Sans doute, toutes les entreprises n'ont-elles pas renoncé à certaines des perspectives ouvertes par l'élargissement de l'Union. Toutefois, ces opportunités demeurent aléatoires dès lors qu'est envisagée une ouverture raisonnée du marché français aux nouveaux membres dans le cadre de la clause de sauvegarde prévue par le traité. Reste cependant ouvert le recours aux ressortissants étrangers, nouvellement admis à séjourner sur le territoire national et à y occuper un emploi salarié. C'est l'utilisation de cette possibilité qui, bien que limitée, pourrait expliquer l'évolution légèrement à la hausse de la proportion de salariés étrangers dans les entreprises du BTP qui est passée de 14,6% en 1999 à 15,5% en 2002.

Les perspectives ouvertes par les futures négociations sur la prise en compte de la pénibilité constituent une hypothèque d'autant plus importante que son impact éventuel n'est pas pris en compte dans l'évaluation des besoins à venir. Une mesure de retrait d'activité qui serait ouverte à partir de 55 ans au personnel de chantier en activité concernerait potentiellement aujourd'hui environ 80 000 personnes, le volume des départs effectifs étant fonction des conditions dans lesquelles serait prise en compte la

¹⁸ ...et aux dérives auxquelles ces pratiques ont déjà donné lieu dans d'autres activités mais également, même si c'est aujourd'hui à la marge, dans le BTP.

pénibilité. Certaines hypothèses envisagent un effet stock la première année de l'ordre de 40 à 50 000 départs¹⁹.

1.2.2 Pour l'heure, les entreprises relativisent l'impact de l'évolution démographique

La branche, au niveau de ses organisations professionnelles manifeste, en définitive, même si c'est de manière plus ou moins affirmée, une part d'inquiétude face à ces perspectives. Certaines actions déjà engagées l'ont préparé à les affronter. C'est notamment le cas du partenariat avec l'ANPE et l'AFPA ambitionnant de régler, territoire par territoire, les difficultés de recrutement déjà anciennes qu'y connaissaient les entreprises. Mais on pressent que cela pourrait bientôt ne plus suffire. Une étape nouvelle a donc été franchie dans le bâtiment avec l'enquête lancée dans le cadre du programme EQUAL qui explicitement invite les chefs d'entreprise à envisager de mieux s'appuyer sur les seniors pour préparer un avenir dans lequel ils pourraient se révéler indispensables.

En dépit de sa consistance, le message de la branche peine à faire sortir les chefs d'entreprise d'un positionnement très majoritairement attentiste. S'ils considèrent comme digne d'intérêt la situation des seniors, c'est sur la base de considérations sociales autant qu'économiques. En tout état de cause, ils ne perçoivent encore ni leur maintien en activité comme un point de passage obligé pour l'avenir de l'entreprise, ni l'urgence à modifier en conséquence leur politique ou leurs pratiques de GRH. Leur conviction exprimée ou implicite est qu'il existe encore des marges à la fois dans les entreprises et dans les territoires.

1.2.2.1 Le vieillissement n'est pas encore clairement perçu comme un enjeu

L'un des principaux enseignements de l'enquête nationale de la FFB et de l'AFPA évoquée supra est l'assez bonne opinion qu'ont les chefs d'entreprises enquêtés des seniors à qui l'on reconnaît, dans l'ordre, la compétence technique(84,4%), la fidélité à l'entreprise (64,1%), la capitalisation des savoir-faire(54,4%). Dans le même temps cependant, les résultats se révèlent très pauvres en descriptions de pratiques visant à les maintenir plus longtemps dans l'emploi. « Nous constatons que l'ensemble des pratiques repérées pour maintenir les seniors dans l'emploi porte sur des aménagements de tâches en fonction des opportunités plutôt que sur des transformations des modes de production ou des modifications structurelles de l'organisation du travail²⁰ ». L'Agence nationale des conditions de travail (ANACT) n'a pratiquement pas été saisie de demandes d'appui pour de tels projets par des entreprises de la construction au cours des deux dernières années.

Si s'organiser en ce sens ne constitue pas encore une priorité, l'influence des difficultés de main d'œuvre sur les comportements est déjà perceptible. Les seniors ont représenté en moyenne 3,5% des recrutements opérés au cours des trois dernières années dans les entreprises enquêtées. Le taux est supérieur dans les régions et dans les

¹⁹ Alpha études Pénibilité et retraites : des repères pour le débat social à partir du cas du BTP (février 2004)

²⁰ AFPA DEAT/DSBTP- Etude « seniors du bâtiment » 2003

activités où les tensions sont les plus marquées : 4,3% en Ile-de-France et 4,2% dans les activités de gros œuvre. Mettre en place des indicateurs locaux de tension sur le marché du travail et communiquer périodiquement sur l'évolution de ces indicateurs pour chacun des métiers de la branche dans chacune des régions devrait poursuivre l'action de sensibilisation qui ne peut rester « au milieu du gué ».

L'attentisme des entreprises peut s'analyser à plusieurs niveaux. Le dispositif « Delalande » a comme dans d'autres branches été commodément présenté comme l'obstacle principal à une politique de GRH faisant une place plus large aux seniors. Son aménagement, parfois ignoré, n'a pas encore produit de ce point de vue d'effets perceptibles.

Les TPE, faute des compétences internes ou de relais spécialisés en GRH, se situent dans le court terme qui rythme leur fonctionnement. Evoquer l'horizon 2010 ne suscite guère d'écho. La faiblesse de l'effectif banalise par ailleurs le phénomène du vieillissement et du remplacement des départs qui ne se font « qu'à l'unité » et sont dès lors moins difficiles à résoudre pour l'entreprise. Or, l'essentiel des recrutements est réalisé, comme dans les deux régions visitées, par les établissements qui occupent moins de dix salariés (tableau 8) qui sont également ceux qui occupent la proportion la plus importante de seniors. D'ailleurs si avoir à remplacer un compagnon sur le départ constitue certes une préoccupation, le problème le plus souvent évoqué par les responsables d'entreprise semble plutôt être de trouver « le bon compagnon ».

Tableau 8 : Offres d'emploi satisfaites par taille d'entreprises en Auvergne et Poitou Charente (année 2003)

	-10		10 à 49		50 et +		TOTAL
	OES	%	OES	%	OES	%	
Auvergne	1509	59,4%	632	24,9%	400	15,7%	2541
Ch. Poitou	2 343	67,9%	894	25,9%	215	6,2%	3452

Source : ANPE Auvergne et Poitou Charente.

Si la taille des entreprises conduit nombre de responsables à relativiser les difficultés à venir, la profession s'est de surcroît accoutumée depuis un certain temps à vivre avec les difficultés de recrutement, notamment pour les compagnons professionnels. Ils ont appris à les traiter localement en collaboration avec l'ANPE, puis également avec l'AFPA (encadré).

Des dynamiques territoriales ont progressivement émergé ici ou là, offrant de nouvelles solutions de gestion mutualisées des ressources humaines, mêlant insertion, qualification et intérim. A titre d'exemple, à l'initiative des fédérations locales de Franche-Comté, en partenariat avec l'ensemble des acteurs intéressés, a été créé INDIBAT, composé d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEICQ), d'un groupement d'employeurs et d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces initiatives en suscitent d'autres, au gré des circonstances et en fonction des réalités locales car la délocalisation et la duplication des expériences pilotes demeurent aléatoires (annexe 5).

Les employeurs de la branche tendent à percevoir l'alerte générale lancée aujourd'hui comme la généralisation à l'ensemble des secteurs d'activité d'une situation à laquelle ils sont déjà confrontés plus que comme l'annonce d'un changement d'échelle des difficultés appelant des solutions d'une dimension nouvelle. Ceci explique que peu

d'entreprises ont décidé d'anticiper en infléchissant leur politique ou leur pratique de GRH. La FRB du Languedoc-Roussillon a ainsi renoncé à porter la seconde étape du projet régional Equal dans lequel elle s'était engagée faute de volontarisme de la part de ses mandants.

La collaboration de la branche avec l'ANPE et L'AFPA

L'accord cadre national du 5 novembre 2003 entre la FFB, l'AFPA et l'ANPE porte sur des prévisions d'embauche de 60 000 personnes par an sur 3 ans et se caractérise par son approche essentiellement territorialisée. Il s'agit de mettre en place, au niveau des bassins d'emploi, un dispositif visant à :

- évaluer les besoins et analyser les emplois
- aider les entreprises à recruter
- mettre en œuvre les dispositifs d'appui existants
- qualifier et accompagner les demandeurs d'emplois et les salariés
- promouvoir la certification des compétences acquises par l'expérience ou la formation
- faciliter la reprise d'entreprises
- développer les projets innovants

Cet accord prolonge des conventions nationales déjà signées avec l'ANPE en 1999 et avec l'AFPA en 2000 et des accords passés au niveau régional et/ou départemental soit 11 conventions régionales : Alsace, Aquitaine, Basse-Normandie, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Nord Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, PACA et 6 conventions départementales : Puy-de-Dôme, Bouches-du-Rhône, Côte-d'or, Vaucluse, Drôme/Ardèche, Rhône.

Le bilan de la période 1999-2003 a mis en évidence des faits marquants parmi lesquels :

- une réelle collaboration dans l'échange d'informations, dans la professionnalisation des agents des deux institutions et dans l'information des demandeurs d'emploi en agence locale.
- un succès des opérations de recrutement ciblées sur les métiers où les besoins sont les plus importants, notamment en utilisant la méthode de recrutement par simulation .
- l'importance du partenariat dans les opérations de formation.
- des difficultés à mettre en œuvre des outils dans certaines régions alors que leur utilisation ne pose pas de problème dans les autres (les stages d'accès à l'entreprise).

1.2.2.2 Le recours accru aux seniors n'est pas à ce jour considéré comme inéluctable

Les chefs d'entreprises manifestent de manière générale une considération à l'égard de leurs seniors qui peut paraître contradictoire avec leur scepticisme actuel quant aux possibilités de maintenir ces derniers plus longtemps en activité. En réalité, ils se posent le problème à travers la réforme des retraites et de ses conséquences pour les salariés plus qu'ils ne considèrent les difficultés de recrutement et leurs répercussions sur la marche des entreprises. L'approche, paradoxalement, est autant sociale qu'économique. C'est ce qui explique d'ailleurs qu'ils formulent des propositions, qui, pour l'essentiel portent sur différentes formes de retrait anticipé d'activité et qu'ils invitent avec insistance leurs organisations professionnelles à négocier en ce sens avec les pouvoirs publics.

Par ailleurs, certaines préoccupations qui s'expriment traduisent le sentiment diffus qu'il existe encore des marges d'action pour les entreprises et que le recours accru aux seniors n'est ni inéluctable ni urgent.

Ces marges sont en premier lieu celles tirées de la gestion des entreprises. Des gains de productivité paraissent toujours possibles. Ainsi, le résultat de l'enquête trimestrielle d'opinion FNTP/INSEE sur le marché intérieur pour le 3^{ème} trimestre 2003

montre que 75% des entreprises du secteur répondent favorablement à la question « avec vos moyens actuels pourriez-vous augmenter durablement votre activité si vous receviez davantage de commandes ? ». Un des interlocuteurs de ce secteur indiquait que la rationalisation de l'organisation et des activités permettait à son entreprise de sortir de la logique du remplacement nombre pour nombre des départs en retraite.

Certaines entreprises ont par ailleurs le sentiment, à juste titre, qu'elles ont anticipé les difficultés à venir en rajeunissant et en continuant à rajeunir leur pyramide des âges. Les tableaux 9 à 14 présentent l'évolution de la courbe des âges par catégories socioprofessionnelles entre les périodes triennales 1994/1996 et 2000/2002. Le rajeunissement de la catégorie des ouvriers non qualifiés est significatif. Il contribue à la relative stabilité de celle des ouvriers qualifiés par les passages qui s'opèrent de la première vers la seconde, notamment en raison de la difficulté à recruter directement des compagnons qualifiés. Mais cela signifie également qu'une proportion significative de jeunes entre dans la branche par un emploi non qualifié. L'enquête Equal a mis en évidence le fait que les ouvriers non qualifiés représentent près de 29% en 2000 contre 21,6 % en 1992.

La collaboration avec l'ANPE a en second lieu appris aux entreprises qu'il y avait des marges à dégager par une meilleure utilisation des ressources de leur environnement immédiat.

