

**Accord collectif national du 4 décembre 2018
relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats
courts dans les Travaux Publics**

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP),

d'une part,

ET :

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

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

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

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

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des Travaux Publics, il a été convenu ce qui suit :

En accord entre les parties, les présentes ont été reliées par le procédé ASSEMBLACT R.C. empêchant toute substitution ou addition et sont seulement signées à la dernière page.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage et s'appuie sur le diagnostic annexé au présent accord, issu pour l'essentiel des données de l'UNEDIC complétées par des informations de la CNETP et d'enquêtes statistiques de la FNTF quand l'UNEDIC n'avait pas certains chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les partenaires sociaux de la branche des Travaux Publics, révèle que :

- 82 % des contrats de travail dans les entreprises de Travaux Publics sont des contrats à durée indéterminée (CDI) en 2016.
- Les recours aux contrats à durée déterminée (CDD) de 31 jours ou moins sont marginaux : 2 % de l'embauche en contrats courts pour 2016.
- Les recours aux contrats de travail temporaire (CTT)¹ de 31 jours ou moins sont en revanche importants. Il est enregistré 2,3 fois plus d'embauches en CTT de 31 jours ou moins que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Pour autant, le recours aux contrats de travail temporaire a pour effet de préserver l'emploi permanent et s'explique notamment par :
 - La saisonnalité de l'activité.
 - L'absence de visibilité des entreprises sur le volume de leurs marchés du fait des contraintes budgétaires de la maîtrise d'ouvrage publique et d'une activité par nature cyclique.

Dans la mesure où le contrat de travail à durée indéterminée est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les partenaires sociaux sont attachés au respect par les entreprises du principe selon lequel un contrat à durée déterminée ou temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des entreprises.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'emploi direct des travailleurs en contrat de travail à durée indéterminée pour éviter les risques de dumping social et d'enfermement des salariés dans des situations de précarité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont la volonté de travailler d'une part, sur des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et d'autre part, de sécuriser les parcours professionnels dans la branche des Travaux Publics pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi, y compris des personnes éloignées du marché du travail.

À ce titre, les partenaires sociaux veillent à assurer la qualité des outils de formation initiale et continue de la profession. À l'heure où la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel renforce de manière significative le rôle des branches professionnelles dans la formation, la branche des Travaux Publics s'engage à mobiliser ses entreprises, son réseau et ses établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans l'emploi.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'une voie d'excellence et prennent des engagements en matière d'augmentation du nombre d'apprentis dans les années à venir.

¹ Le terme de contrat de travail temporaire correspond à celui de contrat de mission, employés indifféremment dans le présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent aussi leur attachement au dispositif de clauses d'insertion dans les marchés publics, qu'ils ont notamment exprimé dans une position commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses prennent en particulier en compte les efforts de long terme engagés par les entreprises à destination de personnes en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont un vecteur d'intégration sociale et d'insertion professionnelle, et peuvent constituer une réponse utile à la problématique de l'emploi durable.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des Ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des Cadres du 20 novembre 2015.

TITRE I – MESURES PERMETTANT DE MODÉRER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS ET D'ALLONGER LES DURÉES D'EMPLOI

ARTICLE 2 – MODALITÉS DE CALCUL DU DÉLAI DE CARENCE

Pour réduire les délais d'attente entre les contrats courts et favoriser ainsi un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en mettant en place des règles incitatives pour les contrats de plus d'un mois².

Conformément aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du Code du travail, il ne peut être recouru à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est de plus d'un mois, le délai de carence est égal à 20 % de cette durée, sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Le délai de carence est décompté en jours calendaires. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nombre entier, il convient de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la fraction est supérieure ou égale à 0,5³, et à l'entier immédiatement inférieur lorsque la fraction est inférieure à 0,5⁴. Dans l'hypothèse où le calcul du délai de carence conduirait à un résultat inférieur à un jour, un délai d'un jour calendaire devra être respecté.

² La durée d'un mois est décomptée en mois calendaire. À titre d'exemple, un contrat qui débute le 1^{er} décembre a une durée d'un mois lorsqu'il prend fin le 31 décembre. Il en est de même lorsque le contrat débute le 10 janvier et se termine le 9 février.

³ Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 33 jours calendaires, le délai de carence est égal à 6,6, arrondi à 7 jours calendaires.

⁴ Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 41 jours calendaires, le délai de carence est égal à 8,2, arrondi à 8 jours calendaires.

ARTICLE 3 – CAS DANS LESQUELS LE DÉLAI DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS

Conformément aux articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du Code du travail, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail ;
- au titre de l'article L. 1243-3 du Code du travail, pour les contrats à durée déterminée⁵.

Le délai de carence n'est également pas applicable lorsque le salarié ou l'intérimaire est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ou lorsqu'il refuse le renouvellement de son contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus en cas d'accroissement temporaire d'activité se succèdent, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord ne s'applique pas dès lors que le premier contrat a une durée initiale de plus d'un mois.

ARTICLE 4 – RENOUVELLEMENTS DU CDD ET DU CONTRAT DE MISSION

Conformément aux dispositions des articles L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du Code du travail, à défaut de stipulation contraire dans une convention ou un accord de branche, le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Le renouvellement du contrat initial ne saurait être assimilé à une succession de contrats.

Par le présent accord, le nombre de renouvellements est porté à quatre lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de mission, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, est de plus d'un mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L.1242-3⁶ du Code du travail ni au CDD à objet défini conclu en application de l'article L.1242-2, 6°, du Code du travail.

Le renouvellement ne pourra pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et correspondant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties rappellent qu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

⁵ Il s'agit du CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

⁶ Voir note 5

TITRE II – MESURES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA GESTION DE L'EMPLOI

ARTICLE 5 - INFORMATION SUR LES POSTES DISPONIBLES EN CDI DANS L'ENTREPRISE

Conformément aux articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du Code du travail, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission la liste des postes en contrats à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 6 – RAPPEL SUR L'EXISTENCE DE DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Conscients du caractère cyclique de l'activité des entreprises de Travaux Publics, qui connaît d'importantes variations, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler qu'il existe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci peuvent être en particulier un moyen d'adapter la durée du travail des salariés permanents au carnet de commandes et limiter ainsi le recours à des contrats courts.

ARTICLE 7 – EXPÉRIMENTATION DU CDI INTÉrimAIRE DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

Le secteur des Travaux Publics recourt de façon notable au travail temporaire.

Afin de favoriser l'emploi durable dans le secteur et pour tenir compte des besoins de la profession, les partenaires sociaux souhaitent s'engager à titre expérimental dans la promotion du CDI intérimaire, pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cette fin, une étude quantitative et qualitative du CDI intérimaire dans le secteur sera effectuée avec l'appui de la fédération Prism'emploi.

Les résultats obtenus feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux avant le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un objectif de progression, annuel ou pluriannuel, sera fixé par la branche. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une communication adaptée auprès des entreprises adhérentes.

ARTICLE 8 – ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés titulaires de contrats courts pour lesquels cet accès est rendu plus difficile en raison d'une alternance de courtes périodes d'emploi, un dispositif d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est mis en place en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du Code du travail.

Ce dispositif est réservé aux salariés en contrat à durée déterminée dont la durée totale, prévue par le contrat, est égale à un mois ou moins, renouvellements compris.

Il n'est pas ouvert aux travailleurs temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices, dans la mesure où ces dernières ne sont pas en relation d'emploi direct avec ces salariés et ne sont pas en capacité de financer leur compte personnel de formation.

Le montant de l'abondement correspond au montant arrêté pour la conversion en euros d'une heure de formation au CPF⁷. Il est dû à chaque salarié occupé par contrat à durée déterminée tel que défini au 2^e alinéa du présent article. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du Code du travail.

L'abondement est versé par l'entreprise dans les conditions réglementaires à paraître. Il est dû autant de fois que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles au dispositif.

TITRE III – MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES JEUNES ET LES POPULATIONS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

ARTICLE 9 – MESURES FAVORISANT L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Au regard des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDD court en 2014 ont moins de 25 ans et 65 % ont un niveau inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), contre respectivement 29 % et 47 % au niveau national et interprofessionnel.

Conscients de la proportion importante des jeunes dans les embauches et des besoins des entreprises en main-d'œuvre formée et qualifiée, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des actions concrètes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la qualité de leurs formations afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics entendent mobiliser leur réseau, les entreprises du secteur, et les établissements de formation de la profession pour former, qualifier et insérer durablement les jeunes. Pour ce faire, un contrat d'étude prospective dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé pour définir les besoins de la profession et adapter l'offre de formation en conséquence. Cette étude, achevée en janvier 2019, alimentera l'observatoire des métiers et les travaux de la CPNE TP.

La branche des Travaux Publics s'engage à augmenter les effectifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, pour passer de 8 000 à 12 000 apprentis.

Cette action visant à promouvoir les métiers des Travaux Publics et l'apprentissage est complétée par un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des élèves dans la profession des Travaux Publics, notamment en favorisant les visites d'entreprises et les interventions de professionnels dans les classes, et en augmentant le nombre de stages d'observation proposés aux élèves de 3^e (**objectif de 16 000 collégiens durant l'année scolaire 2018-2019**).