Tableau 9

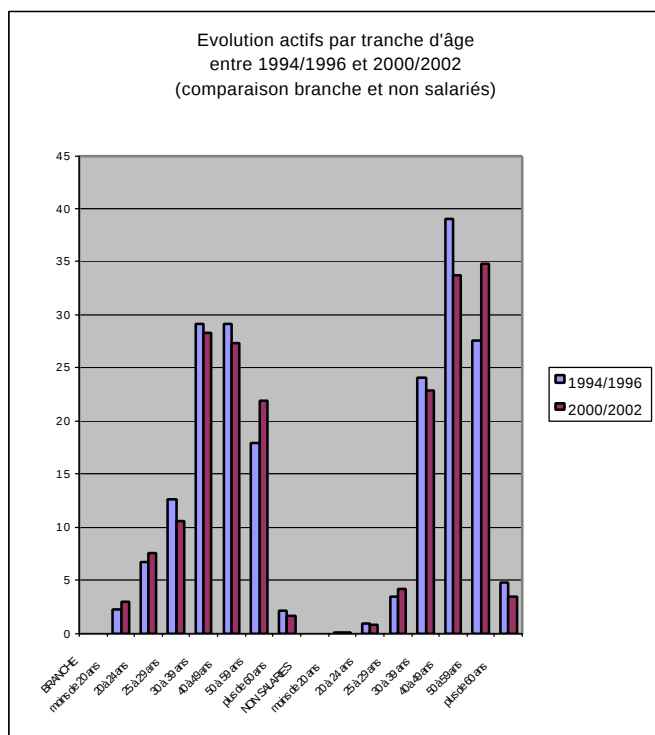


Tableau 10

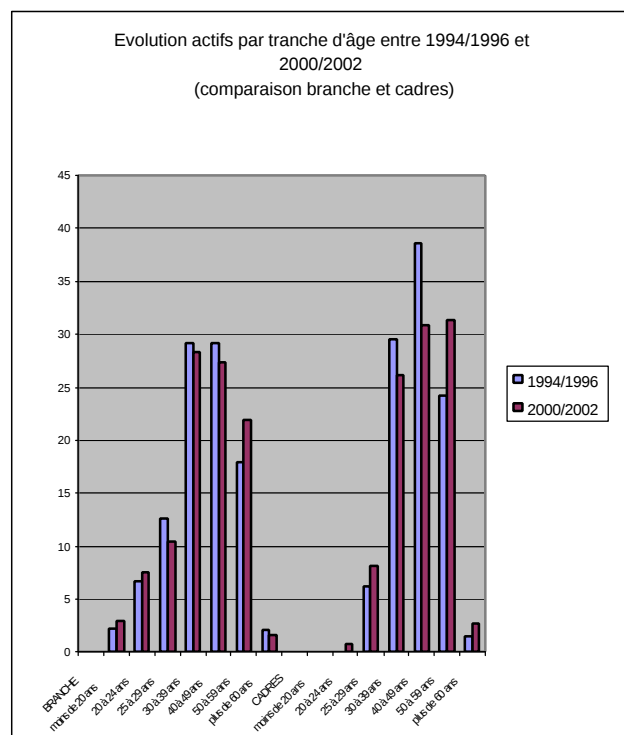


Tableau 11

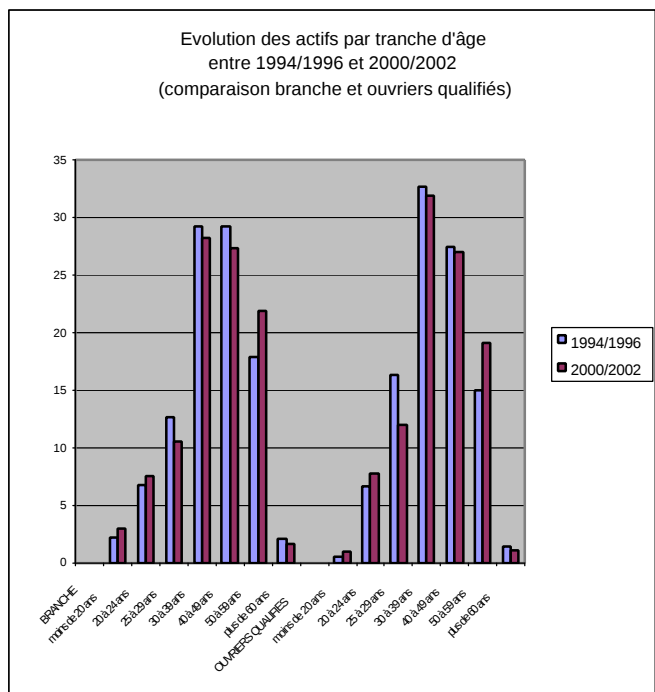


Tableau 12

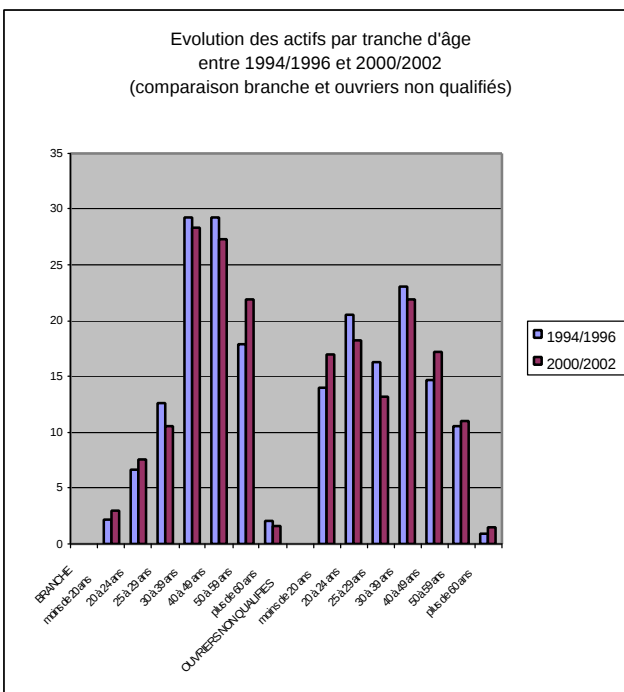


Tableau 13

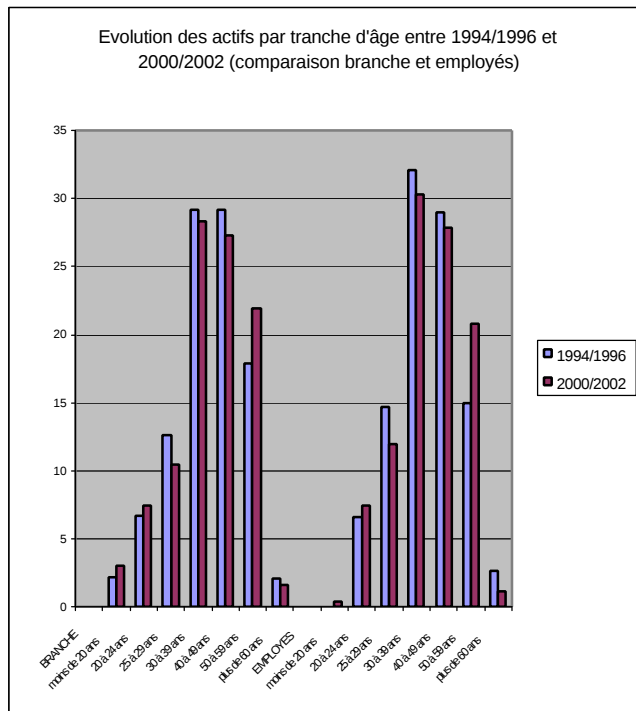
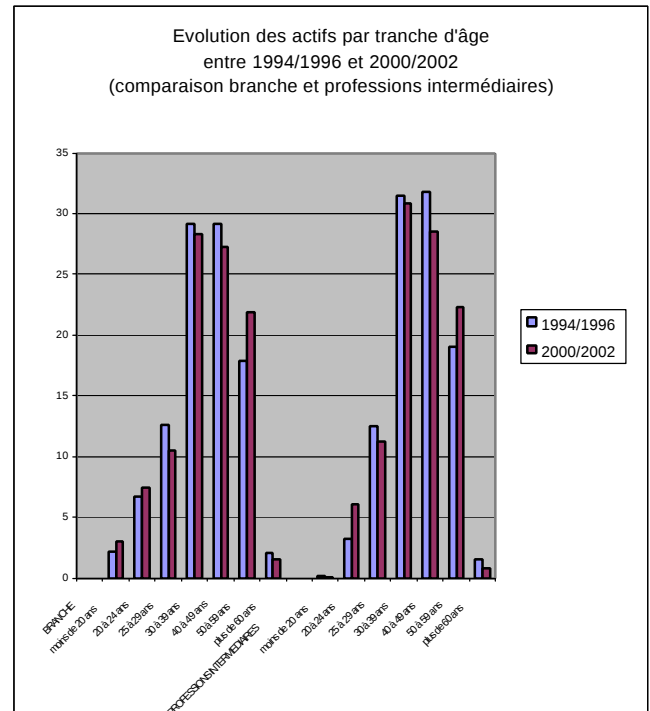


Tableau 14



Les entreprises savent pouvoir s'appuyer dans chaque région sur un appareil de formation initiale des jeunes aux métiers de la branche à la fois dense et plutôt bien structurée, le plus souvent susceptible de répondre à une part importante de l'offre régionale d'emploi. Ainsi, pour l'AREF BTP d'Auvergne (annexe 6), l'appareil de formation (initiale et AFPA) paraît globalement bien dimensionné et son fonctionnement optimal²¹ pourrait permettre de pourvoir le besoin d'emploi dans nombre de spécialités, exception faite de la maçonnerie et des métiers des travaux publics, à la condition toutefois que les nouveaux formés embauchent effectivement dans la branche. Or pour nombre de raisons, bonnes et moins bonnes, cela n'est pas le cas. Les organisations professionnelles ont donc entrepris, comme dans d'autres régions, des campagnes de présentation et de valorisation des métiers de la branche pour attirer plus de jeunes vers ces formations. Pour nécessaires, ces actions demeurent insuffisantes. Il est en effet primordial de mieux cerner la proportion de ces jeunes qui se dirigent vers d'autres secteurs à l'issue de leur formation et, surtout, les causes de cette « évaporation ». Dans les deux régions visitées, le dispositif de veille restait encore à mettre en place, en collaboration avec le conseil régional et les services de l'éducation. Le marché du travail des activités du BTP est fortement territorialisé, tant en raison de la taille réduite des entreprises que de leur répartition équilibrée sur le territoire. Le tableau de bord national emploi formation de CCA-BTP, établit l'origine régionale des salariés pour 99,9% d'entre eux et en pratique, le périmètre de recrutement dépasse rarement le département et souvent même le canton. Les pratiques de recrutement ont à la fois progressivement intégré cette caractéristique et la nécessité de contourner les

²¹ Remplissage des capacités d'accueil au lieu de 75% actuellement et 80% au moins de réussite à l'examen au lieu de 75,7% actuellement.

contraintes les plus sévères du marché du travail local. Le recrutement traditionnel «de bouche à oreille » demeure mais il a été jugé prudent de «jouer le jeu » avec l'ANPE. L'ouverture aux femmes des métiers de la construction témoigne en ce sens, même si les résultats obtenus indiquent le chemin qu'il reste à parcourir en matière d'aménagements d'organisation des chantiers et d'amélioration des conditions de travail. Substituer à l'hypothétique recrutement de personnel qualifié des jeunes ou des moins jeunes peu formés mais volontaires à qui l'on apprend le métier sur le tas va dans le même sens.

Face à des tensions sur le marché du travail qui viendraient à s'accroître de manière significative, certaines situations invitent cependant à un optimisme raisonné. De ce point de vue, la région Ile-de-France, qui représente le principal bassin d'emploi, avec une population d'actifs plus âgés que la moyenne et des difficultés de recrutement marquées pour le BTP, constitue à elle seule un problème prégnant pour la branche, avec un risque d'assèchement de la main d'œuvre présente dans les régions limitrophes.

Le recours accru aux seniors va-t-il devenir une nécessité ? Est-il souhaitable pour assurer la cohésion sociale après la réforme des retraites ? Est-il prudent de l'envisager pour se prévenir des difficultés qui ne seraient qu'éventuelles ? Les entreprises du BTP hésitent. Pour l'heure elles semblent considérer qu'un traitement territorial dynamique des difficultés de recrutement leur permettra de « passer le cap » sans avoir à reconsidérer les modes d'organisation de leur entreprise et de gestion de la ressource humaine. Cela conduit à s'interroger sur la question de savoir si ce positionnement ne traduit pas, au-delà d'un relatif optimisme, les difficultés spécifiques de la branche et donc des entreprises à organiser l'allongement de la vie au travail des seniors.

Chapitre 2 L'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle constitue pour la construction une question délicate à aborder avec des implications lourdes à gérer

Le vieillissement de la population active et ses conséquences sur le marché du travail poussent à inciter les branches et les entreprises à réaliser un diagnostic sur leur degré d'exposition aux évolutions en cours. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure il est vital, nécessaire ou simplement prudent pour elles d'envisager de prolonger l'activité des salariés en fin de carrière et de déterminer quel est le degré d'urgence à le faire. Ce qui distingue la construction c'est la prégnance d'une seconde problématique : dans quelle mesure une telle démarche est-elle possible dans la branche, sous quel délai et à quel prix ?

La réponse à ces questions ne va pas de soi pour deux raisons au moins: les difficultés particulières auxquelles se trouve confrontée la branche pour aborder le sujet, la lourdeur des enjeux qu'implique son traitement.

2.1 Une question délicate à aborder

L'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle constitue pour la branche un enjeu relevant du débat social dès lors que la manière de prendre en compte la pénibilité particulière des métiers en constitue un aspect indissociable. De fait, le traitement de la pénibilité constitue non seulement un point de passage obligé mais également un préalable, or cette question est un sujet sensible pour la branche.

2.1.1 La pénibilité des activités de construction pèse sur les perspectives d'allongement de la vie au travail

2.1.1.1 Un constat convergent des interlocuteurs de la branche

- **Pour les organisations syndicales de salariés, le maintien dans l'emploi des seniors s'analyse comme un paradoxe**

Comme cela a été précisé dans la première partie, face à la problématique « gestion des âges et emploi », le devenir des salariés en fin de carrière se situe au premier rang des préoccupations énoncées par les représentants fédéraux de quatre des centrales syndicales représentatives rencontrées lors de l'enquête. Ils considèrent cependant que dans le BTP, envisager d'allonger la vie professionnelle pour des salariés qui peinent le plus souvent à travailler jusqu'à 60 ans, constitue une gageure.

▪ **Les entreprises et les organisations professionnelles considèrent les questions de santé comme le principal obstacle à l'allongement des carrières des seniors**

Les fédérations professionnelles d'employeurs et nombre de chefs d'entreprises se montrent globalement d'accord sur le principe du maintien dans l'emploi des seniors en recherchant une meilleure valorisation de leurs compétences (voir infra). L'arrêt programmé de la politique publique de soutien aux départs anticipés fait cependant resurgir la question du personnel de chantier dont l'usure professionnelle (« fatigue », « problèmes de santé »...) a réduit l'aptitude au travail et/ou l'efficacité professionnelle.

Les responsables d'entreprises artisanales et ceux de la CAPEB rencontrés par la mission abordent le plus souvent cette question de manière ouverte. Souvent seniors eux-mêmes, proches de leurs compagnons soit parce qu'ils travaillent encore sur chantier, soit parce qu'ils ont exercé longtemps le même métier, ils évoquent à partir de leur propre expérience les difficultés professionnelles liées à l'âge et à la durée d'exercice du même métier. En vieillissant, parfois « on ne peut plus faire le métier » et en tout état de cause, « à partir d'un certain âge, il y a des tâches qu'il faut laisser aux plus jeunes ». Certains représentants d'entreprises plus importantes évoquent également la difficulté des seniors « à suivre le rythme ».

Les résultats de l'enquête nationale réalisée dans le cadre du programme EQUAL « Ages et travail » pour le secteur du bâtiment reflètent bien ces préoccupations. Les problèmes de santé constituent l'élément le plus souvent cité par les employeurs interrogés comme « venant compliquer la gestion des seniors » (50,3%). Ce pourcentage atteint 58,8% chez les représentants des activités du gros œuvre réputées parmi les plus pénibles. Une enquête nationale ESSA, DARES, ministère du travail réalisée en 2000 montre bien *a contrario* l'importance particulière de cette question pour le BTP: toutes branches confondues, ce sont seulement 19% des employeurs qui considèrent la moindre aptitude physique comme obstacle à l'emploi des seniors. Le temps écoulé entre les deux enquêtes et les différences de méthode pour les conduire ne sauraient être négligés mais ne peuvent expliquer l'ampleur de l'écart constaté. D'ailleurs, ce point excepté, l'analyse que font les chefs d'entreprise du bâtiment des atouts et des handicaps de seniors est assez proche de celle de leurs homologues des autres branches.

Le problème posé par l'usure professionnelle qui émerge aujourd'hui avec une ampleur particulière dans la branche traduit la difficulté des entreprises à s'affranchir des formules d'aide au retrait anticipé d'activité, largement utilisées jusqu'alors dans le cadre d'un consensus tacite. Le BTP n'a pas été retenu pour des raisons controversées au bénéfice du dispositif aidé des CATS. Pour des raisons « d'affichage », l'accord de branche nécessaire pour bénéficier de l'aide publique a néanmoins été conclu (accord du 05/07/01). Comme cela était prévisible, cet accord n'a eu aucun impact²². Les partenaires sociaux du secteur des travaux publics ont ensuite engagé en 2000 une concertation pour examiner la possibilité de mettre en place un système conventionnel de pré-retraite à partir de 55 ans. Une étude d'impact financier a été confiée à un cabinet spécialisé (annexe 7). La réforme des retraites et le renvoi du traitement de la pénibilité à la négociation interprofessionnelle ont temporairement gelé cette démarche. La

²² Le suivi de l'accord n'a pas été organisé. Le nombre des départs à ce titre varie d'une trentaine pour les organisations professionnelles à un seul selon l'étude sur la pénibilité commanditée par la CGT.

branche a enfin engagé en février 2004 une nouvelle négociation en vue de parvenir à l'accord nécessaire pour permettre aux entreprises de déroger aux dispositions nouvelles repoussant à 65ans la possibilité de mise automatique à la retraite des salariés.

La réflexion du secrétaire fédéral de l'une des organisations confédérales des salariés rencontrées résume assez bien le dilemme auquel sont confrontés les syndicats professionnels : « les responsables des organisations professionnelles ont un discours public axé sur la nécessité de conserver les seniors et d'organiser la transmission des savoirs mais dans nos conversations informelles ils conviennent de l'obstacle que constitue l'usure professionnelle des salariés de chantier à partir d'un certain âge ».

2.1.1.2 La construction figure parmi les branches qui ont jusqu'alors éprouvé le plus de difficultés à maintenir en activité leurs seniors, notamment les ouvriers

Les préoccupations liées à l'état de santé et à l'usure professionnelle des travailleurs vieillissants, la nécessité, en partie pour ce motif, de renouveler les effectifs en les rajeunissant, marquent la gestion de la ressource humaine des entreprises qu'elle soit organisée ou empirique. La situation professionnelle des salariés et anciens salariés de la branche, examinée par catégories et par tranches d'âge, traduit la difficulté passée des entreprises à maintenir dans l'emploi les seniors exerçant des métiers de chantier, au premier rang desquels, les ouvriers (tableau 15). Ce point revêt une importance particulière, tant pour expliquer la situation que pour en mesurer les conséquences : les ouvriers qualifiés et non qualifiés représentent environ les trois quart des salariés du BTP, soit plus de deux fois la moyenne observée toutes branches réunies.

Tableau 15 : Situation au 31 12 2001 des salariés et anciens salariés ayant ouvert des droits à la retraite dans la branche

Situations	Ouvriers		ETAM		Cadres		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Total	%
Activité	875 560	84,8	256 832	90,9	168 783	93	1 301 175	86,2
- dont 50 et +	148 556	64,1	51 520	78,9	53 668	85,1	253 744	70,4
- dont 55 et +	58 325	49,9	18 980	65,7	22 639	75,3	99 944	56,8
Maladie	26 472	2,6	2 252	0,8	1 192	0,6	29 916	2,1
- dont 50 et +	13 436	5,8	919	1,4	881	1,4	15 236	4,2
- dont 55 et +	7 618	6,5	511	1,8	552	1,8	8 681	4,9
Invalidité	24 694	2,4	3 422	1,2	1 581	0,9	29 697	2,1
- dont 50 et +	19 052	8,2	2 619	4	1 312	2,1	22 983	6,4
- dont 55 et +	11 682	10	1 629	5,6	897	3	14 208	8,1
Chômage	105 535	10,2	19 965	7,1	9 915	5,5	135 415	9,6
- dont 50 et +	50 781	21,90	10 272	15,7	7 225	11,4	68 278	19
- dont 55 et +	39 321	33,6	7 758	26,9	5 961	19,8	53 040	30,1
Total	1 032 261	100	282 471	100	181 471	100	1 496 203	100
- dont 50 et +	231 825	22,5	65 330	23,1	63 086	34,8	360 241	24,1
- dont 55 et +	116 946	11,3	28 878	10,2	30 049	16,6	175 873	11,8

Source : PRO BTP

Lecture du tableau : 1 032 261 ouvriers sont soit en activité, soit en longue maladie, soit en invalidité, soit au chômage maladie. Sur les 875 560 ouvriers en activité (84,8% de l'ensemble), 58 325 sont âgés de 55ans et plus, soit 49,9% de l'ensemble des 116 946 ouvriers de cette tranche d'âge.

Pour disposer d'une vision complémentaire sur les fins de carrière, la mission a demandé à PRO BTP, pour les trois dernières années, quelle était la situation des personnes précédant l'ouverture de leurs droits à la retraite (activité, invalidité, longue maladie, chômage). Le traitement particulier qu'a bien voulu réaliser l'organisme permet de distinguer les régimes (ARRCO/AGIRC) mais pas les trois catégories : ouvrier, ETAM et cadre²⁴. Pour les situations d'invalidité et de longue maladie, le traitement différencie les cas où le contrat de travail a été maintenu et ceux où il a été rompu. Les documents communiqués figurent en annexe 9. Le pourcentage de dossiers inexploitable variant de 12% pour le régime AGIRC à 50% pour l'ARRCO, la mission a fait l'hypothèse pour les dossiers « muets » d'une répartition des situations individuelles identique à celle des dossiers renseignés (tableau 17).

Tableau 17 : Dernière situation (%) des ressortissants du BTP précédant la liquidation de leur retraite(exercices 2000, 2001, 2002)

ARRCO	2000	2001	2002
Salariés			
activité	25,86	28,92	36,54
invalidité	0,18	0,11	0,21
maladie	0,45	0,17	0,33
Non salariés			
chômage	55,04	49,01	44,97
invalidité	14,12	13,82	14,44
maladie	4,33	4,21	3,51
AGIRC			
Salariés			
activité	40,63	47,31	53
invalidité	0,17	0,23	0,09
maladie	0,19	0,09	0,18
Non salariés			
chômage	52,18	45,94	39,77
invalidité	5,30	5,02	5,85
maladie	1,52	1,40	1,10

Source : Données PRO BTP recalculées par la mission

Ces données, avec les incertitudes liées à l'hypothèse sur laquelle elles reposent, semblent confirmer l'importance des retraits anticipés d'activité et le poids des questions de santé pour les salariés ayant exercé des métiers de chantier tout en apportant certains éclairages complémentaires.

En 2002, un peu plus tiers des ressortissants de l'ARRCO demeuraient en activité avant de liquider leur droit à la retraite, pour 45% au chômage et 18% en invalidité ou en longue maladie. La répartition activité/ chômage paraît cependant en évolution sensible, marquée par la progression des salariés en activité avant la liquidation de leur retraite. Leur proportion passe de 26 à 36% entre 2001 et 2003. Elle reflète sans doute en partie une conjoncture favorable mais surtout les moindres possibilités de recourir aux mesures aidées de départ anticipé. A ce second titre, cette

²⁴ Le régime ARRCO rassemble, les ouvriers, les ETAM et les cadres de la tranche A.

évolution pourrait expliquer la pression qui s'exerce dans la branche pour trouver de nouvelles solutions de retrait d'activité au profit des seniors.

En revanche, l'évolution n'affecte pas les retraits d'activité pour raison de santé qui pèsent d'un poids particulier dans la branche, singulièrement et de manière croissante à partir de 50 ans .

2.1.2 Pénibilité et usure professionnelles constituent des sujets aussi incontournables que difficile à aborder pour les interlocuteurs de la branche

2.1.2.1 La branche ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la pénibilité des métiers de chantier et sur l'usure professionnelle des salariés qui les exerce

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites érige en principe « le traitement équitable des assurés quels que soient leurs activités professionnelles passées et le régime dont ils relèvent ». Le législateur a implicitement considéré la pénibilité variable des métiers et des tâches comme le principal facteur d'inégalité dans l'exercice du droit individuel à la retraite. Il a choisi de confier aux partenaires sociaux la responsabilité de tirer les conséquences du principe d'équité de traitement, notamment en ce qui concerne la définition de la pénibilité et les modalités de sa prise en compte. A cet effet, il invite d'abord les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national à engager dans les trois ans une négociation interprofessionnelle pour définir et prendre en compte la pénibilité. Les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels doivent ensuite négocier chaque année sur « les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ».

Le constat convergent des partenaires sociaux, le profil de la branche, reflètent la difficulté qu'éprouvent les entreprises à maintenir dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite leurs salariés exerçant les métiers les plus emblématiques de la profession, les métiers de chantier. Le recours privilégié aux différentes solutions de retrait anticipé d'activité n'a pu se développer que parce que cela correspondait à un consensus tacite entre les interlocuteurs sociaux sur la pénibilité spécifique des métiers de « production » du BTP, pénibilité sinon admise, du moins reconnue dans une certaine mesure comme consubstantielle aux activités de la branche.

Ce consensus a sans doute contribué à faire l'économie d'une réflexion stratégique à la fois sur l'usure professionnelle spécifique des salariés dans les différents métiers de la branche et sur des politiques ciblées d'amélioration des conditions de travail visant à prévenir l'usure professionnelle et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cela ne signifie pas que la branche, par l'intermédiaire de l'OPPBTP notamment et que les entreprises n'aient pas agi pour prévenir les risques professionnels, pour réduire les accidents du travail et pour éliminer certains facteurs de pénibilité physique, notamment en matière de manutention²⁵. Mais force est de constater que ce qui est fait dans ce domaine n'est pas encore à la mesure de la distance qui sépare encore le BTP de la moyenne des autres branches en ce qui concerne le niveau de contraintes professionnelles objectives supporté par les salariés et souvent potentialisé par les seniors.

▪ **Le niveau de contraintes objectives des métiers de chantier du bâtiment figure parmi les plus élevés de l'ensemble des branches.**

Les différents travaux réalisés sur la pénibilité²⁶ ont dégagé certains outils d'analyse. Ils confirment l'appréciation subjective dominante selon laquelle les métiers de chantier de la construction sont plus particulièrement exposés à la pénibilité :

- Si l'on se réfère aux trois principaux facteurs d'assujettissement jusqu'alors retenus : les efforts et contraintes physiques, les contraintes liées aux modes d'organisation du travail d'une part, et, d'autre part, à l'environnement physique, la branche se distingue par une pénibilité liée aux 1^{er} et 3^{es} facteurs. Cette pénibilité résulte plus particulièrement, dans l'ordre, des contraintes posturales, de la manutention manuelle de charges, des contraintes articulaires, des nuisances sonores. La proportion de salariés exposés est dans l'ensemble plus élevée dans les activités du bâtiment que dans celles de travaux publics. Si les ouvriers sont les plus touchés, la proportion des personnes exposées appartenant à d'autres catégories n'est pas négligeable (annexe 10). Cela donne une certaine pertinence à la notion de métiers de chantier pour définir le périmètre d'examen de la pénibilité spécifique des activités de construction.
- Les salariés du BTP, derrière ceux de l'agriculture, sont les plus exposés au cumul de contraintes, facteur considéré comme aggravant la pénibilité (enquête SUMER 1994) ;

Même si l'exacte mesure en est difficile, l'exposition à ces facteurs de pénibilité, surtout si elle est durable et continue, favorise l'usure professionnelle. Cette dernière se matérialise en particulier par la prévalence de certaines pathologies typées, reconnues sous certaines conditions comme maladies professionnelles (voir infra tableau 18).

▪ **La branche est sur représentée en matière de maladies professionnelles du fait de certaines affections liées aux contraintes de travail**

Le tableau 18 fait apparaître de manière assez nette la sur représentation de la branche dans l'ensemble des maladies professionnelles réglées pour les trois dernières années connues. Alors que le BTP représentent moins de 8% des salariés, le secteur totalise plus de 12% des maladies réglées par la CNAMTS.

²⁵ La réduction du poids des sacs de ciment constitue par exemple un progrès majeur

²⁶ Notamment l'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (« SUMER »), l'enquête santé, travail et vieillissement (« ESTEV »)

Tableau 18 : Importance des maladies professionnelles (MP) dans le secteur du BTP (maladies réglées en 1999, 2000 et 2001)

	1999	2000	2001
Salariés			
- ensemble	15 724 426	16 868 914	17 223 714
- BTP	1 113 308 7,1%	1 218 606 7,2%	1 239 277 7,2%
MP avec arrêt (nombre)			
- Ensemble	17 489	22 392	24 220
- BTP	2 189 12,5%	2 728 12,2%	2 959 12,2%
MP avec IP (nombre)			
- Ensemble	6 450	9 644	9 562
- BTP	735 11,4%	1 107 11,5%	1 101 11,5%

Source : Statistiques technologiques CNAMTS

Le tableau suivant montre cependant que pour le BTP, 7 affections professionnelles sur les 98 reconnues représentent 93,3% des maladies professionnelles avec arrêt réglées en 2001. Parmi ces dernières les maladies péri articulaires sont les plus nombreuses sans pour autant que cela constitue une singularité. En revanche, certaines affections sont plus spécifiques de la branche (affections du rachis lombaire liées aux manutentions de charges lourdes), de certaines de ses activités (affections liées à la manipulation du ciment) ou de quelques uns de ses métiers (lésions du ménisque).

Tableau 19 : Principales maladies professionnelles réglées en 2001 pour le secteur du BTP

	Affections péri articulaires Tableau 57	Affections liées au ciment Tabl. 8	Affections du rachis lombaire (charges lourdes) Tabl. 98	Affections Amiante Tabl. 30 30b	Surdité professionnelle Tableau 42	Lésions chroniques du ménisque Tableau 79
MP avec arrêt						
- Ensemble	15 912	202	1 798	3 354	494	171
- dont BTP	1 892 11,9%	132 52,4%	426 23,7%	116 3,5%	68 13,8%	99
- %des MP du BTP	64%	4,5%	14,4%	3,9%	2,3%	57,9% 3,3%
MP avec IP*						
- Ensemble	3 911	57	973	2 970	495	64
- dont BTP	503 12,9%	42 73,7%	228 23,4%	94 3,2%	67 13,5%	29 45,3%
- %des MP du BTP	45,7%	3,8%	20,7%		6,1%	2,6%

Source : Statistiques technologiques CNAMTS

Le tableau se lit de la manière suivante : 57,9% des lésions chroniques du ménisque sont imputables aux activités du BTP mais elles ne représentent que 3,3% des maladies professionnelles de la branche.

▪ **Les accidents du travail sont deux fois plus nombreux et trois fois plus graves dans le BTP et ont des conséquences généralement plus graves pour les seniors**

La CNAMTS au travers de sa gestion du risque « accident du travail » pour le régime général dispose de statistiques nationales annuelles très fines sur les sinistres survenus. L'examen de ces données pour la période récente conduit à trois constats en termes de dangerosité particulière de la construction par rapport aux autres branches, de

généralité du risque professionnel dans les différentes activités du BTP, et d'exposition particulière des 50 ans et plus aux conséquences de ce type de risque.

Les accidents du travail survenant aux salariés des entreprises du BTP, en dépit d'une évolution à la baisse très marquée, singulièrement pour les plus graves, demeurent encore aujourd'hui deux fois plus nombreux et trois fois plus graves que la moyenne observée pour l'ensemble des branches, comme l'illustrent le tableau 20 ainsi que les graphiques de l'annexe 11 (*p7 et 13 du document de synthèse CNAMTS*). Ainsi les progrès enregistrés dans le BTP s'inscrivent tendanciellement dans la moyenne des autres branches sans réduire de manière significative l'écart qui existe avec ces dernières.