ARTICLE 10 – MESURES EN FAVEUR DES POPULATIONS RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, prévoit plusieurs dispositifs expérimentaux en faveur des travailleurs handicapés exclus du marché du travail et des populations rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi :

- Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 67).
- Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, les entreprises adaptées auront la possibilité de créer des entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'activité de ces entreprises agréées consistera à faciliter l'accès à l'emploi durable de ces travailleurs

⁷ A la date de conclusion de l'accord, le projet de décret prévoit que ce montant est fixé à 15 €.

sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap, et à conclure avec eux des contrats de mission dont la durée peut être portée à 24 mois, renouvellement compris (art. 79).

- Pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par un arrêté ministériel, les collectivités territoriales pourront mettre à disposition d'un employeur, à titre gratuit et pendant une durée maximale de 6 mois, une personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret, non paru à la date de conclusion du présent accord (art. 88).

Dans la mesure où le recours aux contrats de mission est important dans la profession et répond à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques du secteur d'activité, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir, par tout moyen, ces mesures expérimentales auprès des entreprises, afin d'améliorer la qualification et l'insertion professionnelles de ces travailleurs dans les Travaux Publics.

Ces mesures expérimentales pourraient être notamment mobilisées dans la mise en œuvre des clauses d'insertion prévues dans les marchés publics que les entreprises du secteur exécutent. À cet effet, les partenaires sociaux mèneront des actions de sensibilisation auprès des collectivités territoriales pour garantir un maximum d'effectivité au dispositif.

Enfin, afin de répondre aux difficultés rencontrées par de nombreux réfugiés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, une convention-cadre relative à l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans le secteur des Travaux Publics a été conclue avec le ministre du Travail le 6 février 2018, dans le cadre du programme national HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi).

Des déclinaisons de ce programme via l'OPCA de la construction sont déployées dans plusieurs régions (Hauts-de-France, Grand Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les partenaires sociaux encouragent ces initiatives ou des actions similaires qui tendent à la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans la profession par les mécanismes de l'alternance entre l'entreprise et la formation.

La profession s'engage à promouvoir auprès des entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, le recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour les problématiques d'insertion des publics visés par le présent titre.

TITRE IV – MESURES AMÉLIORANT LE RECENSEMENT DES CONTRATS COURTS DANS NOTRE SECTEUR

ARTICLE 11 – SUIVI DE L'ACCORD

Pour apprécier l'impact des mesures mises en œuvre par le présent accord, les partenaires sociaux élaboreront tous les 3 ans un bilan quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts dans la branche des Travaux Publics, sous réserve que les données soient disponibles.

ARTICLE 12 – POUR UNE ÉVOLUTION DES ENQUÊTES STATISTIQUES

Lors de l'élaboration du diagnostic, les institutions fournissant les données statistiques au niveau national et interprofessionnel ont rencontré de nombreuses difficultés pour transmettre aux partenaires sociaux un bilan quantitatif et qualitatif fidèle à la situation des contrats courts dans notre profession.

Or l'efficacité des mesures de modération du recours aux contrats courts et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une analyse réaliste des contraintes de l'activité et des besoins des différents acteurs économiques.

C'est pourquoi, pour appréhender au mieux la problématique des contrats courts dans la branche des Travaux Publics, les partenaires sociaux souhaitent que soient affinées les données statistiques et les analyses produites par les organismes institutionnels en charge de ces études.

À titre d'exemple, certains contrats deviennent courts et sont comptabilisés alors qu'ils résultent :

- de refus de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat court ;
- de CDD ou de contrat de mission dont la période d'essai a été rompue.

Aussi, les partenaires sociaux réaliseront une lettre commune dans laquelle il sera proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre cet objectif. Dans les plus brefs délais, cette lettre sera portée par la partie la plus diligente auprès des acteurs institutionnels intéressés.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 13 – ADAPTATION POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les règles applicables en matière de recours aux contrats courts et d'emploi durable dans le secteur des Travaux Publics.

Compte tenu du caractère nécessairement général de ces dispositions qui doivent, dans un souci d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 14 – DÉPÔT

Le présent accord est déposé à la direction générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

ARTICLE 15– EXTENSION - DURÉE - ENTRÉE EN VIGUEUR

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ARTICLE 16 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord, ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail, à condition d'être notifiées dans les formes prévues pour la dénonciation aux organisations visées à l'article L.2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018
en 14 exemplaires.

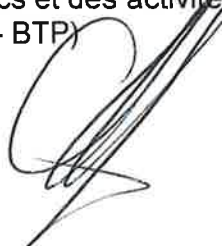
Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),



Pour la Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP),



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

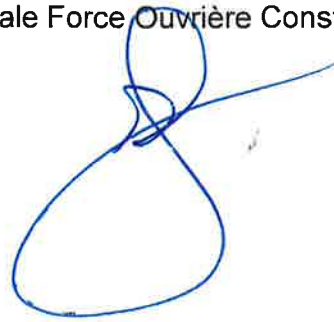


Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

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

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop at the bottom and a smaller loop at the top, with a horizontal line extending to the right.

DIAGNOSTIC

RECOURS AUX CONTRATS COURTS DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

Préambule

L'ANI du 22 février 2018 a prévu qu'un diagnostic préalable à la négociation de mesures relatives à l'emploi durable soit réalisé par chaque branche professionnelle. Ce diagnostic doit comporter des éléments quantitatifs et qualitatifs des situations de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux missions d'intérim, d'une durée inférieure ou égale à 1 mois.

Il doit comporter notamment :

- une analyse statistique des contrats de travail courts ;
- les motifs de recours ;
- le niveau de qualification ;
- et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats.

Les partenaires sociaux ont désigné l'Unédic comme le principal fournisseur de ces données. À cet effet, cet organisme a réalisé un rapport standardisé pour chacune des branches sur la base de différentes sources statistiques précisées dans le corps du présent document (I).

Par ailleurs, nous avons adjoint à celui-ci les données issues des enquêtes statistiques de la FNTF ou fournies par la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (CNETP), même si elles couvrent l'ensemble des CDD et missions d'intérim et ne se limitent pas à des contrats inférieurs ou égaux à 1 mois. Ces informations illustrent ce phénomène de fort recours à l'intérim, qui est à la fois conjoncturel et structurel (II).

Néanmoins, les données ainsi recueillies ne nous permettent pas de répondre de façon satisfaisante aux exigences posées par l'ANI, dans la mesure où les données relatives aux motifs de recours et aux trajectoires professionnelles des salariés titulaires de CDD ou de contrats d'intérim n'ont pas été fournies. Par ailleurs, si des éléments relatifs au niveau de diplôme des salariés en CDD ont été communiqués par l'Unédic, aucune donnée n'existe concernant les intérimaires.

Conscients de cette situation, nous avons donc entrepris de réaliser une enquête interne sur un échantillon d'entreprises de différentes tailles et de spécialités différentes. Cette enquête nous a permis de collecter, pour l'année 2017, des éléments sur les motifs de recours et le caractère cyclique ou aléatoire de l'usage au CDD ou à l'intérim. Elle a également pu corroborer, dans des proportions différentes, les tendances qui se dégagent des données fournies par l'Unédic concernant le secteur des Travaux Publics (III).

De ces informations, il ressort que le secteur des Travaux Publics n'est pas concerné par le recours au CDD de courte durée, mais qu'il est en revanche un utilisateur important de l'intérim.

I. Données présentées par l'Unédic

A. Définition du périmètre du secteur des Travaux Publics

Les données présentées par l'Unédic portent sur l'année 2016 et les **établissements** dont l'**activité principale** relève d'un des **codes NAF** suivants :

- 42 : génie civil
- 4312A : travaux de terrassement courants et travaux préparatoires
- 4312B : travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse
- 4313Z : forages et sondages
- 4321B : travaux d'installation électrique sur la voie publique
- 4399D : autres travaux spécialisés de construction
- 4399E : location avec opérateur de matériel de construction

B. Données de cadrage

Les contrats courts correspondent à des CDD ou des missions d'intérim d'une durée de 31 jours ou moins.

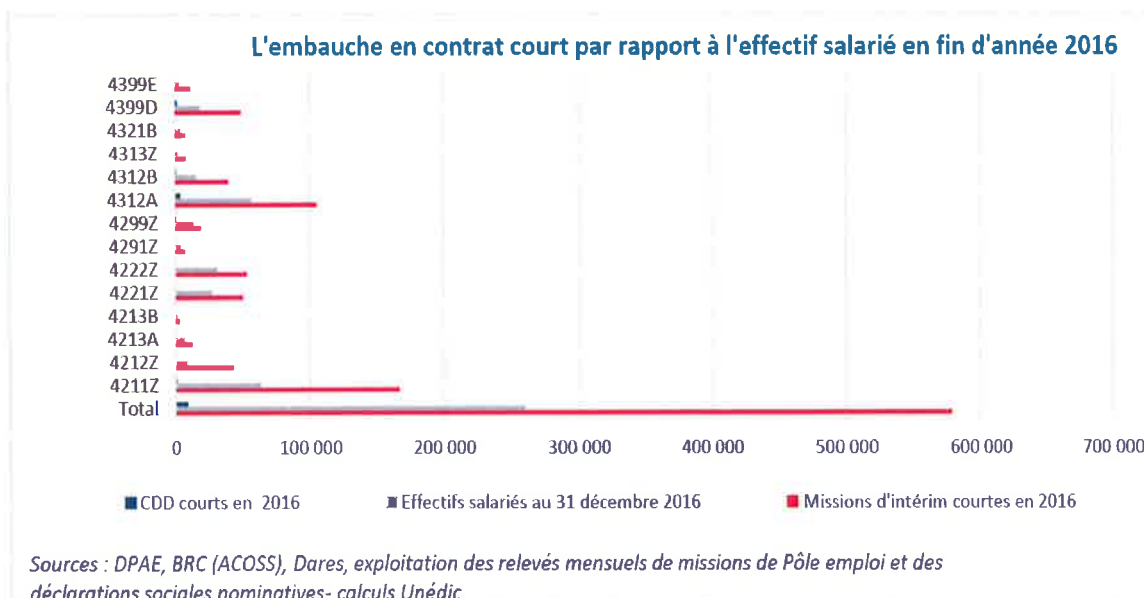
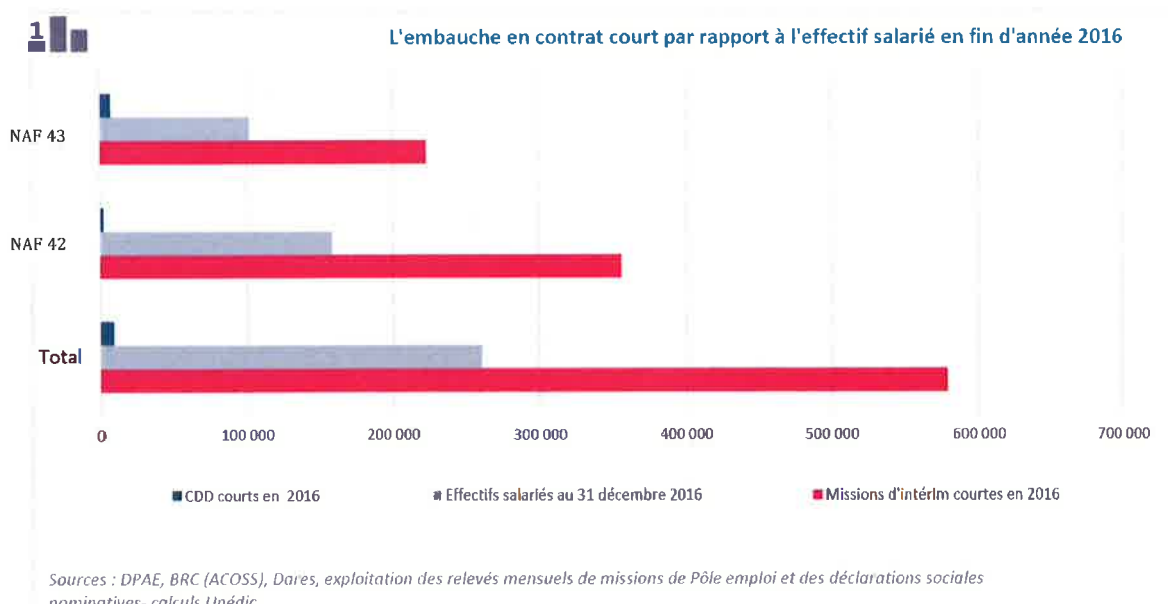
En 2016, notre secteur représente :

- **0,05 % de l'embauche en CDD court**, soit 8 900 embauches en CDD court sur 17 millions d'embauches pour tous les secteurs confondus ;
- **3,1 % de l'embauche en mission d'intérim courte**, soit 578 400 embauches en mission d'intérim courte sur 18,7 millions d'embauches en mission pour tous les secteurs confondus ;
- **1,5 % de l'effectif salariés en fin d'année**, soit 260 300 salariés en fin d'année sur 17,9 millions de salariés en fin d'année pour tous les secteurs confondus.

Soit 2,3 embauches en contrat court par an et par salarié en fin d'année, contre 2 tous les secteurs d'activités confondus.

L'embauche en **CDD représente 2 % de l'embauche** en contrat court et **l'intérim 98 %**. Tous secteurs confondus, cette répartition est de 48 % pour l'embauche en CDD et 52 % pour l'intérim.

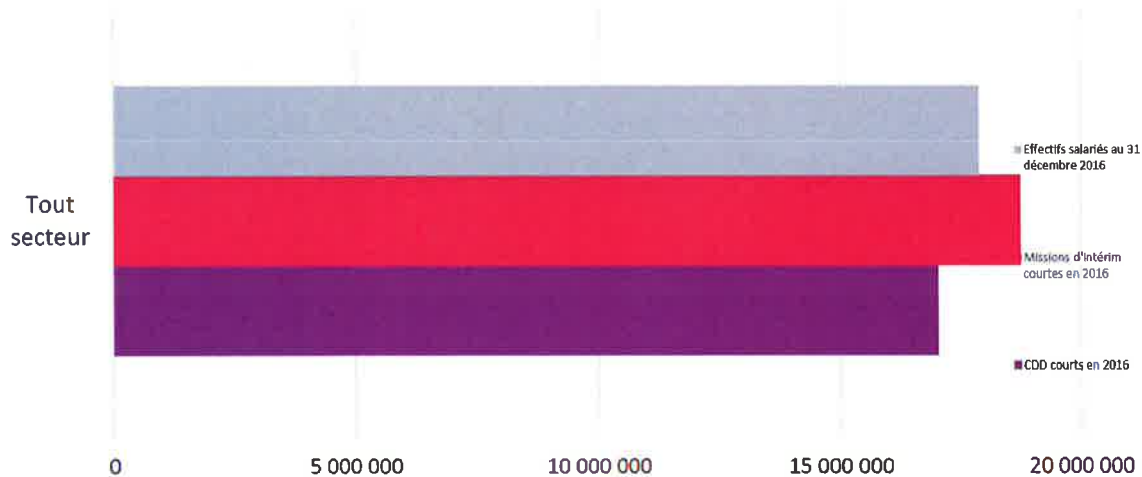
Secteur des Travaux Publics :



NAF 43	Travaux de construction spécialisés	NAF 42	Génie civil
4399E	Location avec opérateur de matériel de construction	4299Z	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.
4399D	Autres travaux spécialisés de construction	4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux
4321B	Travaux d'installation électrique sur la voie publique	4222Z	Construction de réseaux électriques et de télécommunications
4313Z	Forages et sondages	4221Z	Construction de réseaux pour fluides
4312B	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	4213B	Construction et entretien de tunnels
4312A	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	4213A	Construction d'ouvrages d'art
		4212Z	Construction de voies ferrées de surface et souterraines
		4211Z	Construction de routes et autoroutes

Tous secteurs confondus :

L'embauche en contrat court par rapport à l'effectif salarié en fin d'année 2016



Source : DPAAE, BRC (ACOSS), Dares, exploitation des relevés mensuels de missions de Pôle emploi et des déclarations sociales nominatives - calculs Unédic

Point méthodologie :

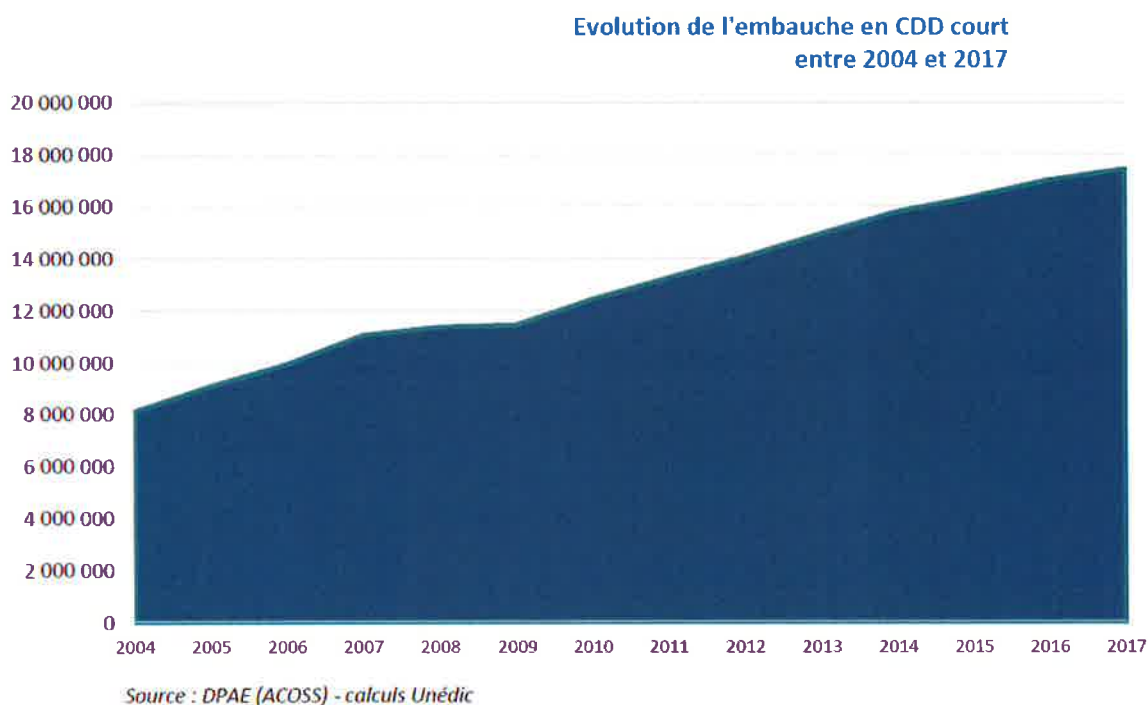
Indicateur	Source	Champ
Embauche en CDD en 2016	DPAAE – ACOSS – Calculs Unédic. Au national, 90 % des déclarations se traduisent par une embauche effective.	Ensemble des activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la MSA) et le secteur public pour ce qui concerne les contrats de droit privé, en France entière, hors Mayotte
Embauches en mission d'intérim courte en 2016	Relevés mensuels de missions (RMM) – DARES	France entière
Nombre de salariés en fin d'année en 2016	Bordereaux récapitulatifs des cotisations (BRC) – ACOSS – Calculs Unédic	Ensemble des cotisants du champ concurrentiel (« secteur privé » selon la définition de la DGAFP) affiliés au régime général, domiciliés en France, hors agriculture, sylviculture et pêche (secteur AZ, qui relève en grande partie de la MSA), hors activités extraterritoriales (UZ) et hors salariés des particuliers employeurs, en France hors Mayotte