Pour sa part, l'évolution sur une longue période des accidents mortels du travail est significative : en 1965, le BTP qui représentait 15,2% de l'ensemble des salariés avait enregistré 41,9% des accidents mortels ; en 2002 il ne compte plus que pour 22,9% dans ces derniers mais il ne représente plus que 7,2% des salariés.

Par ailleurs, l'incidence du recours à l'intérim, qui prévaut dans une branche moins encline que d'autres à développer l'usage du contrat à durée déterminé, n'est pas prise en compte dans les statistiques de la CNAMTS pour le BTP. Or cet indicateur est important dans la mesure où, comme l'indique le directeur des ressources humaines d'un grand groupe du bâtiment dont les taux de fréquence et de gravité sont sensiblement inférieurs à la moyenne de la branche, « les accidents touchant les intérimaires sont pratiquement deux fois plus nombreux que ceux affectant nos propres salariés ; ils touchent plus particulièrement le personnel déplacé ».

Les données technologiques relatives aux accidents du travail survenus aux intérimaires sont regroupées et traitées au sein du comité technique national I « activités de services II/ travail temporaire²⁷ ». La Caisse a cependant bien voulu réaliser un traitement particulier permettant de réaffecter au BTP les accidents de chantier les plus graves survenus à des intérimaires. Les données communiquées montrent que la prise en compte des intérimaires alourdit le poids de la branche dans les accidents graves (de trois points environ pour les accidents mortels). En revanche, cette prise en compte ne remet pas en cause la tendance à l'amélioration au sein de la branche.

²⁷ Ce CTN est subdivisé en huit groupements d'activité. Les entreprises de travail temporaires sont isolées dans le premier groupement (I 01)

**Tableau 20 : Importance des accidents du travail dans le secteur du BTP
(salariés et intérimaires)**

	2000	2001	2002
Salariés			
- Ensemble	16 868 914	17 223 714	17 673 670
- BTP	1 218 606 7,2%	1 239 277 7,2%	1 272 392 7,2%
AT avec arrêt			
- Ensemble	743 735	737 499	759 980
- BTP	125 980 16,9%	124 305 16,8%	125 786 16,6%
AT avec IP			
- Ensemble	48 096	43 078	47 009
- BTP	10 067 20,9%	9 101 20,7%	9 854 21%
- Intérimaires du BTP	273 2,6%	268 2,9%	241 2,4%
AT mortels			
- Ensemble	730	730	686
- BTP	191 26,2%	176 24,1%	157 22,9%
- Intérimaires du BTP	20 9,5%	20 10,2%	17 9,8%

Source : Statistiques technologiques CNAMTS traitement spécifique pour les intérimaires accidentés sur des chantiers du BTP)

Lecture du tableau : le BTP représentait en 2002, 7,2% des salariés mais 22,9% des accidents mortels hors intérim ; les 17 accidents mortels survenus à des intérimaires mis à disposition d'entreprises du BTP ont représenté 9,8% du total des 174 accidents avec décès.

Enfin, il semblait intéressant de vérifier quel pouvait être la part des seniors dans les accidents du travail. L'examen des données de la CNAMTS pour 2001 (tableau 20) montrent à la fois :

- que de manière générale, les seniors n'ont pas plus d'accident que les autres salariés mais que lorsqu'ils en sont victimes, les conséquences en sont sensiblement plus sévères si l'on se réfère à la proportion des 50 ans dans les accidents avec incapacité permanente ou dans les accidents mortels. « La gravité mesurée par la fréquence des accidents avec IP augmente sensiblement avec l'âge... ce qui s'explique par le fait que la faculté de récupération de l'organisme diminue lorsque l'homme avance en âge²⁸ ». Ce constat qui vaut pour l'ensemble des activités est un peu plus marqué dans la branche si l'on considère que la proportion des salariés de 50 ans et plus dans le BTP s'inscrit dans la moyenne générale ;
- qu'il existe des variations parfois sensibles entre les différentes activités du bâtiment et des travaux publics, ce qui invite à une analyse sectorielle de la pénibilité pour bâtir une politique de prévention de l'usure professionnelle.

²⁸ CNAMTS statistiques technologiques AT/MP 2001 Remarques p 15

Tableau 21 : Ventilation des AT 2001 dans les secteurs et sous secteurs d'activité du BTP

	Taux de fréquence	Taux de gravité	50 ans et plus		
			% des AT	% des AT avec IP	% des AT mortels
Ensemble des branches	27,5	1,19	13,2	25,7	29,3
BTP	57,6	2,95	15,7	28,6	33
Bâtiment					
<u>Gros œuvre</u>					
- maçonnerie	71,6	4,27	19,5	35,3	36,5
- Autre	87,8	4,10	11,5	20,8	19,2
<u>Second œuvre</u>					
- menuiserie	77,5	3	11,6	17,5	66,6
- métallerie	87,2	3,79	11,7	20,3	16,6
- plâtrerie	57,8	3,01	15,2	27,8	38,5
- constr. Métallique	91,1	5,62	14	21,3	50
- aménagements divers	54,3	2,32	12,9	25	32
Travaux publics					
- TP et génie civil	50	3,41	22,7	36,2	54,5
- Terrassement	46,5	2,45	18,6	32,9	11,1
- Fondations, forage	64,6	4,33	16,2	28,6	sans objet
- Travaux souterrains	43,7	4,69	37,5	83,3	sans objet
- Tr. maritimes/fluviaux	71,2	5,06	21,8	20	0
- Tr. routes/aérodromes	34,1	1,99	21,8	32	20
- Tr. voies ferrées	61	3,45	23,9	56,8	100
- Tr urbains/canalisations	55,2	2,99	22,6	39,2	18,2
- Constr. Electriques	56,4	2,95	14,9	22,5	33,3
- Autres activités TP	73,4	3,70	14,3	24,6	sans objet
Activités non classées	9,3	0,49	17,9	26,3	50

Source : CNAMTS statistiques technologiques par groupement d'activité

Lecture du tableau : la maçonnerie enregistre en 2001 un taux de gravité supérieur à la moyenne de la branche (4,27/2,95) ; les 50ans et plus y ont été victimes de 19,5% des accidents déclarés mais de 35,3% de ceux ayant donné lieu à une incapacité permanente.

L'inaptitude au travail et les taux de mortalité

Ces deux questions à caractère sensible, encore insuffisamment éclairées, constituent des repères importants pour l'analyse de la pénibilité et de l'usure professionnelle. Les données recueillies sont insuffisantes pour caractériser précisément la situation dans le BTP.

La mission a cherché sans succès à obtenir des données nationales sur les décisions d'inaptitude prises par les médecins du travail, notamment pour la branche du BTP. La direction des relations du travail du ministère de l'emploi, du travail et de la solidarité devrait disposer de premières données dans le courant de l'été. A défaut, celles recueillies auprès de l'association professionnelle de médecine du travail (APMT)²⁹ sont précieuses. Elles donnent un éclairage sur dix ans de l'évolution de ce type de décisions (annexe 12). Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence pour deux raisons au moins : le taux de décisions d'inaptitude est rapporté non

²⁹ L'APMT, service de médecine du travail professionnel du BTP, agréé pour l'Ile de France hors la Seine et Marne, couvre environ 156 000 salariés répartis dans 16 000 entreprises.

pas au nombre de salariés examinés mais à celui des examens réalisés qui lui est supérieur ; l'évolution de ce taux peut en partie résulter d'une pratique médicale qui évolue au fil du temps. Il reste que sur cette période, les décisions d'inaptitude totale au travail ont régulièrement progressé en Ile-de-France, avec une accélération sensible à partir de 2001, pour concerner aujourd'hui un flux de l'ordre de 1 300 personnes par an . Selon les médecins du travail de cette association, ces décisions d'inaptitude totale au poste de travail conduisent le plus souvent, faute de possibilité de reclassement interne au licenciement.

L'espérance de vie des salariés varie notamment en fonction de la catégorie professionnelle. Les données provisoires de travaux de l'INSEE en cours de finalisation estiment à six ans l'écart d'espérance de vie entre un ouvrier et un cadre à l'âge de 45ans. A 60 ans, l'espérance de vie sans incapacité serait de 17,8 années pour un ouvrier, de 20,4 années pour un salarié occupant une profession intermédiaire et de 22,6 années pour un cadre.

PRO BTP ne dispose pas pour la branche de données détaillées de cette nature. L'organisme a cependant accepté de réaliser un traitement sur deux exercices récents (2001 / 2002), pour connaître le taux de mortalité des salariés et anciens salariés de la branche ayant un dossier de retraite ouvert. Face à une demande qu'il a acceptée de traiter dans des délais serrés il n'a pu, pour des raisons techniques, distinguer ses ressortissants retraités seulement selon leur régime d'affiliation (ARRCO / AGIRC). En dépit de leur caractère partiel et des biais évidents qu'elles comportent, ces données reproduites dans l'annexe 13, outre qu'elles confirment l'inégalité entre les catégories socioprofessionnelles face à l'espérance de vie, invitent à approfondir l'hypothèse d'un taux de mortalité qui, dans le BTP, s'accroîtrait avec l'âge, en fonction du degré de pénibilité des tâches et de la durée d'exposition aux contraintes.

2.1.2.2 La pénibilité et l'usure professionnelle sont des sujets délicats pour le débat social de branche

Si l'on pressent l'importance du lien entre le niveau d'astreintes objectives du travail et l'usure professionnelle, la complexité du phénomène et la difficulté à en déterminer l'exacte portée ne sont plus à prouver³⁰. Elles tiennent notamment à la relativité du concept de pénibilité qui varie d'une situation de travail à l'autre et qui évolue dans le temps, à l'interaction entre les facteurs professionnels et non professionnels qui concourent à l'usure professionnelle et à la difficulté de distinguer, dans cette dernière, qui est imputable aux uns de ce qui relève des autres. La définition du périmètre de la pénibilité, en raison même des limites de l'approche scientifique, relève donc bien, en dernière analyse, du débat social et de la recherche d'un consensus entre les interlocuteurs de la branche.

La construction qui se trouve être l'une des activités les plus concernées par la pénibilité est également celle pour qui l'ouverture de ce dossier présente de réelles difficultés, pour des raisons tenant à la stratégie des organisations professionnelles mais plus fondamentalement à la spécificité du travail de chantier et aux enjeux économiques potentiels.

³⁰ Rapport de J. Struillhou au conseil d'orientation des retraites

L'ouverture d'un débat social sur la pénibilité pose un problème de cohérence avec certaines stratégies des organisations professionnelles

Les organisations professionnelles considèrent, à juste titre, que l'insuffisante attractivité du BTP constitue son principal point faible face aux tensions accrues que devrait connaître le marché du travail avec la réduction annoncée de la population active. L'amélioration de l'image de la branche constitue donc une priorité d'action sur laquelle elles se sont toutes résolument engagées et qui a commencé à porter ses fruits.

Dans ce contexte, ouvrir le dossier de la pénibilité comporte d'indéniables risques de contre productivité. Dès lors, se trouve posée la question, non pas d'éluder un débat que la loi rend de toute façon inévitable, mais de trouver les moyens de le rendre positif, ce qui requiert un minimum de consensus entre les interlocuteurs sociaux. Rechercher les bases d'un tel consensus paraît être une nécessité pour préparer une négociation constructive dont le degré d'urgence est sans doute insuffisamment apprécié : le temps constitue un paramètre clé pour la sérénité et la maturation nécessaires au succès d'un tel dialogue.

Un second aspect de cette question revêt une importance particulière tant il est apparu constituer un sujet sensible pour les chefs d'entreprises rencontrés. Ils ont à juste titre le sentiment que la profession a amélioré de manière sensible les conditions d'exécution de métiers et qu'ils ont eux-mêmes participé à ce mouvement. Parler aujourd'hui avec eux de pénibilité des métiers du BTP suscite une certaine incompréhension, comme s'il s'agissait d'un retour en arrière, « le métier aujourd'hui n'a plus rien à voir avec ce qu'il était il y a trente ans lorsque j'ai commencé à l'exercer », mais également d'une non reconnaissance des progrès importants réalisés : « on ne se rend pas compte à quel point la mécanisation et la réduction du poids des outillages ont réduit le volume des manutentions et la pénibilité de nombreux travaux » ; « poser un carrelage à la colle n'a rien à voir avec le tirage d'une chape ». Le souhait du président de la FRB de Poitou-Charentes de constituer et d'actualiser, par métier, « un livre blanc » des progrès techniques ayant contribué à réduire la pénibilité traduit bien cet état d'esprit en même temps qu'il pointe l'écueil que constituerait une approche figée de la pénibilité qui gommerait à la fois les progrès déjà accomplis et la capacité à en réaliser encore.

Dernière préoccupation enfin, récurrente dans la branche, la crainte des entreprises qu'une mesure générale de retrait anticipé d'activité à 55 ans contribue à alimenter le travail non déclaré.

La fluctuation de l'organisation et des situations de travail inhérentes aux métiers de chantier du BTP complique l'analyse de la pénibilité actuelle des métiers de la branche

La prise en compte de la pénibilité à laquelle invite le législateur revêt *a priori* deux dimensions : la compensation d'un niveau élevé d'astreintes professionnelles passées et, pour l'avenir, la réduction de la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle qui peut en résulter.

La prévalence de certaines pathologies chez des salariés ayant exercé le même métier, le niveau de fréquence et de gravité des accidents dont ils ont pu être victimes ne

permettent pas de mettre en doute³¹ la pénibilité des tâches qu'ils ont exercées. Il s'agit cependant d'un constat réalisé *a posteriori*. On ne peut en revanche en tirer des conclusions quant à la situation présente sans procéder à une analyse des organisations et des postes de travail actuels. Or, l'une des caractéristiques de la construction réside bien dans la fluctuation de l'organisation et des situations de travail que génèrent les activités de chantier. De ce point de vue, l'analyse directe de la pénibilité et par voie de conséquence, la définition des actions correctrices pertinentes présente dans le BTP des difficultés incontestables. Si la démarche d'intervention sur la pénibilité « peut amener à montrer que la notion de métier à laquelle la pénibilité est souvent associée se révèle trop générale pour répondre à la diversité des situations individuelles et être suffisamment opérationnelle³² », force est de constater, *a contrario*, que la diversité des situations de travail liée aux activités de chantier du BTP permet difficilement de s'abstraire de la notion de métier, voire d'activité³³. Elle pousse à une approche globale qui renvoie à des enjeux économiques importants.

Le financement de mesures de retrait anticipé d'activité constitue un enjeu important et encore insuffisamment éclairé

La prise en compte de la pénibilité des métiers du bâtiment recouvre des enjeux sociaux et humains dont la légitimité autant que l'évidence sont si peu contestables qu'ils ne sont d'ailleurs pas contestés. Quelle que soit cependant la manière d'envisager cette prise en compte, qu'il s'agisse de compenser la pénibilité ou d'en prévenir les conséquences, on ne saurait méconnaître l'importance des enjeux économiques et financiers pour la branche et pour les entreprises.