C. CDD courts : évolution des embauches

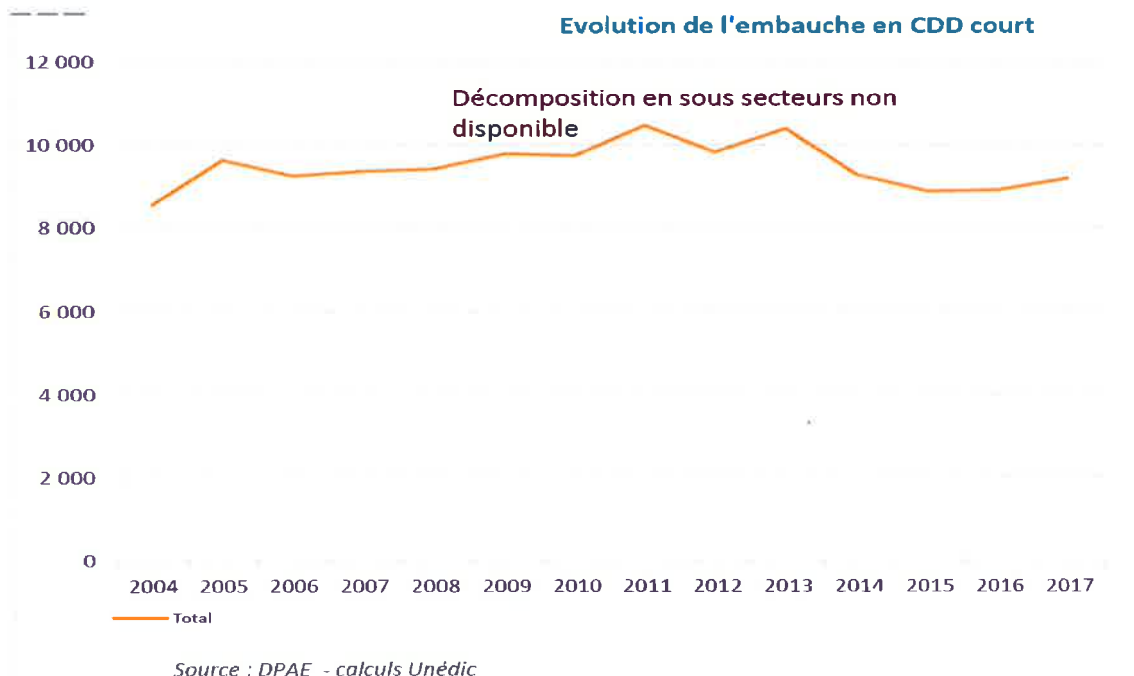
Au cours de la période allant de 2009 à 2016, englobant la crise économique débutée en 2008, on constate que **le secteur des Travaux Publics n'a pas participé à la forte évolution du recours aux CDD de courte durée.**

En effet, tous secteurs confondus, l'embauche en CDD court a évolué de **+49 %** pour une évolution de l'emploi salarié de **+3%**, là où il s'établit à **-9 %** pour une évolution de l'emploi salarié de **-7 %** dans le secteur des Travaux Publics.

Tous secteurs :

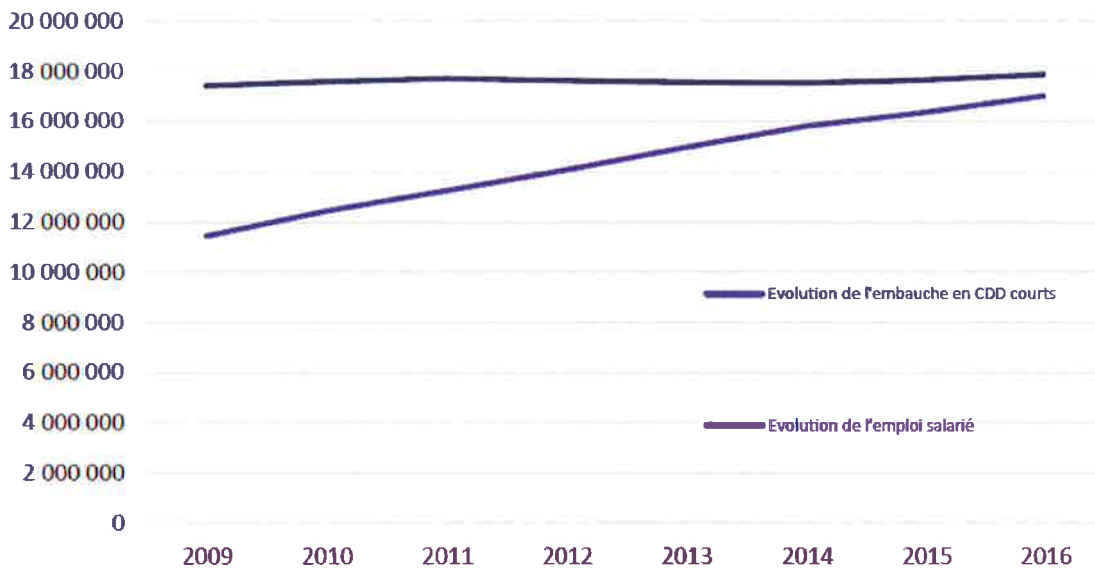


Secteur des Travaux Publics :



Tous secteurs :

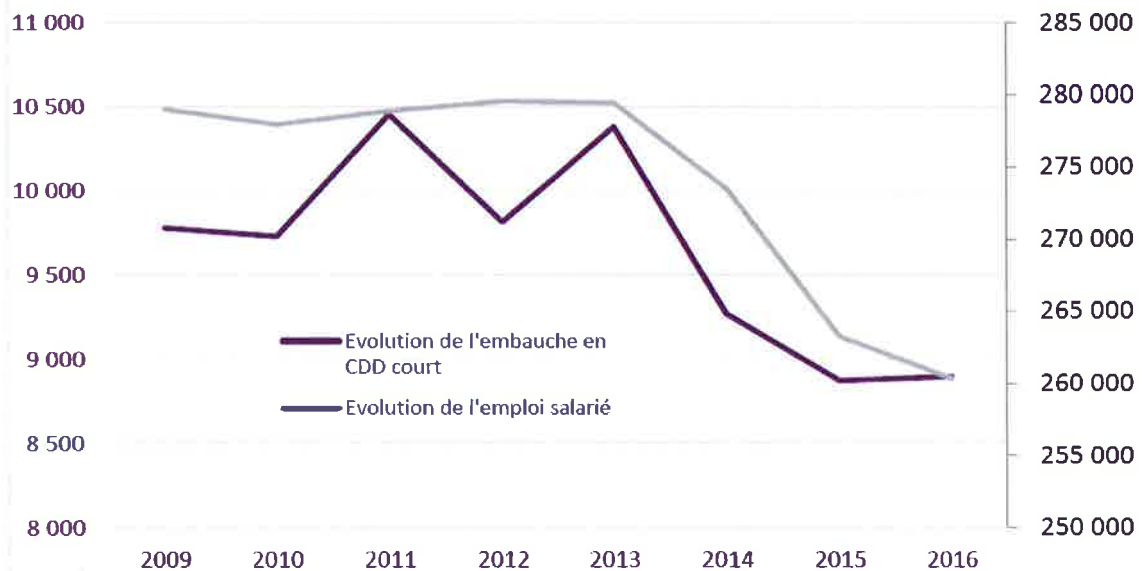
Evolution de l'embauche en CDD court par rapport à l'évolution de l'emploi salarié entre 2009 et 2016



Sources : DPAAE (ACOSS) - BRC (ACOSS) calculs Unédic

Secteur des Travaux Publics :

Evolution de l'embauche en CDD court par rapport à l'évolution de l'emploi salarié entre 2009 et 2016