Tout d'abord, en raison du périmètre potentiel de la pénibilité dans le BTP qui peut être déterminé pour partie par des facteurs difficilement réductibles (les contraintes climatiques) et à par d'autres, comme la dangerosité, qui touchent l'ensemble des activités du BTP. Ainsi, par exemple, pour l'année 2001, les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail de chacun des 18 groupements d'activité constituant le CTN du BTP est-il supérieur à la moyenne nationale (voir *supra* tableau 20).

Ensuite, et par voie de conséquence, parce que sont potentiellement concernés plus d'un million de salariés. Dès lors que les caractéristiques de la branche ne permettent pas une mesure directe de la pénibilité poste par poste, la branche se trouve face à un dilemme. Ou bien elle renvoie la prise en compte de la pénibilité à un examen technique par secteur et par métier avec le risque de ne pas aboutir avant longtemps, ou bien elle s'en remet au débat social et admet alors qu'il puisse avoir pour résultat pragmatique de circonscrire la pénibilité aux métiers de chantier. Dans cette seconde hypothèse, la quasi-totalité des métiers ouvriers et la majorité des métiers d'encadrement pourrait être concernés, c'est à dire, a minima, 80% des effectifs de la branche. Si le premier terme de l'alternative paraît peu réaliste, le second n'est pas anodin en terme d'impact financier. C'est d'ailleurs bien déjà en raison de cet impact

³¹même si certains propos laissent entrevoir des polémiques sous jacentes : « la lombalgie ? La bonne méthode pour arrêter de travailler. »

³² « Pénibilité et conditions de travail : de nouvelles clés d'analyse » F. Guérin/T. Rousseau, Travail et Changement n°294

³³ De ce point de vue, l'étude commandée à l'ANACT et au CREAPT par le syndicat national des activités du déchet sur la pénibilité du métier de ripeur est intéressante pour la construction à deux titres au moins: il concerne un métier ne se réalisant pas à poste fixe et il permet d'analyser les avantages et les inconvénients du recours à un « médiateur compétent » pour aborder ce type de problème.

que le BTP a posé problème chaque fois qu'il a été question de prendre en compte la pénibilité particulière de certains métiers pour arrêter des mesures de retraite anticipées.

Enfin, parce que la question clé de savoir «qui va payer» demeure insuffisamment éclairée par les pouvoirs publics. Dès lors, on peut comprendre la circonspection des organisations professionnelles que le législateur invite à participer à une définition conventionnelle de la pénibilité et des modalités de sa prise en compte en vue d'assurer une équité de traitement face au droit à la retraite sans cependant préciser, une fois cette étape franchie, quelles sont les conséquences susceptibles d'en être tirées par l'Etat.

2.2 Des implications lourdes à gérer

Dans le BTP plus qu'ailleurs, l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle passe par la possibilité pour nombre de salariés de pouvoir réaliser un travail moins contraignant. Or, à court terme, les perspectives en la matière paraissent limitées. Cela implique pour la branche de travailler à la fois à des mesures de court terme, notamment pour apurer les conséquences actuelles d'une situation passée, mais également à concevoir une stratégie ambitieuse d'évolution des conditions de travail et d'élévation de niveau de formation des salariés avec des objectifs de moyen terme.

2.2.1 *Les marges pour organiser la reconversion professionnelle en seconde partie de carrière paraissent aujourd'hui limitées*

Les perspectives d'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle dans le BTP paraissent aujourd'hui obérées, au moins à court terme, par la conjonction de deux difficultés: les limites à la diversification des solutions d'emploi pouvant permettre aux entreprises de gérer de manière plus souple les fins de carrière de leur personnel, les contraintes que peuvent faire peser sur les possibilités d'évolution professionnelle le niveau de formation initiale de nombre de salariés.

2.2.1.1 *Les entreprises se montrent souvent réservées sur les perspectives de diversification des parcours en seconde partie de carrière*

Les différentes informations recueillies sur la manière dont les entreprises du BTP se situent aujourd'hui face aux perspectives d'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle de leurs salariés manquent d'exhaustivité. Elles n'autorisent pas à rendre compte d'une position d'ensemble mais permettent cependant de mettre l'accent sur des éléments importants, de constat, de contexte, de mise en perspective.

A l'issue des investigations réalisées, trois constats de base s'imposent. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le scepticisme prévaut sur la perspective de prolonger l'activité professionnelle en fin de carrière des salariés exerçant des métiers de chantier : «pour un charpentier, pour un couvreur, pour un carreleur, en dépit de la baisse de pénibilité des métiers, on ne peut aujourd'hui imaginer de prolonger la vie de travail». Les quelques opportunités qu'entrevoient aujourd'hui les entreprises pour gérer les seniors ne sont pas à la dimension du problème tel qu'il se pose dans la branche, ne serait-ce qu'au travers de l'usure professionnelle; le retrait anticipé d'activité demeure

sans doute, même si c'est de manière implicite, une référence solidement ancrée. Le troisième constat qui vient atténuer les deux précédents tient au très faible recul des entreprises face à une problématique que les plus importantes d'entre elles commencent tout juste à intégrer dans leur stratégie. C'est le cas de ce major du secteur des travaux publics dont le DRH central, en début d'année 2004, invite l'ensemble des responsables RH du groupe à se mobiliser sur cette question en vue d'un séminaire de réflexion, ce l'est également pour cet autre major, du bâtiment cette fois, qui vient de solliciter le CREAPT pour enrichir sa réflexion. La position actuelle des entreprises, marquée par cette absence de recul, est donc susceptible d'évoluer au fur et à mesure que la branche capitalisera sur la problématique nouvelle.

Il reste qu'aujourd'hui leurs responsables font plus état des obstacles qu'elles rencontrent qu'elles ne dégagent de solutions opérationnelles. Même s'il faut se garder de toute interprétation « globalisante », la taille des entreprises détermine des approches assez différentes de la question du maintien dans l'emploi des seniors en seconde partie de carrière. Globalement cependant, cette question demeure encore une préoccupation plutôt théorique. L'enquête nationale réalisée conjointement par LA FFB et l'AFPA dans le cadre du programme EQUAL « Ages et travail » montre que « 5% seulement des entreprises déclarent avoir reclassé leurs seniors vers d'autres postes, y compris en cas d'inaptitude ».

Force est cependant de reconnaître qu'à l'exception de la cessation d'activité, les attentes des seniors eux-mêmes sont difficiles à cerner comme le note l'AFPA dans sa synthèse sur les interview réalisés dans le cadre de cette même enquête :

« Ce point a été particulièrement difficile à aborder. Les seniors expriment peu d'attentes concernant leur devenir professionnel... Ils semblent avoir des difficultés à se projeter dans un autre environnement professionnel. Spontanément ils évoquent le départ en retraite plutôt que la construction d'un projet d'évolution... Ils sont dans une large proportion démotivés, attentistes et ne se situent pas dans une logique de projet ».

Cet « attentisme » qui n'est sans doute pas propre à la branche traduit le recul insuffisant dont disposent également les salariés face aux perspectives nouvelles d'allongement de leur fin de carrière. Cette situation justifie cependant pleinement certaines pistes d'évolution pour la GRH qui pourrait intégrer une « stratégie de l'âge » visant à préparer en temps opportun chaque salarié à aborder sa seconde partie de carrière, à définir avec lui un projet d'évolution et à l'accompagner dans la conduite de son projet.

Les TPE et les PME manquent de solutions de repli pour ceux de leurs seniors éprouvant des difficultés à exercer leur métier

Les petites entreprises manifestent peu de réticences à l'idée de conserver leurs seniors tant en raison de la place et du statut que souvent ils y acquièrent. Du fait notamment d'une ancienneté généralement importante, ce sont des salariés parfaitement intégrés, que l'entreprise reconnaît comme tels en qualité de « mémoires », de « pivots », d'« éléments de stabilité ». Non seulement ce sont eux « qui apprennent le métier aux nouveaux venus », mais qui également bénéficient de marques de confiance distinctives, à qui par exemple « on n'hésite pas à confier la responsabilité de gérer l'approvisionnement des chantiers, d'établir les devis pour les clients et d'encaisser les factures ». La reconnaissance professionnelle et l'estime personnelle dont peuvent

bénéficier « les anciens » tendent à en faire des « familiers » autant que salariés dont l'entreprise ne se sépare que pour raisons graves ou de force majeure.

Pourtant, maintenir dans l'emploi l'un de ces « anciens » quand il manifeste des difficultés grandissantes à exercer un métier reconnu difficile pose des problèmes mal résolus. Si la pénibilité est souvent présentée par les responsables de TPE et de PME comme consubstantielle aux métiers exercés, la moindre faculté, à partir d'un certain âge, à assumer les tâches les plus dures est une réalité communément admise dans la profession. Des réponses plus ou moins empiriques y sont apportées qui jouent essentiellement sur l'un des atouts majeurs dont dispose la construction : la relative souplesse de l'organisation du travail de chantier et les degrés de liberté dont y disposent les salariés non assujettis, sauf exception, aux contraintes du travail à poste fixe. Cela conduit à des transferts de tâches pénibles sur de plus jeunes, de plus robustes ou de plus éloignés de l'entreprise (les intérimaires). Ces transferts sont tantôt spontanés (l'entre aide entre salariés), tantôt plus organisés: « j'essaie de faire équipe avec un ancien et un plus jeune, l'un fait profiter l'autre de son expérience, l'autre le soulage lorsque c'est nécessaire », « on essaie de les mettre le plus possible sur les travaux de finition ». Si l'on retient l'hypothèse que les ouvriers non qualifiés, et en particulier, les manœuvres, assument les tâches les plus pénibles, certaines données laissent penser qu'il existe au niveau de la branche une gestion implicite de la pénibilité cohérente avec les politiques de recrutement.

Le tableau ci-après indique la proportion et l'évolution de la part des moins de 30 ans et des 50ans et plus pour les professions intermédiaires et pour les ouvriers en distinguant suivant qu'ils sont ou non qualifiés. Alors que les moins de 30 ans représentent aujourd'hui autour de 20% de l'encadrement intermédiaire et des ouvriers qualifiés, leur proportion demeure encore proche de 50% pour les ouvriers non qualifiés. Cette catégorie est par ailleurs celle qui a le moins vieilli sur la période observée. Le recrutement de jeunes non qualifiés est privilégié, sans doute pour pourvoir les emplois les plus pénibles en même temps qu'il correspond au choix de nombre d'entreprises de former elles-mêmes à leur métier les jeunes qu'elles embauchent.

Tableau 22 : Evolution par tranches d'âge suivant les catégories professionnelles

	moins de 30 ans (%)			plus de 50 ans (%)		
	94/96	00/02	évolution	94/96	00/02	évolution
Professions intermédiaires	20,3	17,5	-13,8%	20,7	23,1	11,6%
Ouvriers non qualifiés	27,0	20,8	-23,0%	16,4	20,2	23,2%
Ouvriers non qualifiés	53,6	49,0	-8,6%	11,4	12,5	9,6%

Source : INSEE enquête emploi, exploitation CEREQ(moyennes glissantes tri annuelles, mars t,t+2)

La véritable difficulté survient lorsque les dispositions palliatives « d'évitement » s'avèrent insuffisantes. Les solutions internes de repli, qu'il s'agisse de postes existants ou de fonctions nouvelles sont à la dimension des entreprises : réduites. Il est révélateur que les exemples de maintien dans l'activité de seniors ne pouvant plus exercer leur métier d'origine, d'autant plus exemplaires qu'ils sont peu nombreux, portent sur des postes d'atelier ou de dépôt, en nombre extrêmement limité dans les entreprises de petite taille. Quant aux activités nouvelles qui permettraient d'allonger les fins de parcours professionnels, elles sont liées à une question sensible dans ce type d'entreprise : celle de la perte de savoirs liée au départ des collaborateurs expérimentés. Si le besoin est pointé par les responsables

d'établissements, si une action comme celle conduite dans une PME d'Auvergne (encadré) laisse entrevoir certaines perspectives intéressantes, mais aussi des limites, force est de constater que « le tutorat », quel que soit par ailleurs son intérêt, ne représente pas à ce jour pour nombre de chefs d'entreprise une alternative pour le maintien en activité des seniors. La suppression de la préretraite progressive est considérée comme un frein au développement de solutions de ce type et qui ne justifient pas une activité à temps complet et dont les chefs d'entreprises attendent qu'elles soient à « coût partagé ».

Valorisation des compétences des seniors et transfert de savoirs : l'expérience d'une PME d'Auvergne

Couvradômes (Clermont –Ferrand) est une entreprise du second œuvre du BTP (couverture, zinguerie, étanchéité, bardage). Elle occupe 18 personnes dont 14 ouvriers. La société a été reprise en 1994 par son dirigeant actuel, alors cadre senior dans un cabinet d'administration de biens, peu familiarisé avec les activités de couverture/zinguerie mais déterminé à accéder à l'indépendance professionnelle. .

Confrontée à la rareté de la main d'œuvre qualifiée disponible (« on ne forme pas de jeunes à nos métiers dans le Puy de Dôme »), l'entreprise a privilégié le recrutement de jeunes sans qualification. Ces derniers se forment à leur métier en même temps qu'ils l'exercent en binôme avec un compagnon confirmé, mais également au contact d'ouvriers du Tour de France que l'entreprise accueille régulièrement.

Le projet de transfert d'expérience et de savoirs est né du problème posé par le départ à la retraite du salarié le plus expérimenté au terme de quarante ans d'activité dans l'entreprise, mais surtout de l'opportunité que constituait son désir de transmettre aux plus jeunes les savoirs qu'il avait capitalisés. Le responsable de Couvradômes a réalisé tout l'intérêt qu'il y avait à organiser le transfert de « la mémoire de l'entreprise ».

Au terme d'une collaboration efficace entre Couvradômes, la DDTEFP et l'AREF autour d'un projet porteur de sens, le nouveau retraité a bâti un programme original de formation qu'a validé l'AREF. Il s'est déclaré comme travailleur indépendant et a reçu un agrément de formateur. L'entreprise a rémunéré des prestations pour lesquelles il a été l'intervenant unique (7€/h/salarié).

Destiné au personnel volontaire et singulièrement aux jeunes non qualifiés, ce programme étalé sur deux ans à raison d'une journée par semaine pour une demi douzaine de personnes présente deux spécificités :

- l'effort de formation a été partagé entre l'entreprise et ses salariés volontaires. La formation se déroulait tous les vendredis, le matin, sur le temps de travail, l'après midi, sur le temps libre des salariés;
- la formation a été adaptée au public. Essentiellement pratique, elle a combiné de l'apprentissage sur maquettes et de la mise en application sur chantier. Cette seconde phase, toujours encadrée par le formateur, a pu allonger les délais de réalisation de certains chantiers.