Sources : DPAAE, BRC (ACOSS) - calculs Unédic

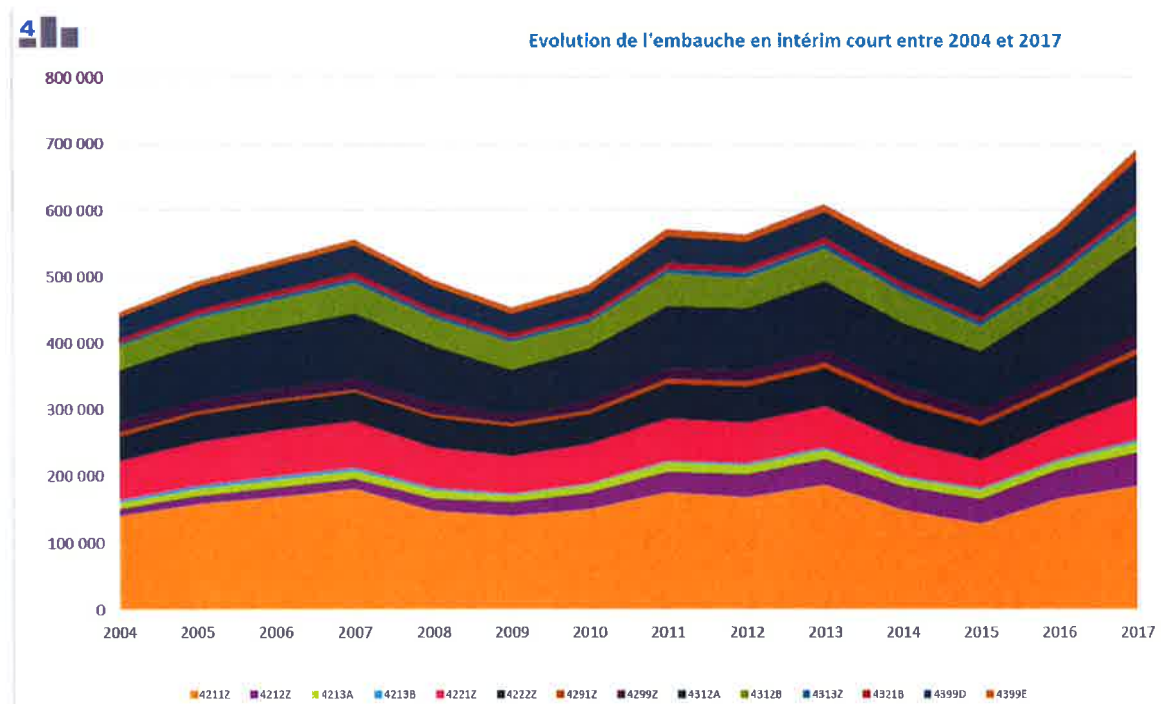
Point méthodologie :

Indicateur	Source	Champ
Évolution de 2004 à 2017 des embauches en CDD courts	DPAE – ACOSS – Calculs Unédic. Au national, 90 % des déclarations se traduisent par une embauche effective.	Ensemble des activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la MSA) et le secteur public pour ce qui concerne les contrats de droit privé, en France entière, hors Mayotte
Évolution de 2009 à 2016 des salariés en fin d'année	Bordereaux récapitulatifs des cotisations (BRC) – ACOSS – Calculs Unédic	Ensemble des cotisants du champ concurrentiel (« secteur privé » selon la définition de la DGAFP) affiliés au régime général, domiciliés en France, hors agriculture, sylviculture et pêche (secteur AZ, qui relève en grande partie de la MSA), hors activités extraterritoriales (UZ) et hors salariés des particuliers employeurs, en France hors Mayotte

D. Missions d'intérim courtes : évolution des embauches

Au cours de la période allant de 2004 à 2017, **l'embauche en missions d'intérim courtes a évolué de +55 % dans les Travaux publics**, contre +63 % pour tous les secteurs confondus.

Secteur des Travaux Publics :

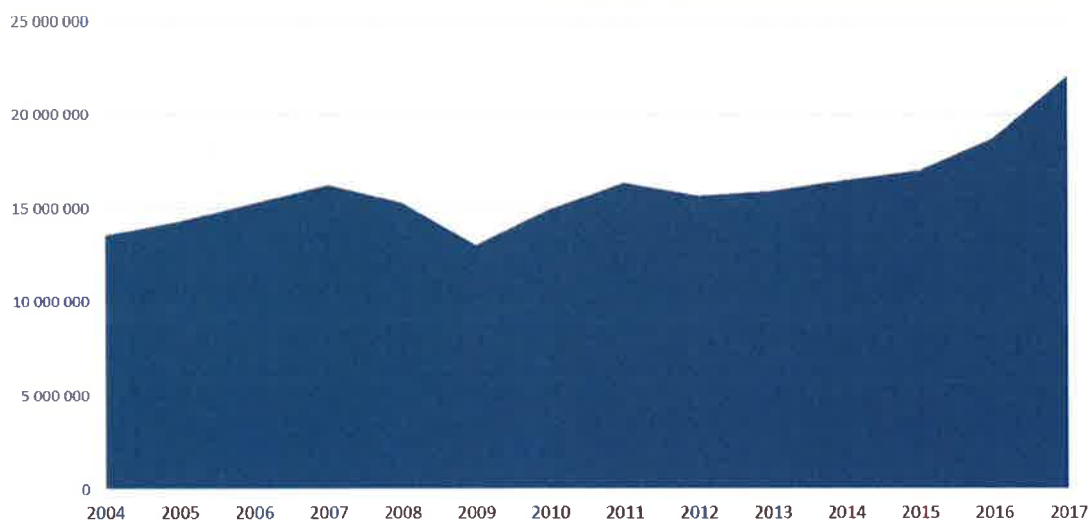


Source : Dares, exploitation des relevés mensuels de missions de Pôle emploi et des déclarations sociales nominatives. Calculs Unédic

Tous secteurs :



Evolution de l'embauche en intérim court entre 2004 et 2017



Source : Dares, exploitation des relevés mensuels de missions de Pôle emploi et des déclarations sociales nominatives. Calculs Unédic

Point méthodologie :

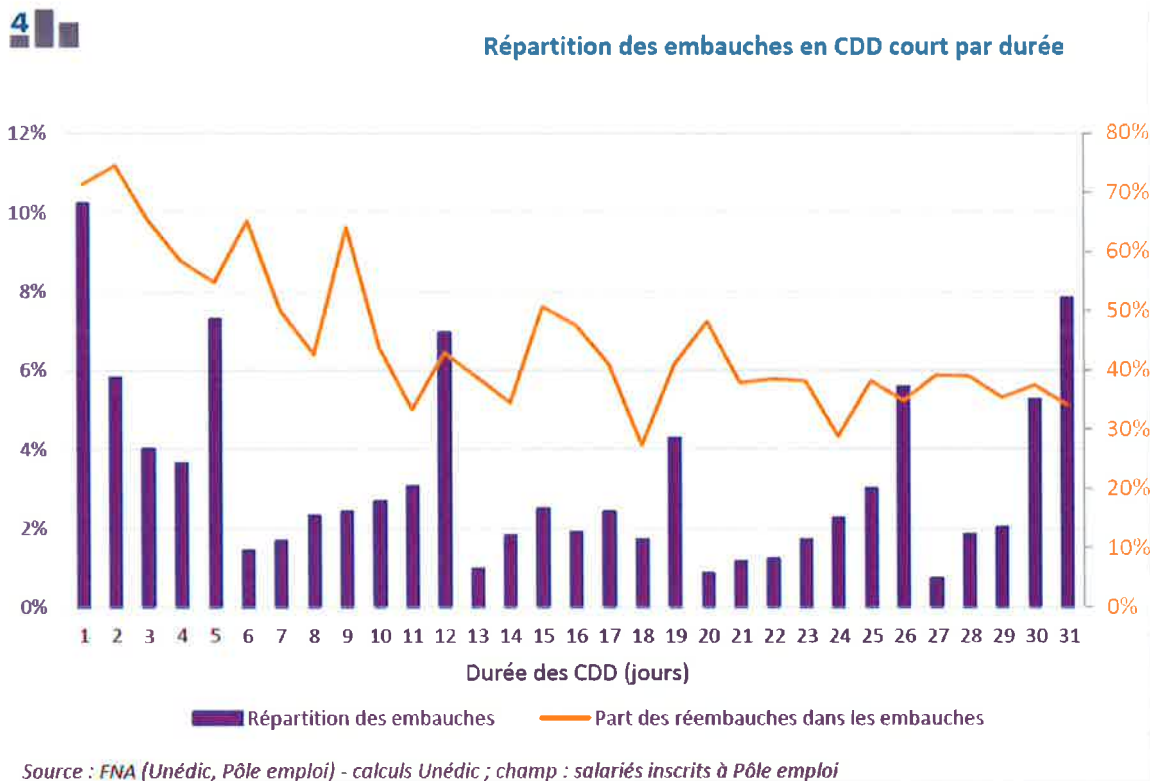
Indicateur	Source	Champ
Embauches en mission d'intérim courte entre 2004 et 2017	Dares, exploitation des relevés mensuels de missions de Pôle emploi et des déclarations sociales nominatives (DSN). Calculs Unédic	France entière

E. Durée des contrats et trajectoires professionnelles

Les résultats ci-dessous sont calculés uniquement pour les salariés inscrits à Pôle emploi. Dans notre secteur, **31 % des CDD courts durent 5 jours ou moins**, et **48 % des CDD courts sont des réembauches**, contre respectivement 69 % et 84 % tous secteurs confondus.