Le coût de l'opération, principalement lié à sa durée, dépassait très largement le budget de formation de l'entreprise. La conclusion d'un EDDF et l'intervention du FSE ont permis d'abaisser ce coût mais pour une durée limitée. L'entreprise a par ailleurs dû faire l'avance de frais qui n'ont été que tardivement remboursés.

Le bilan est jugé positif. L'entreprise estime avoir réussi le « passage de témoin » en renforçant la cohésion interne : « on a qualifié les salariés en leur montrant qu'on s'intéressait à eux ». Elle regrette cependant que les acquis de formation n'aient pu être validés. Le formateur qui a valorisé sa fin de carrière ne demande qu'à continuer, y compris pour d'autres entreprises de la spécialité. Cette expérience n'apporte pas une réponse globale aux difficultés de la gestion des seniors exerçant des métiers pénibles mais elle peut constituer l'une des réponses possibles. Elle ouvre par ailleurs deux perspectives concrètes liant la gestion des fins de carrière, les transmissions de l'expérience et des savoirs professionnels et l'adaptation de la formation continue :

- le maintien en activité à temps partiel, dans des tâches valorisantes, de seniors expérimentés et motivés mais que l'usure professionnelle a diminué physiquement. Le maintien peut s'imaginer au sein de l'entreprise dans le cadre d'un dispositif de même nature que celui de la préretraite progressive, mais également, comme le montre l'expérimentation, hors de cette dernière ;
- la définition des méthodes de la formation prenant en compte les activités spécifiques des entreprises tout comme le profil de leurs salariés, en conciliant l'objectif fondamental de transmission de savoirs et l'implication de l'entreprise dans la définition de ces méthodes et des objectifs de la formation.

Les entreprises les plus importantes peinent à trouver des solutions motivantes et économiquement satisfaisantes qui permettraient de prolonger les fins de carrière.

L'une des particularités relevée concerne la manière dont les plus grandes entreprises de la construction abordent la question de l'allongement de la seconde partie des carrières. Hormis le caractère récent de la réflexion opérationnelle qui prévaut également dans cette catégorie d'entreprise, il y a sans doute moins de distance entre un major du bâtiment ou des travaux publics et une grande entreprise de la métallurgie voire de la banque qu'il n'y en a avec une PME de la branche. La structuration de la GRH fait l'essentiel de la différence.

L'approche de la question paraît assez homogène. Elle s'appuie sur l'analyse de la pyramide des âges de l'entreprise et sur l'anticipation de ses conséquences mais elle intègre également les principaux éléments de sa stratégie d'évolution pour le court et le moyen termes. Deux préoccupations émergent autour desquelles semble devoir se structurer l'action :

- ne pas raisonner en terme d'âge mais en terme de parcours professionnels, d'évolution de carrière, de maintien et d'adaptation des compétences. Le vieillissement est pris en compte comme processus physiologique prévisible et continu dont il faut s'efforcer, dans la mesure du possible et pour ce qui relève de l'entreprise, de retarder et de réduire les effets sur la relation homme/travail par une politique de GRH évolutive et adaptée aux différents âges de la vie;
- trouver des formules de diversification des fins de carrière rentables pour l'entreprise, adaptées aux seniors et susceptibles de les motiver.

Sur le premier axe, les choses pourraient aller assez vite dans la mesure où la dynamique « grande entreprise » joue à plein. Les démarches « qualité » contribuant à asseoir l'image de l'entreprise se développent tant auprès du grand public dont on intègre les préoccupations environnementales que des clients dont on tend à faire des « partenaires ». Elles englobent la sécurité et les conditions de travail. Les résultats suivent et se traduisent dans des taux de fréquence et de gravité parfois très en deçà de ceux de la branche : « sur nos 44 unités 16 ont atteint l'objectif 0 accidents et réussi à s'y maintenir depuis deux ans ». Les représentants d'une fédération syndicale mesurent le chemin parcouru et les perspectives ouvertes : « Chapeau, le chantier du viaduc de Millau... Quand ils le veulent, ils savent faire ». Mieux intégrer la mesure, le suivi et la réduction de la pénibilité dans la démarche de prévention des risques professionnels, paraît être un objectif à la portée de ce type d'entreprise.

Les politiques de GRH sont actives, marquées par le besoin croissant des entreprises de gagner en réactivité et en souplesse d'organisation pour répondre à l'évolution de leurs orientations et de leurs activités (importance grandissante des activités de maintenance pour les TP ou d'entretien/réhabilitation pour le bâtiment). La

formation interne, la gestion des compétences et le développement de la culture d'entreprise font l'objet de démarches intégrées à la stratégie d'ensemble. Si les TPE de la branche « n'ont pas développé de culture de la formation continue », ce n'est pas le cas des majors. Non seulement le niveau des dépenses de formation y est généralement supérieur à l'obligation légale en la matière mais des politiques de formation structurées y sont développées. « Nous avons créé nos filières, nous maîtrisons les contenus et nous faisons respecter notre culture d'entreprise : nous n'achetons pas un produit ». La critique que l'on pouvait faire de politiques ciblées essentiellement sur les mieux formés a aujourd'hui perdu beaucoup de son sens. Un responsable de formation considère que son entreprise a tourné la page de « la longue période de vaches maigres pour la formation des ouvriers ». Un directeur des relations humaines indique que la valorisation du rôle de chef de chantier constitue une priorité : on attend beaucoup de l'encadrement intermédiaire pour susciter et entretenir une dynamique collective sur les chantiers et pour participer à l'évaluation des compétences du personnel, élément clé de la diversification des parcours professionnels ». Préparer les salariés à pouvoir évoluer si nécessaire au cours de leur seconde partie de carrière dans le cadre d'un dispositif évolutif s'adaptant à l'âge ne devrait pas non plus constituer un défi très difficile à relever.

En revanche, les grandes entreprises de la branche sont encore dubitatives sur la possibilité de dégager des solutions susceptibles de favoriser l'allongement des fins de carrière. Deux écueils sérieux émergent. D'une part, la contradiction qui existe entre une fin de carrière vécue par les salariés comme une apogée professionnelle et des solutions alternatives encore imprécises³⁴ mais dont on pressent qu'elles devront s'enrichir pour ne pas être considérées comme des « voies de garage » et/ou comme des pis aller. D'autre part, même la grande entreprise éprouve des difficultés à dégager des perspectives de prolongation des fins de carrière qui aient un sens économique et une consistance suffisantes pour justifier le maintien du salaire antérieur. La fin annoncée de la préretraite progressive est ici regrettée « car il y a aujourd'hui la perspective d'habiter la préretraite progressive différemment en développant de véritables solutions à temps partiel ».

Les perspectives semblent concerner pour l'essentiel les ingénieurs, les cadres et les ETAM. Comme dans le reste de la branche, le scepticisme prévaut sur l'allongement de la fin de carrière des ouvriers. Le départ à 60 ans « et parfois même avant » demeure un objectif au moins implicite dans les entreprises rencontrées. Par ailleurs, certaines stratégies visent à faire des activités à haute valeur ajoutée, en amont de la construction proprement dite, le cœur de compétence de l'entreprise. Elles poussent alors à investir plutôt dans la recherche d'une sous-traitance partenariale des activités de « production » que dans le maintien en activité des ouvriers seniors.

2.2.1.2 Le niveau des salariés et certaines faiblesses de la formation continue obèrent les chances de succès d'une politique de diversification des fins de parcours professionnels

La prolongation de l'activité professionnelle en fin de carrière suppose que les entreprises puissent dans nombre de cas proposer aux salariés des emplois différents de ceux qu'ils exerçaient jusqu'alors mais également que les intéressés puissent envisager

³⁴ « Passer de l'opérationnel à l'assistance opérationnelle en développant de nouvelles fonctions support »

positivement de telles perspectives. En dehors même de toute représentation individuelle sur le caractère plus ou moins valorisant de telle ou telle de ces opportunités, le sentiment de se sentir capable de telles adaptations semble constituer un pré requis. De ce point de vue, dans un premier temps au moins, la branche risque de disposer de marges de manœuvre étroites.

Le BTP se distingue aujourd'hui des autres branches par le niveau moyen de formation de ses salariés plus faible, lié au poids important de sa composante ouvrière.

Bien qu'il faille se garder de toute conception mécaniste de la relation entre le niveau de la formation initiale et la capacité ultérieure à acquérir des connaissances, à s'adapter à des techniques nouvelles et à évoluer dans son métier d'origine ou dans un autre métier, la construction emploie une main d'œuvre dont le niveau moyen de formation est inférieur à celui observé pour l'ensemble des branches : en 2001, 84,7 % des salariés avaient un niveau inférieur au niveau IV contre 60% pour l'ensemble des branches. La situation a certes évolué comme le notaient déjà les partenaires sociaux de la branche en 1996 : « Depuis dix ans, le secteur du BTP connaît une hausse des emplois qualifiés et du nombre de diplômés, mais les chiffres restent très en deçà de la moyenne³⁵ ». Depuis, l'évolution s'est poursuivie mais l'écart avec le reste des branches demeure. La comparaison à cinq ans d'écart montre une réduction de la proportion des niveaux les plus faibles mais d'une ampleur sensiblement inférieure à la moyenne (tableau 22).

Tableau 22 : Niveau de la formation des salariés et évolution

	BTP			Toutes branches		
Niveaux	94/96	99/01	Evolution	94/96	99/01	Evolution
I et II	2,0	2,2	10%	10,7	12,8	20%
III	3,8	4,6	21%	10,7	12,7	19%
IV	6,6	8,5	29%	12,4	14,4	16%
V	43,6	44,6	2%	30,3	29,7	-2%
Vbis et VI	44,1	40,1	-9%	35,9	30,3	-16%

Source : INSEE, enquête emploi ; exploitation CEREQ (moyennes glissantes tri annuelles, mars t, t+2)

En dépit de l'évolution que l'on peut observer sur les dix dernières années concernant le niveau de formation initiale des actifs de la branche (tableau 23), il existe toujours d'importantes disparités entre catégories socioprofessionnelles. Sur la période 2000 / 2002, en moyenne, un peu plus du quart des actifs ne possédait encore aucun diplôme (25,8%).

³⁵ Accord national du 3 décembre 1996 sur les priorités de formation dans le BTP pour les années 1997/2000

Tableau 23 : Proportion des actifs du BTP dont le niveau de formation est égal ou inférieur au BEPC

Catégories socioprofessionnelles	94/96	00/02	Evolution
NON SALARIES³⁶	37,3	30,3	-18,8%
CADRES	14,6	12,4	-15,1%
PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	27,3	23,5	-10,3%
EMPLOYES	27,3	24,5	-13,9%
OUVRIERS QUALIFIES	49,3	42,2	-14,4%
OUVRIERS NON QUALIFIES	66,3	65,2	-1,7%
SANS DIPLÔME(toutes catégories)	28,0	25,8	-7,9%

Source : INSEE, enquête emploi ; exploitation CEREQ (moyennes glissantes tri annuelles, mars t, t+2)

Les catégories les plus nombreuses et les plus exposées à la pénibilité, sont celles pour qui d'éventuelles réorientations professionnelles en fin de carrière peuvent se heurter à des difficultés liées au niveau de formation. Par ailleurs, et c'est sans doute le point le plus préoccupant, de nombreux interlocuteurs rencontrés ont fait état de l'importance probable des situations d'illettrisme, bien que le phénomène demeure encore mal cerné.

La formation continue constitue donc un enjeu important pour la branche en ce qu'elle peut permettre d'améliorer progressivement le niveau de ses salariés, singulièrement pour ceux qui risquent d'être les moins aptes à évoluer en seconde partie de carrière. La mission a cherché à cerner ce que représentait la contribution actuelle de la formation continue sur ce point précis. Son appréciation se limite donc à ce seul objectif.

En dépit du volontarisme de la branche, les entreprises se sont encore insuffisamment appropriées la formation continue comme levier d'amélioration du niveau de leurs salariés

Deux questions revêtent une importance particulière :

- l'investissement des partenaires sociaux de la branche dans la définition d'objectifs prioritaires pour la formation continue ;
- l'appropriation de cette dernière par les entreprises comme levier d'amélioration du niveau de formation des salariés.

Les éléments d'appréciation figurant ci-après s'appuient pour l'essentiel sur les données quantitatives transmises par les trois organismes paritaires agréés pour collecter et gérer la participation des entreprises du BTP à la formation continue : le FAF SAB, l'OPCA bâtiment³⁷, l'OPCA travaux publics.

³⁶ La catégorie des non salariés comprend les travailleurs indépendants, les assistants familiaux et les chefs d'entreprise.

³⁷ Le FAF SAB est agréé pour réaliser la collecte au titre de la formation continue auprès des établissements occupant moins de 10 salariés, l'OPCA bâtiment au delà de ce seuil.

Il est peu contestable que la formation constitue un domaine d'investissement réel pour l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Une majorité d'interlocuteurs des syndicats de salariés rencontrés considèrent d'ailleurs que le thème de la formation obère quelque peu celui de l'emploi dans les réflexions des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

La branche a dégagé des orientations prioritaires en matière de formation que matérialisent l'accord national du 3 décembre 1996 sur les priorités de formation dans le BTP pour les années 1997/2000 et l'accord national du 6 novembre 1998 relatif à l'emploi et à la formation des jeunes (annexe 14).

L'accord de 1996 recommande aux employeurs et aux salariés du BTP « d'investir dans la formation et de l'utiliser comme un moyen d'améliorer la production, d'élever les qualifications professionnelles et de favoriser les évolutions sociales individuelles et collectives ». Il décline cette recommandation selon neuf priorités pour la période 1996/2000. L'amélioration du niveau des salariés y tient une bonne place : « un effort est à faire vers les salariés peu qualifiés par des actions de formation générale professionnelle, de mise à niveau, d'inscription dans un cursus qualifiant. Les fonds mutualisés serviront en priorité aux formations qui permettent la promotion interne par l'acquisition de compétences reconnues dans les conventions collectives » (priorité 4 : Elever les qualifications). « L'acquisition de compétences supplémentaires et l'autonomie renforcent les capacités d'adaptation, d'évolution dans la même entreprise ou de mutation d'un secteur d'activité à l'autre au sein de la profession » (priorité 5 : Elargir les compétences et l'autonomie).