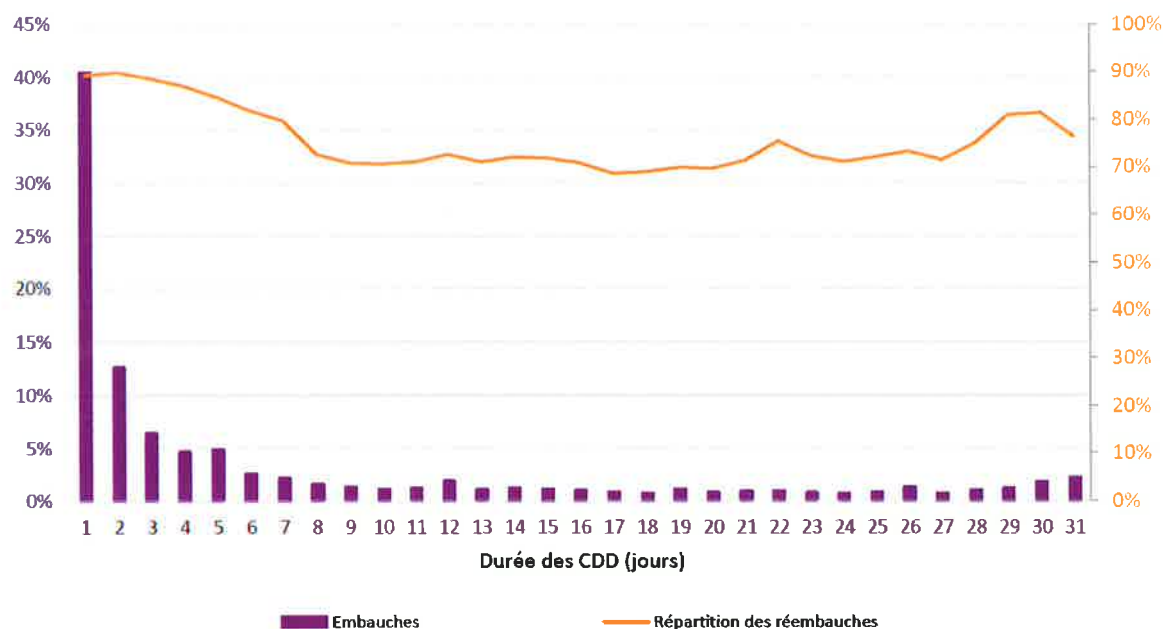
Pour 100 salariés en fin d'année, on compte 0,1 salarié (ou pour 1000 salariés, on compte 1 salarié) **installé dans une relation suivie en CDD avec un employeur**, contre 3,8 tous secteurs confondus. C'est-à-dire qu'ils ont été embauchés sur au moins 4 contrats (hors intérim) dont une majorité de courte durée, sur une période de plus de 6 mois.

Secteur des Travaux Publics :



Tous secteurs :

Répartition des embauches en CDD court par durée



Source : FNA (Unédic, Pôle emploi) - calculs Unédic ; champ : salariés inscrits à Pôle emploi

Note : La réembauche est une situation où un salarié est embauché par un ancien employeur.

Point méthodologie :

Indicateur	Source	Champ
Répartition des embauches en CDD court par durée (en jours) avec une distinction entre 1 ^{ère} embauche et une réembauche ¹	Fichier national des allocataires (FNA) - Unédic, Pôle emploi - Calculs Unédic	Salariés embauchés en CDD de 31 jours ou moins en 2014, inscrits à Pôle emploi
Part des salariés installés dans une relation suivie en CDD avec un employeur (au moins 4 périodes de travail discontinues auprès du même employeur, réparties sur au moins 6 mois avec des CDD en majorités courts) ²		

¹ La réembauche est une situation où un salarié est embauché par un ancien employeur. En 2012, 75 % des embauches en CDD sont des réembauches (sources Unédic) - <https://www.unedic.org/publications/la-reembauche>

² <https://www.unedic.org/rerelations-de-travail-et-contrats-de-moins-dun-mois>

F. Profil de personnes embauchées en CDD courts

Les résultats ci-dessous sont calculés uniquement pour les salariés inscrits à Pôle emploi.

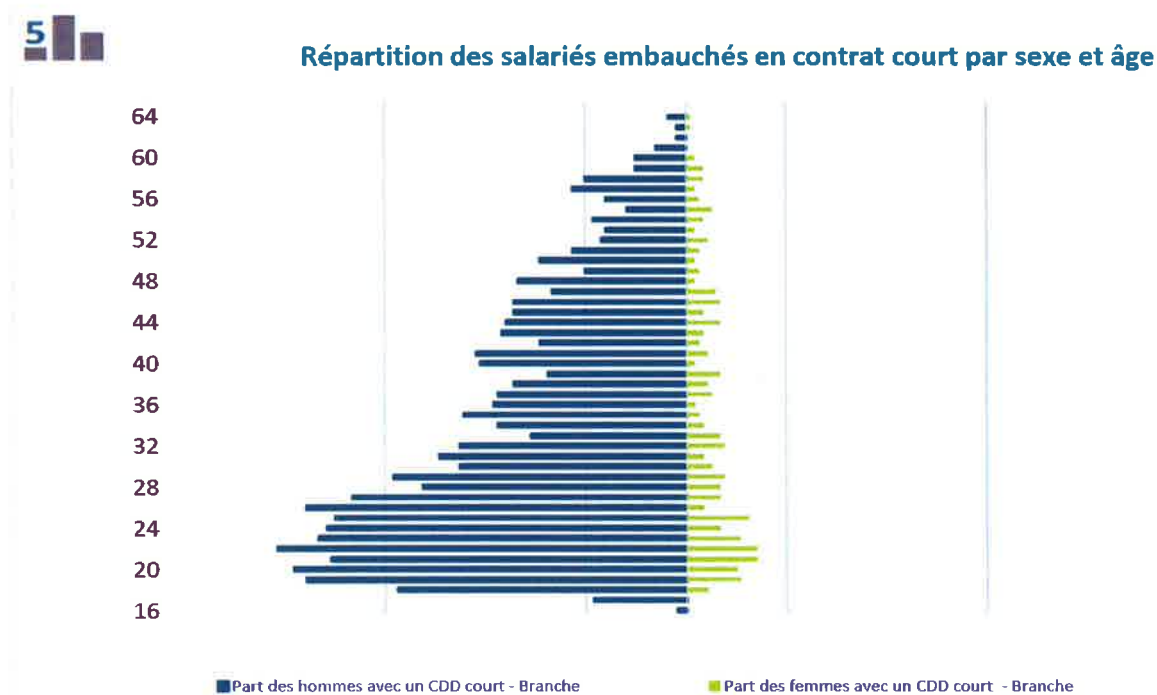
11 % des salariés en CDD court sont des femmes (contre 54 % tous secteurs), **30 % ont moins de 25 ans** (contre 29 %), **10 % ont plus de 50 ans** (contre 13 %).

Les 5 métiers les plus recherchés parmi les salariés embauchés en contrats courts sont :

- 9 % : conduite d'engins de terrassement et de carrière
- 7 % : conduite de transport de marchandises sur longue distance
- 6 % : préparation du gros œuvre et des Travaux Publics
- 6 % : maçonnerie
- 3 % : intervention en grande hauteur

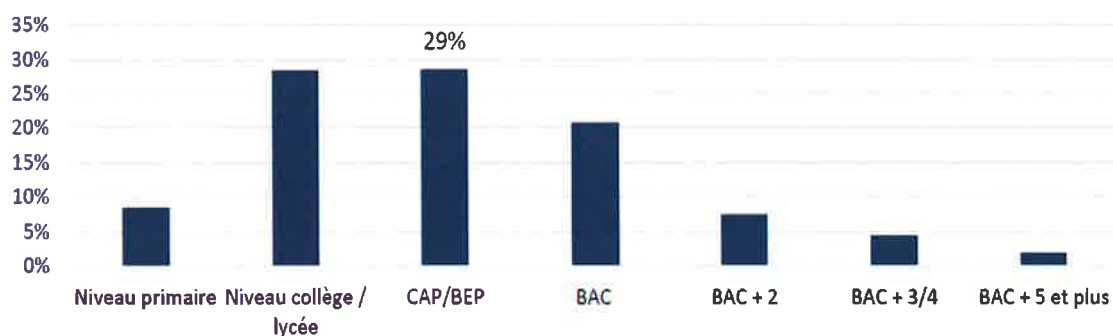
65 % des salariés en CDD court ont un niveau inférieur au bac, contre 47 % pour tous les secteurs confondus.

Secteur des Travaux Publics :



Source : FNA (Unédic, Pôle emploi) - calculs Unédic ; champ : salariés inscrits à Pôle emploi

Répartition par niveau de diplôme



Source : FNA (Unédic, Pôle emploi) - calculs Unédic ; champ : salariés inscrits à Pôle emploi

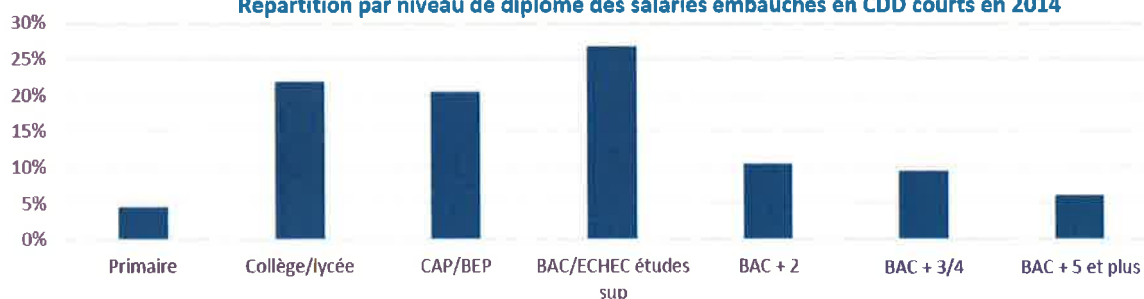
Tous secteurs :

Répartition des salariés embauchés en CDD court par sexe et âge



Source : FNA (Unédic, Pôle emploi) - calculs Unédic ; champ : salariés inscrits à Pôle emploi

Répartition par niveau de diplôme des salariés embauchés en CDD courts en 2014



Source : FNA (Unédic, Pôle emploi) - calculs Unédic ; champ : salariés inscrits à Pôle emploi

Point méthodologie :

Indicateur	Source	Champ
Répartition par âge et sexe des salariés embauchés en CDD court	Fichier national des allocataires (FNA) – Unédic, Pôle emploi – Calculs Unédic	Salariés embauchés en CDD de 31 jours ou moins en 2014, inscrits à Pôle emploi
Métier recherché par les salariés embauchés en CDD court		
Diplôme des salariés embauchés en CDD court		

Couverture des contrats de travail dans le Fichier national des allocataires

Le Fichier national des allocataires (FNA) est une base historique de données partagée par l'Unédic et Pôle emploi. Il recense les données d'emploi, de chômage et d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, depuis une vingtaine d'années. Il est alimenté chaque mois par Pôle emploi (attestations employeur, données issues de l'actualisation et de l'indemnisation).

En terme d'emploi, le FNA permet d'avoir des informations sur :

- Le salarié : sexe, date de naissance...
- L'employeur : secteur, raison sociale...
- Et des informations particulièrement fines sur les contrats de travail collectées au moment de l'inscription à Pôle emploi : date de début, date de fin, motif de fin de contrat, nombre d'heures, type de contrat...

Ces trois types d'informations permettent à l'Unédic d'identifier les modalités de travail et de les analyser à la fois en fonction des caractéristiques du salarié et de l'employeur.

Par rapport à la source des déclarations préalables à l'embauche (DPAE), en 2013, le FNA contient 61 % des embauches effectives en CDD de moins d'un mois, hors intermittents du spectacle. Le FNA couvre donc la majorité de ces embauches effectives.

Les contrats de travail absents du FNA sont majoritairement :

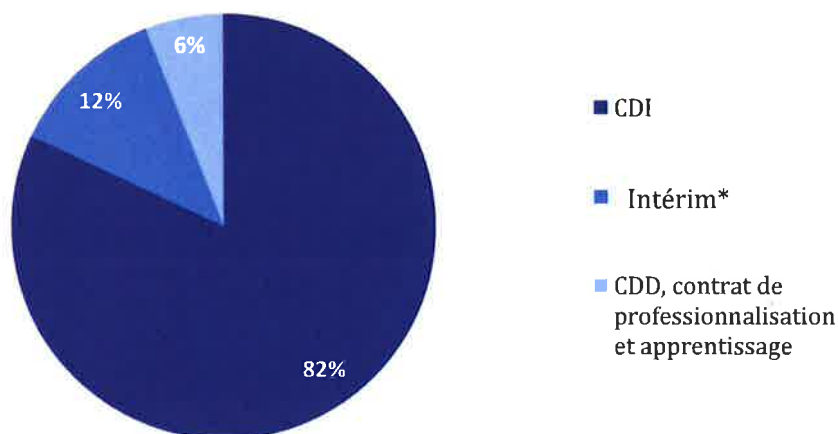
- Les périodes d'activité de très courte durée, en cours de droit, qui ne donnent pas lieu à l'ouverture d'un droit à l'indemnisation chômage ;
- Les contrats réalisés en complément soit d'une activité salariée, soit d'une formation qui ne donnent pas lieu à inscription à Pôle emploi.

II. Données recueillies par l'enquête mensuelle FNTF et CNETP

A. L'emploi total dans les Travaux Publics

En 2016, le secteur des Travaux Publics compte près de 285 000 collaborateurs dont plus de 80 % sont en contrat à durée indéterminée.

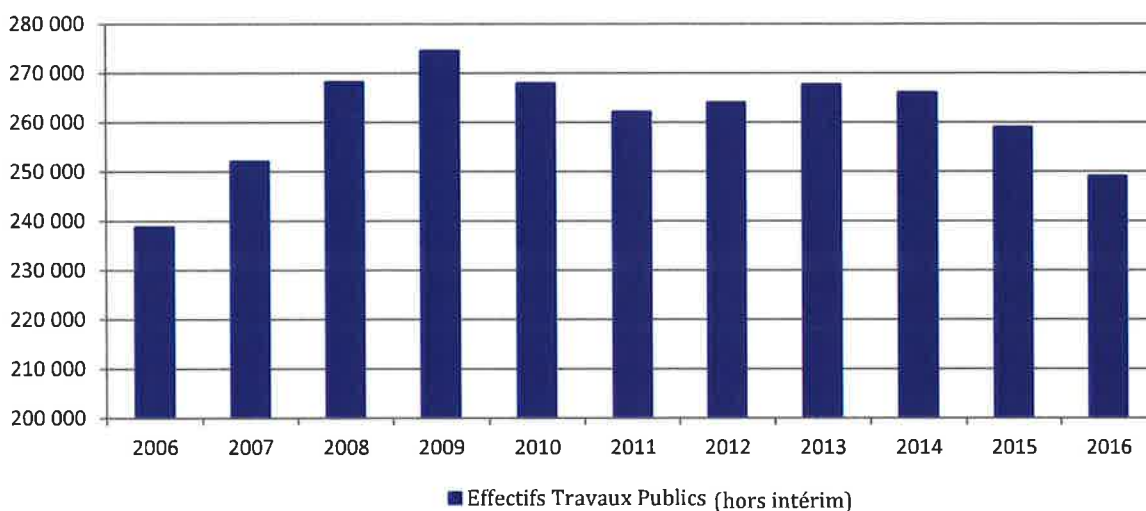
Répartition de l'emploi dans les Travaux Publics selon le type de contrat



Source : Enquête annuelle FNTF, enquête mensuelle FNTF et CNETP

* Exprimé en ETP

Malgré les fortes chutes d'activité enregistrées dès 2008, les chefs d'entreprises ont souhaité préserver leurs salariés permanents. **Les CDD, l'intérim et l'activité partielle ont permis de servir de variable d'ajustement et ainsi de maintenir l'emploi permanent pendant plusieurs années.**