En dépit de l'engagement marqué des partenaires sociaux, la formation continue paraît encore aujourd'hui très inégalement appropriée par les entreprises. Nombre d'entre elles versent aux organismes collecteurs de la branche leur contribution à l'effort de formation sans organiser d'actions au bénéfice de leurs salariés (tableau 24)

Tableau 24 : Effectivité et portée du plan de formation continue des entreprises par organisme collecteur

Entreprises adhérentes		2000	2001	2002	Evolution 2002/2000
FAFSAB*		133 000	151 000	152 000	Non significatif
OPCA Bât.		14 301	14 395	14 701	2,7%
OPCA TP		2 924	2 928	2 969	1,5%
Dont option A et mutualisés ³⁸					
OPCA Bât.		12 084	12 337	12 270	1,5%
OPCA TP		2 392	2 413	2 476	3,4%
Dont ayant réalisé au moins une action de formation**					
FAFSAB		6 682	8 329	9 079	
%		5%	5,5%	6%	
OPCA Bât.		6 312	6 727	6 710	5,9%
%		52,2%	54,5%	54,7%	
OPCA TP		1 503	1 584	1 565	4,0%
%		62,8%	65,6%	63,2%	
Salariés couverts					
FAFSAB		532 259	603 837	608 556	14,3%
OPCA Bât.		468 594	476 818	482 698	2,9%
OPCA TP		245 563	255 331	254 806	3,6%
Dont option A					
OPCA Bât.		362 190	376 870	389 716	7,1%
OPCA TP		198 253	209 617	213 955	7,3%
Dont ayant participé au moins à une action de formation***					
FAFSAB		18 317	22 471	23 138	27,3%
%		3,4%	3,8%	3,8%	
OPCA Bât.		50 207	58 463	59 830	16,1%
%		13,9%	15,5%	15,4%	
OPCA TP		34 949	42 431	48 871	28,4%
%		17,6%	20,2%	22,8%	

Source : GFC BTP statistiques 2000 20012002 ; FAFSAB états statistiques et financiers.

*Pour le FAFSAB dont les entreprises adhérentes peuvent ne pas occuper de salariés, la mission évalué le nombre des adhérents employant des salariés en divisant le nombre total des salariés couverts par 4(nombre moyen déclaré pour les établissements de moins de 10 salariés).

** Pour les deux OPCA le % rapporte le nombre des entreprises ayant réalisé de la formation à celui des adhérents confiant à l'organisme collecteur la gestion de leur plan de formation.

*** Pour l'OPCA bâtiment, le nombre des stagiaires retenus totalise les stagiaires des adhérents en option A et ceux des adhérents « mutualisés » occupant moins de 50salariés.

La proportion des entreprises qui versent aux organismes collecteurs leur contribution pour financer la formation continue sans organiser d'action pour leurs salariés augmente de manière inversement proportionnelle à la taille des entreprises. Cette proportion est particulièrement élevée pour les TPE adhérentes au FAFSAB. Un certain nombre de causes sont avancées pour expliquer cette situation qui n'est pas propre aux TPE du BTP : l'insuffisante disponibilité et parfois le manque de compétences de leur responsable pour élaborer un plan de formation, la difficulté à se

³⁸ FAFSAB: l'ensemble de la collecte est mutualisée au premier euro ; OPCA B et TP : cette mutualisation s'applique à une partie des entreprises de moins de 50 salariés qui confient la gestion de leurs formations à leur OPCA(option A)

séparer d'un salarié, d'autant plus grande que l'équipe est réduite, les contraintes d'un départ en formation considérées comme supérieures à ce que peut en retirer l'entreprise, le manque d'appétence des salariés ... Une autre explication, moins souvent avancée mais tout aussi fondamentale, tient à ce que trop de ces chefs d'entreprises considèrent la formation plus comme un impôt que comme un investissement. Il reste en tout état de cause à considérer la proportion très importante des salariés de la branche travaillant dans ces entreprises.

La deuxième faiblesse tient au fait que les moins qualifiés qui sont également les plus exposés à la pénibilité sont aussi ceux qui accèdent le moins à la formation continue. Si leur niveau n'évolue pas, ce sont eux qui à terme poseront les problèmes les plus difficiles à résoudre, quels que soient les efforts qui seront fait pour diversifier leur seconde partie de carrière.

Le tableau 25 reproduit pour l'ensemble des trois organismes collecteurs les principales données relatives à l'accès à la formation continue (plan de formation et capital temps formation) par catégories socioprofessionnelles durant la période 2000/2002³⁹. Celles relatives aux congés individuels de formation (CIF) gérés par les OPACIF sont trop modestes pour modifier les proportions figurant dans le tableau : pour 2002 moins de 400 demandes de CIF ont été enregistrées pour la branche soit moins de 4% des dossiers présentés aux OPACIF.

**Tableau 25 : Accès à la formation continue par catégories socioprofessionnelle
Pour les trois organismes collecteurs du BTP**

	2000	2001	2002
Stagiaires PF/CTF	110924	114594	125009
45ans et+	28808	30918	33808
%	26,0%	27,0%	27,0%
Ouvriers qualifiés	51952	53914	59826
%	46,8%	47,0%	47,9%
Ouvriers non qualifiés	9269	11095	11672
%	8,4%	9,7%	9,3%
Employés	13311	13215	13272
%	12,0%	11,5%	10,6%
Professions intermédiaires	17913	17210	19845
%	16,1%	15,0%	15,9%
ingénieurs cadres	13031	13026	14222
%	11,7%	11,4%	11,4%

Source: Etats statistiques et financiers 2000, 2001, 2002.

Pour les trois années considérées, les données montrent, qu'en dépit d'un certain rattrapage, les ouvriers qualifiés et non qualifiés accèdent à la formation continue dans une proportion moindre (57%) que ce que représente leur poids dans la branche (75%). L'écart le plus important concerne les ONQ qui représentent 18% des effectifs salariés du BTP mais 9% des salariés bénéficiaires d'une action de formation continue, que ce soit dans le cadre d'un plan annuel d'entreprise, soit au titre du capital temps formation (CTF). Cet écart est plus marqué dans le secteur du bâtiment que dans celui des travaux publics.

³⁹ Les données propres de chaque organisme figurent en annexe n° 15

En revanche, le résultat des extractions particulières réalisées par le GFC BTP à partir des données des deux OPCA du bâtiment et des travaux publics pour déterminer par catégorie socioprofessionnelle la part des 50 ans et plus est très positif (annexe 15). Il permet de constater que de manière globale les seniors ne sont pas écartés de la formation continue. Tout au plus peut on observer une légère tendance au tassement de leur participation au fur et à mesure que leur qualification décroît.

2.2.2 L'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle implique de concevoir l'action à la fois sur le court et le moyen terme en cohérence avec les priorités de la branche

En dépit de nuances qui existent encore entre les organisations professionnelles et d'un débat social avec les syndicats de salariés qui reste à approfondir sur certaines orientations à prendre, un consensus semble se dessiner au niveau de la branche pour ne pas se cantonner à une « politique des seniors » et pour favoriser une intégration de la gestion des âges dans les priorités d'actions tant au niveau de la branche que des entreprises.

Ambitieuse et dynamique, cette perspective est également exigeante en ce qu'elle est porteuse d'une contrainte : l'obligation de travailler à la fois sur le court et le moyen terme en articulant des propositions cohérentes. La pénibilité particulière des métiers de chantiers de la construction, aussi peu contestable que contestée, constitue une question centrale que la branche va devoir aborder, à la demande même du législateur. Mais cette question comporte deux aspects distincts avec des échéances différentes. Une « réparation équitable » des conséquences actuelles de situations de travail passées implique en particulier de travailler pour le court terme à une solution réaliste de retrait anticipé d'activité pour les seniors actuels ayant durablement exercé les métiers les plus pénibles.

L'apurement du passé ne saurait masquer la nécessité pour l'avenir de réduire encore la pénibilité et de prévenir l'usure professionnelle par une politique de prévention novatrice en matière de condition de travail et de formation continue. L'articulation cohérente de ces deux temps de l'action paraît à la fois nécessaire et compliquée. Le défi n'est pas mince mais la branche semble disposer de certains atouts pour le relever.

2.2.2.1 Le court terme appelle la recherche d'une solution réaliste de retrait anticipé d'activité pour les seniors actuels ayant durablement exercé les métiers les plus pénibles

La construction est concernée au premier chef par la préparation de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité

Régler la situation des salariés de la branche, aujourd'hui en fin de carrière, dont les partenaires sociaux s'accordent unanimement à reconnaître qu'ils sont « usés » du fait des métiers qu'ils ont exercé, constitue une question dont le règlement s'inscrit dans le court terme. Les organisations professionnelles et les syndicats de salariés du BTP disposent sans doute de moins de temps qu'il n'y paraît pour s'emparer de cette question.

Certes, la définition de la pénibilité et les modalités de sa prise en compte relèvent-elles en premier lieu d'une négociation interprofessionnelle pour la préparation de laquelle les partenaires sociaux disposent encore aujourd'hui de deux ans. Certes, des précisions de l'Etat sur la manière dont il entend ou non s'impliquer, aux côtés des branches, dans la prise en compte de la pénibilité, éclaireraient utilement la préparation des débats à venir. Pour autant, tout invite la branche à ne pas considérer ces délais comme des « temps morts ».

La construction est concernée au premier chef par la manière dont pourrait être abordée et traitée la question de la pénibilité. A ce titre, il serait logique de lui voir jouer un rôle moteur dans la négociation interprofessionnelle à venir. Sa capacité d'influence sera d'autant plus grande qu'elle pourra s'appuyer sur un consensus minimal entre les partenaires sociaux. Intégrer le facteur temps comme condition nécessaire pour parvenir à un tel consensus apparaît d'autant plus nécessaire que les enjeux sont particulièrement lourds pour le BTP et que le sujet, en raison de sa complexité, nécessite un débat social approfondi. Une réflexion et un travail préparatoire pour aborder de manière constructive la négociation interprofessionnelle semble s'imposer comme objectif de très court terme.

Equitable, le retrait anticipé d'activité des seniors ayant durablement exercé les métiers les plus pénibles appelle à court terme une solution réaliste

La perspective d'un allongement de la seconde partie de la vie professionnelle semble aujourd'hui contradictoire avec l'état de santé de nombre de seniors à qui les entreprises peinent à proposer des tâches moins contraignantes. Cette perspective est d'autant plus contestée qu'elle ne prend pas en compte une pénibilité qui permet pourtant à des agents publics du ministère de l'équipement exerçant des métiers similaires de bénéficier d'un régime préférentiel de départ à la retraite que la réforme d'août 2003 n'a pas remis en cause. Les organisations professionnelles du BTP ont d'ailleurs rapidement ouvert les négociations en vue de parvenir à l'accord nécessaire pour déroger aux dispositions de la loi d'août 2003 reculant à 65 ans la possibilité de mise à la retraite d'office.

Les négociations à venir sur la pénibilité auront à traiter en priorité de la situation de salariés vieillissants que les interlocuteurs de la branche s'accordent à reconnaître comme ne disposant plus de l'aptitude nécessaire pour exercer leur métier, avant même de pouvoir accéder à la retraite. Le sujet est délicat pour l'ensemble des raisons antérieurement exposées et c'est aux partenaires sociaux qu'il reviendra de définir les secteurs ou les métiers dont la pénibilité doit être prise en compte et comment cette pénibilité doit être prise en compte. Mais en tout état de cause, dans le BTP, des mesures de retrait d'activité entre 55 et 60 ans réparant les contraintes de situations de travail passées et leurs conséquences paraissent inéluctables, qu'elles soient prises en compte par la collectivité par le biais d'un aménagement du régime de droit commun des retraites ou qu'elles incombent en tout ou partie à la branche dans le cadre d'un dispositif conventionnel de transition. On imagine en effet mal quel autre système de « compensation équitable » pourrait être proposé pour ces salariés en fin de carrière.

Trouver un accord entre partenaires sociaux sur une période minimale d'exposition à la pénibilité et sur un système bonifiant les trimestres validables au titre du temps passé dans un secteur ou dans un métier reconnu pénible n'est pas insurmontable sur le plan technique. Prévoir pour cette tranche d'âge des possibilités d'accès dérogatoires en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail sans possibilité de reclassement dans l'entreprise est sans doute possible. En revanche, les négociateurs seront confrontés à une contradiction difficile à surmonter: comment reconnaître, au travers d'un tel dispositif, les contraintes particulières passées sans en faire *de facto* une référence pour l'avenir en figeant une pénibilité dénoncée par ailleurs comme inacceptable et dont on demande à juste titre de continuer à la réduire ? L'équité vis à vis des seniors actuels induit une conception large de la pénibilité eu égard à ce qu'étaient leurs conditions de travail au cours des quarante dernières années, même si l'on sait qu'elles ont évolué. Or le système qui sera négocié sur cette base sera pérenne puisque les métiers de chantier du bâtiment BTP restent, comparativement, parmi les plus pénibles, en dépit de l'amélioration des conditions de travail. Ceux qui aujourd'hui ou demain, pour l'exercice du même métier, ne subiraient plus le même degré de contrainte continueraient cependant à bénéficier du même système de retrait anticipé d'activité que leurs aînés. Il y a là un écueil évident pour la négociation.

Le débat social pourrait gagner en clarté et peut être en efficacité si les interlocuteurs s'accordaient à considérer que les solutions reconnues pertinentes pour apurer le passé ne le sont pas forcément pour régir l'avenir. Ne pourrait-on par exemple imaginer que les partenaires sociaux négocient dans un premier temps un régime pour les cinq ans à venir qui pourrait ensuite être ajusté périodiquement en tenant compte des évolutions enregistrées par une politique ambitieuse de réduction de la pénibilité pour la mise en place de laquelle on disposerait alors d'un peu plus de temps ?

2.2.2.2 *La branche ne peut faire l'économie d'une politique novatrice de prévention de l'usure professionnelle et d'élévation du niveau de formation*

La réduction de la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle, conformes aux intérêts de la branche, constituent, à moyen terme, la seule véritable alternative aux retraits anticipés d'activité et aux reconversions professionnelles

Quelle que soit, à court terme, le besoin et la pertinence dans le BTP d'un dispositif de retrait anticipé d'activité il ne s'agit que d'un système venant compenser les conséquences avérées ou probables d'un phénomène sans toucher à ses causes.

De manière plus ou moins marquée suivant les territoires, les entreprises de la construction seront à court terme confrontées à une concurrence accrue avec d'autres secteurs d'activité pour trouver la main d'œuvre dont elles auront besoin (supra). En dépit d'un certain redressement, l'image de la branche demeure toujours un handicap. A l'analyse, la réputation bien ancrée de pénibilité de ses métiers qui la démarque des autres branches a une incidence doublement négative. Elle contribue d'abord à l'image souvent dévalorisée qu'en ont les enseignants et à la faible attractivité qu'exercent ses métiers auprès des jeunes en formation. Elle constitue par ailleurs un « facteur inflationniste »: il met de fait le BTP et ses entreprises en situation, non pas de « faire aussi bien que les autres », qu'il s'agisse de salaires ou de statut social, mais à surpayer

le handicap que constituent ses conditions de travail. Les salaires moyens de la construction en Allemagne, par rapport à ceux des autres branches (annexe 16) laissent penser que la mise à niveau progressive qui s'est opérée en France pour faire du BTP, sur ce plan, « une branche comme une autre » risque de ne pas suffire.

La branche a tout intérêt à assumer ses différences plutôt que de tenter de les faire oublier. La part irréductible de contraintes inhérentes aux activités de chantier ne constitue pas en soi un handicap, elle est globalement admise et comporte des contrepoints positifs (un travail vivant, une relative souplesse de l'organisation des tâches, des marges d'initiative individuelle...). Ce qui aujourd'hui fait défaut ce n'est pas la volonté d'améliorer les conditions de travail, c'est l'affichage de la détermination à le faire...ce qui limite d'autant la capacité à afficher le chemin parcouru et les résultats obtenus.

Définir une ambition de cette nature avec des objectifs de moyen terme aurait valeur exemplaire et devrait pouvoir bénéficier à ce titre du soutien de l'Etat. Il s'agirait de s'appuyer sur l'expérience et les compétences accumulées dans la branche en matière de prévention des risques professionnels pour donner du sens à une politique renouvelée par de nouveaux axes de travail appuyés par des synergies concrètes :

- Une approche globale de la prévention des risques et de l'usure professionnels au travers d'un projet d'évolution des conditions de travail ; un tel projet pourrait faire l'objet d'un contrat d'objectif avec l'OPPBTP et d'une convention de collaboration avec l'ANACT.
- Un ciblage prioritaire sur les secteurs et métiers actuellement les plus concernés avec la détermination d'objectif de progrès⁴⁰ La préparation de ce ciblage pourrait être confiée à l'OPPBTP en collaboration étroite avec la CNAM et la médecine du travail professionnelle. Tous trois disposent d'outils d'observation et de diagnostic de la pénibilité potentiellement complémentaires.
- De plans d'action élaborés en concertation avec les syndicats professionnels des secteurs concernés, pilotés et suivis de manière concertée entre ces trois organismes, chacun selon ses responsabilités, combinant notamment en fonction du ciblage défini, la démarche de progrès de l'OPPBTP, l'observation par la médecine professionnelle du vécu des salariés et le suivi dans le temps de leur état de santé et des décisions d'inaptitude; l'accompagnement des entreprises et le soutien technique aux projets innovants.

Un accord de même nature que celui du 3 décembre 1996 sur la formation pourrait fixer pour cinq ans les orientations prioritaires retenues par la branche en matière de conditions de travail. Elles auraient valeur de recommandation pour les entreprises.

Dans de telles perspectives, la suggestion d'un représentant de la FNTP d'inclure l'analyse des principaux facteurs de pénibilité dans l'analyse périodique des risques professionnels par l'entreprise, obligatoire depuis 2002, paraît particulièrement pertinente.

⁴⁰ La politique des contrats de progrès ne repose pour l'heure que sur le volontariat des entreprises.

L'élévation du niveau des salariés les moins qualifiés constitue un pré requis pour le succès d'une nécessaire politique de diversification de la seconde partie des carrières

Les entreprises du BTP n'ont à ce jour dégagé que peu de perspectives pour faciliter le maintien en activité des seniors qui éprouvent des difficultés à exercer leur métier. Le faible recul sur ce thème peut laisser espérer que, le temps et les échanges d'expériences aidant, les possibilités de diversifier les parcours en seconde partie de carrière s'étofferont progressivement.

Souhaitable, cette évolution risque cependant d'être limitée dans ses effets si parallèlement le niveau des salariés les moins qualifiés ne s'élève pas progressivement, notamment par le biais de la formation continue. A quoi servirait-il de proposer d'exercer de nouvelles tâches à des personnes n'ayant pas ou redoutant de ne pas avoir la capacité à s'y adapter ?

L'enquête nationale réalisée conjointement par la FFB et l'AFPA dans le cadre du programme EQUAL « Ages et travail » montre que cette hypothèse n'est pas purement spéculative. Parmi les difficultés de gestion des seniors, les employeurs interrogés mettent en deuxième position, après les questions de santé, les difficultés d'adaptation. Certaines ne sont pas spécifiques aux salariés peu qualifiés (adaptation aux techniques nouvelles) d'autres le sont clairement : « difficulté avec l'écrit...difficulté à lire des plans, à remplir des papiers.... manque de connaissances générales ».

L'élévation du niveau de compétence et de la capacité d'adaptation des salariés les moins qualifiés figurent parmi les priorités assignées par l'accord du 3 décembre 1996 sur la formation continue. Pourtant, sur ce point, la situation de la branche demeure largement perfectible. Cela passe par une meilleure appropriation par les petites entreprises de la formation continue. Il reste sans doute à structurer et à développer le service de proximité des organismes collecteurs. De ce point de vue, la solution consistant pour le FAFSAB à déléguer cette fonction aux organisations professionnelles locales pour compenser son organisation centralisée constitue un pis aller qui par ailleurs n'est pas exempt de risques. L'intérêt de la branche invite à dépasser les clivages institutionnels et à dégager une solution permettant aux trois organismes collecteurs de la branche de s'appuyer sur réseau territorial commun. Il reste également à examiner comment réhabiliter la formation continue *in situ* en s'appuyant sur des seniors volontaires qui pourraient constituer de nouvelles équipes régionales de « formateurs tournants ». L'opération de formation conduite au sein de la société Couvradoles (voir supra) paraît de ce point de vue riche d'enseignements.

La branche dispose par ailleurs avec sa « banque nationale de données de compétences » d'un remarquable outil mobilisable pour développer une VAE qui ne pourrait que valoriser ce type de formations.

Le moindre accès à la formation continue de ceux qui sont les moins qualifiés constitue également un handicap pour la branche. Deux pistes de progrès mériteraient d'être examinées :

- les partenaires sociaux pourraient sensibiliser à nouveau les entreprises, notamment en renouvelant les priorités de la branche pour une nouvelle période de cinq ans en

- évaluant mieux l'impact de leurs recommandations sur la politique de formation conduite;
- les fonds mutualisés qui permettent d'appuyer les priorités de formation de la branche pourraient être davantage mobilisés pour soutenir la formation des moins qualifiés.

Conclusion

L'évolution démographique et la réforme des retraites interpellent peu ou prou dans les mêmes termes l'ensemble des branches, la question centrale étant de savoir, en fonction de la situation propre du secteur d'activité et des entreprises, quels sont le degré d'exposition aux conséquences du vieillissement de la population active et le degré d'urgence à s'y adapter. De ce point de vue, la construction se trouve dans une position intermédiaire que les organisations professionnelles cernent assez bien. Il reste cependant à affiner l'estimation des besoins prévisionnels de main d'œuvre en prenant en compte l'incidence des départs anticipés pour les salariés ayant réalisé des carrières longues, mais également et surtout, celle que pourraient avoir des mesures de retrait d'activité consécutives aux négociations à venir sur la prise en compte de la pénibilité.

A l'analyse, ce qui distingue la branche, c'est la forte dimension « politique » des réponses qu'elle doit envisager d'apporter qui sont liées à certaines de ses spécificités.

La pénibilité de ses activités de production tout d'abord, déterminante pour la durée des carrières. Le niveau élevé de contraintes de ses activités et de ses métiers n'est pas l'apanage du BTP. C'est en revanche la branche pour laquelle la prise en compte de la pénibilité demeure globalement une question à régler. La loi d'août 2003 donne aux partenaires sociaux l'opportunité de le faire. Concernée au premier chef, la branche devrait sans délai préparer les négociations à venir pour tenter de dégager un consensus en son sein et jouer le rôle moteur qui semble lui revenir dans la négociation interprofessionnelle à venir.

Les responsabilités particulières de la branche, ensuite, d'autant plus importantes que les TPE et les PME constituent un élément essentiel de son maillage. L'allongement progressif de la seconde partie de la vie professionnelle dans le BTP et la réduction de l'écart qui le sépare des autres branches peuvent difficilement s'envisager sans un projet ambitieux d'évolution des conditions de travail et d'élévation du niveau de formation des salariés.

Proposer une ambition renouvelée en matière d'évolution des conditions de travail, fédérer toutes les catégories d'entreprises autour d'un projet et d'objectifs de moyen terme réalistes et concrets, en faire un sujet de débat social dans le cadre du dialogue à établir et des négociations à conduire sur la pénibilité relève d'une initiative nationale sachant dépasser les clivages catégoriels.

Favoriser une meilleure appropriation de la formation continue par les PME et les TPE, inciter à ce qu'elle soit davantage utilisée pour améliorer le niveau des salariés les moins qualifiés et renforcer ainsi leur capacité à s'adapter à des tâches ou à évoluer en temps utile vers des métiers moins contraignants, constituent un second objectif stratégique. Certaines des pistes d'action proposées font une large place à l'initiative et à l'action territoriales. Pour autant elles ne sauraient se passer d'une impulsion forte ainsi que d'une coordination étroite avec et entre les trois organismes collecteurs agréés de la branche.

Enfin, l'objectif prioritaire partagé de renforcement de l'attractivité de la branche. Les perspectives d'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle dans le BTP ont pour effet de mettre le projecteur sur ce qui limite son attractivité. Comment éviter que l'incontournable débat sur la pénibilité ne devienne contre productif ? La construction a sans doute plus à gagner qu'à perdre en terme d'image si elle décide d'assumer toutes ses différences avec les autres branches en affichant sa détermination à les réduire.

Cette forte dimension « politique » des réponses à articuler ne fait que traduire l'importance des enjeux sociaux et économiques. L'Etat, tout en restant à sa place, devrait pouvoir accompagner une démarche qu'il a suscitée à l'occasion de la réforme des retraites. En tout état de cause, la mission ne peut que témoigner des attentes en ce sens qui se sont manifestées lors de son enquête. C'est également ce qui fonde ses propositions.

Tant au niveau national qu'à l'échelon territorial, on attend essentiellement de l'Etat qu'il éclaire la démarche qu'il a suscitée. Le Préfet d'une des régions visitées a relayé l'opinion des représentants du service public de l'emploi précisant la nécessité d'un message simple mais clair sur « l'emploi à tout âges » pour appuyer la mobilisation territoriale, faciliter la coordination et prévenir les déperditions d'énergies. Cela serait également nécessaire pour renforcer la légitimité de la politique des âges en tant que priorité car parfois le doute subsiste, comme pour cette directrice de l'ANPE fortement engagée localement : « je n'ai pas toujours le sentiment que ce qui est pour nous une priorité le soit de la même manière pour l'Etablissement ».

Sur le plan plus technique, nombre de chefs d'entreprise déplorent l'arrêt programmé de la PRP, instrument dans lequel ils voient un moyen adapté d'organiser la diversification des fins de parcours professionnels à partir de tâches ne pouvant justifier un emploi à temps plein. Plus généralement, mais également plus confusément, les responsables de petites entreprises attendent « des aides » pour maintenir les seniors en activité. Un représentant de la FNTP suggère opportunément d'inclure l'analyse des principaux facteurs de pénibilité dans l'analyse périodique des risques professionnels à laquelle doivent procéder les entreprises depuis 2002

A l'analyse, deux propositions complémentaires semblent devoir être formulées qui pourraient structurer une politique publique des âges.

La première concerne les outils. La création de nouveaux outils s'impose moins que le décloisonnement de ceux qui existent. L'exemple de la construction le montre, l'allongement de la seconde partie de la vie professionnelle implique une approche intégrée de la gestion des ressources humaines, notamment de la formation, et des conditions de travail et d'emploi. Pour encourager les projets intégrant ces trois dimensions au travers d'une politique contractuelle crédible, une convention unique devrait pouvoir simultanément mobiliser les principaux outils que sont le FACT et les EDDF.

Il paraît également nécessaire de maintenir, sous une forme ou sous une autre, le dispositif de préretraite progressive considéré comme particulièrement adapté pour développer les solutions transitoires entre travail à temps plein et retraite.

L'Etat pourrait utilement afficher plus clairement sa place et son rôle sur ce qu'il a défini comme un enjeu de société. Il pourrait le faire en organisant l'interface avec les territoires, et en suscitant, en animant et accompagnant au niveau national les démarches de branche et leur démultiplication territoriale. Des interlocuteurs de branches pourraient être désignés, plus particulièrement disponibles pour organiser la collaboration Etat/ branche, alimenter la réflexion, éclairer les décisions et appuyer les projets porteurs. Pour le BTP par exemple, il s'agirait pour l'heure d'aider à la définition d'une méthode de préparation de la négociation sur la pénibilité, d'éclairer les partenaires sociaux sur la validité de leurs hypothèses techniques en assurant l'interface avec les administrations concernées, de proposer aux différents partenaires d'examiner la possibilité de développer une formation continue in situ de qualité en s'appuyant sur des seniors volontaires qui deviendraient les nouveaux « formateurs tournants »... Donner une entrée « branche » à la politique des âges permettrait également d'organiser son animation territoriale. La DGEFP et la DRT pourraient être conjointement chargées de bâtir et de piloter ce dispositif.

Il s'agit pour l'Etat, non de se substituer aux partenaires sociaux et aux acteurs locaux dans les responsabilités qui sont les leurs, mais de fixer le cap d'une politique publique marquée par de forts enjeux de société, de co-construire cette dernière et d'en accompagner les développements dans le cadre de relations nouvelles avec ceux qui en sont les acteurs.

Guy CLARY

Claude LAVIGNE

ANNEXES

*Les annexes non mis en ligne sont disponibles sur simple demande
à la section des rapports de l'Inspection générale des affaires sociales*

Liste des annexes

Annexe 1	Liste des personnes rencontrées
Annexe 2	Enquête Pic Equal
Annexe 3	Synthèse du cabinet Alpha Conseil
Annexe 4	Expérience innovante bassin de Thouars
Annexe 5	Eléments statistiques AREF – BTP Auvergne
Annexe 6	Eléments de l'étude d'impact financier scénario pré retraite à 55 ans
Annexe 7	Situation des chômeurs ayant eu leur dernier emploi dans la construction
Annexe 8	Situation des salariés du BTP avant leur retraite (activité, maladie, invalidité)
Annexe 9	Situation d'exposition des différentes catégories de salariés du BTP
Annexe 10	Accidents du travail dans le BTP
Annexe 11	Données d'inaptitude issues de l'association professionnelle de médecine du travail
Annexe 12	Espérance de vie des différentes catégories socioprofessionnelles
Annexe 13	Accords nationaux relatifs à la formation à l'emploi des jeunes
Annexe 14	Part des 50 ans et plus dans l'accès à la formation continue
Annexe 15	Salaires moyens de la construction en Allemagne

Annexe 1
Liste des personnes rencontrées

Annexe 2
Enquête Pic Equal

Annexe 3
Synthèse du cabinet Alpha Conseil

Annexe 4
Expérience innovante bassin de Thouars

Annexe 5
Éléments statistiques AREF-BTP Auvergne

Annexe 6
Eléments de l'étude d'impact financier scénario pré retraite à 55 ans

Annexe 7
Situation des chômeurs ayant eu leur dernier emploi dans la
construction

Annexe 8
Situation des salariés du BTP avant leur retraite
(activité, maladie, invalidité)

Annexe 9
Situation d'exposition des différentes catégories de salariés du BTP<

Annexe 10
Accidents du travail dans le BTP

Annexe 11
Données d'inaptitude issues de l'association professionnelle
de médecine du travail

Annexe 12
Espérance de vie des différentes catégories socio-professionnelles

Annexe 13
Accords nationaux relatifs à la formation à l'emploi des jeunes

Annexe 14
Part des 50 ans et plus dans l'accès à la formation continue

Annexe 15
Salaires moyens de la construction en Allemagne