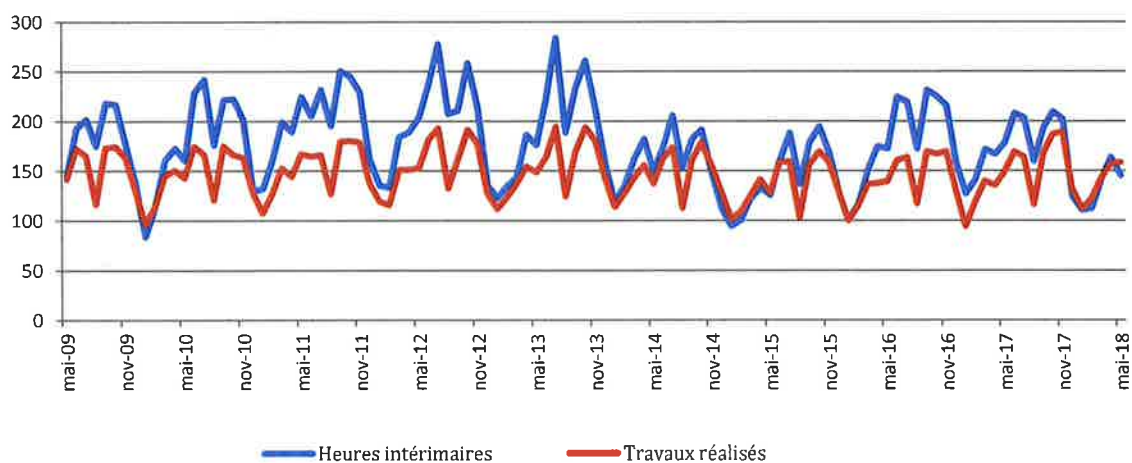


Source : CNETP

B. L'intérim : une variable d'ajustement indispensable

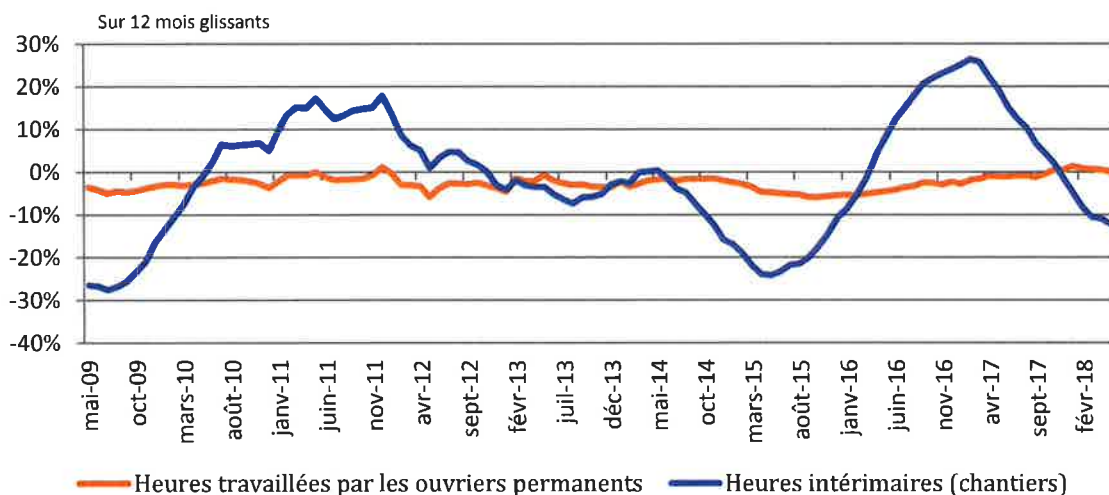
L'intérim joue un rôle fondamental de variable d'ajustement dans les Travaux Publics y compris en bas de cycle. **En 2016**, le secteur des Travaux Publics compte **34 600 intérimaires en équivalent temps plein**. L'activité des Travaux Publics est marquée par une forte saisonnalité et la nécessité de réaliser en urgence certains chantiers. Le recours à l'intérim est donc indispensable : même au plus fort de la crise en 2014 et 2015, au minimum 11 % des heures travaillées correspondaient à des heures intérimaires.

Heures intérimaires et travaux réalisés



Source : Enquête mensuelle FNTF

À cet intérim structurel s'ajoute un intérim plus conjoncturel. En phase de récession, **les entreprises réduisent en premier lieu le volume d'heures intérimaires afin de préserver l'emploi permanent**. A l'inverse, en phase de redressement de l'activité, le premier levier utilisé par les entreprises est l'intérim dans l'attente de plus de visibilité et d'une confirmation de reprise durable.

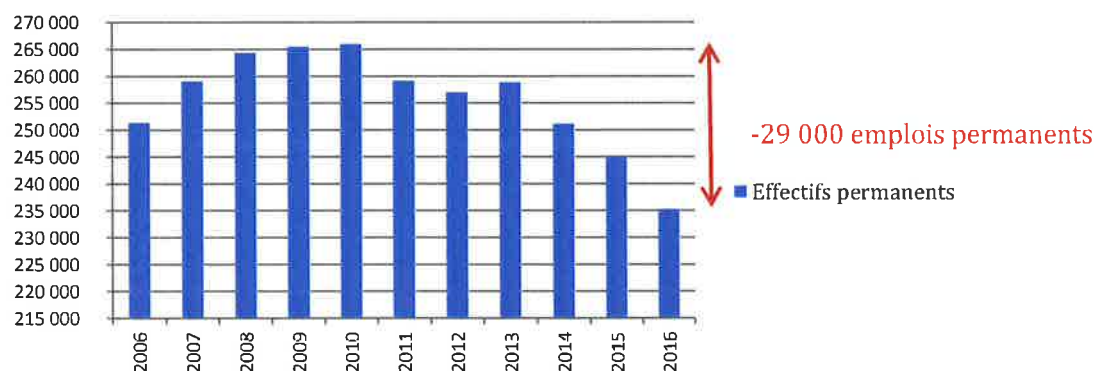


En raison de ce lien étroit avec la conjoncture, les heures intérimaires peuvent certaines années aller jusqu'à 15 % du total d'heures travaillées. Toutes les entreprises quelle que soit leur taille font appel de façon plus ou moins intensive au travail temporaire. La part des heures intérimaires dans les entreprises de moins de 50 salariés est généralement inférieure à la moyenne nationale. En revanche, l'utilisation de l'intérim pour les structures de plus de 50 salariés est relativement plus homogène. Il est en effet tout aussi intensif dans les entreprises de 50 à 1 000 salariés que dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Bilan post-crise du marché du travail dans les Travaux Publics - un ajustement tardif des effectifs permanents

Depuis la crise, 29 000 emplois permanents ont été détruits. En 2016, 235 300 salariés permanents travaillent dans les Travaux Publics contre plus de 265 300 collaborateurs en 2008. Ce recul des effectifs, particulièrement important chez les ouvriers, a touché tous les métiers et toutes les régions sans exception. Si l'emploi a plutôt résisté à la baisse d'activité de 2009 à 2013, les pertes ont ensuite été marquées entre 2013 et 2016 avec 23 600 postes supprimés.

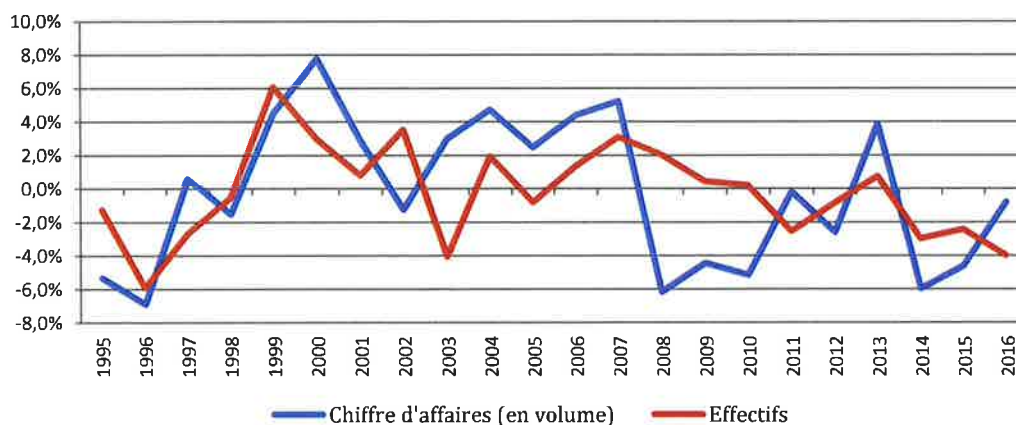
Évolution des effectifs permanents



Source : Enquête annuelle FNTF

Ce décalage entre l'évolution de l'emploi et de l'activité a plusieurs origines. En phase de récession et **contrairement aux crises précédentes**, les entreprises n'ont pas réajusté l'appareil de production proportionnellement à la baisse d'activité. Les entreprises, qui avaient formé et inséré du personnel dans les années d'avant crise, avaient la volonté de conserver le personnel qualifié tablant sur un retour rapide de la croissance. Ceci explique aussi la hausse de l'emploi permanent en 2008-2009 alors que le secteur entrait en crise. **Elles ont alors utilisé d'autres variables pour ajuster l'outil de production : réduction de l'intérim, des heures supplémentaires, possibilité d'activité partielle,...**

L'inertie à la hausse et à la baisse des effectifs permanents

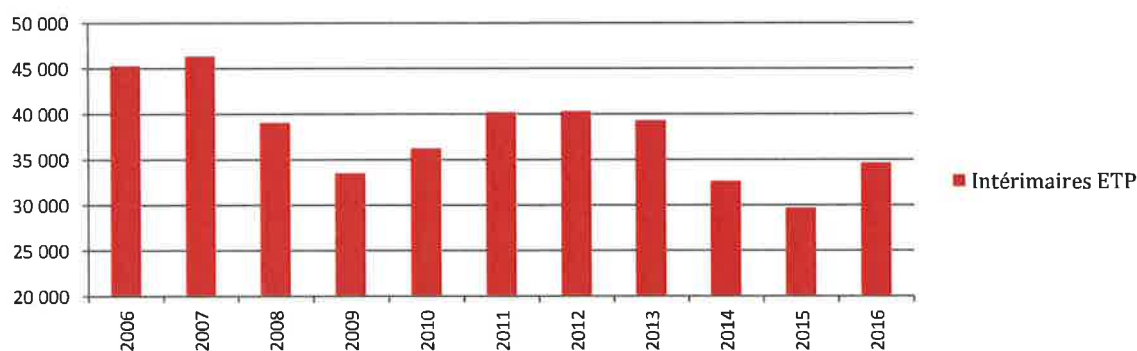


Source : Enquête annuelle FNTTP

De même, en phase de reprise, l'emploi permanent n'augmente pas de façon linéaire ni proportionnellement à la hausse d'activité. Les entreprises privilégient d'abord le recours à l'intérim et les gains de productivité. Ce n'est que lorsqu'elles ont retrouvé suffisamment de visibilité sur leur activité future qu'elles peuvent de nouveau augmenter leurs effectifs permanents.

Face à cette inertie de l'emploi permanent, **l'intérim joue le rôle de variable d'ajustement**. Contrairement aux effectifs permanents, l'ajustement des effectifs intérimaires s'opère immédiatement en cas de variation du chiffre d'affaires. Entre 2007 (point haut du recours à l'intérim) et 2015 (point bas historique), près de 17 000 postes intérimaires en équivalent temps plein (ETP) ont été supprimés.

Un ajustement direct de l'intérim au niveau de production



Source : Enquête mensuelle FNTTP

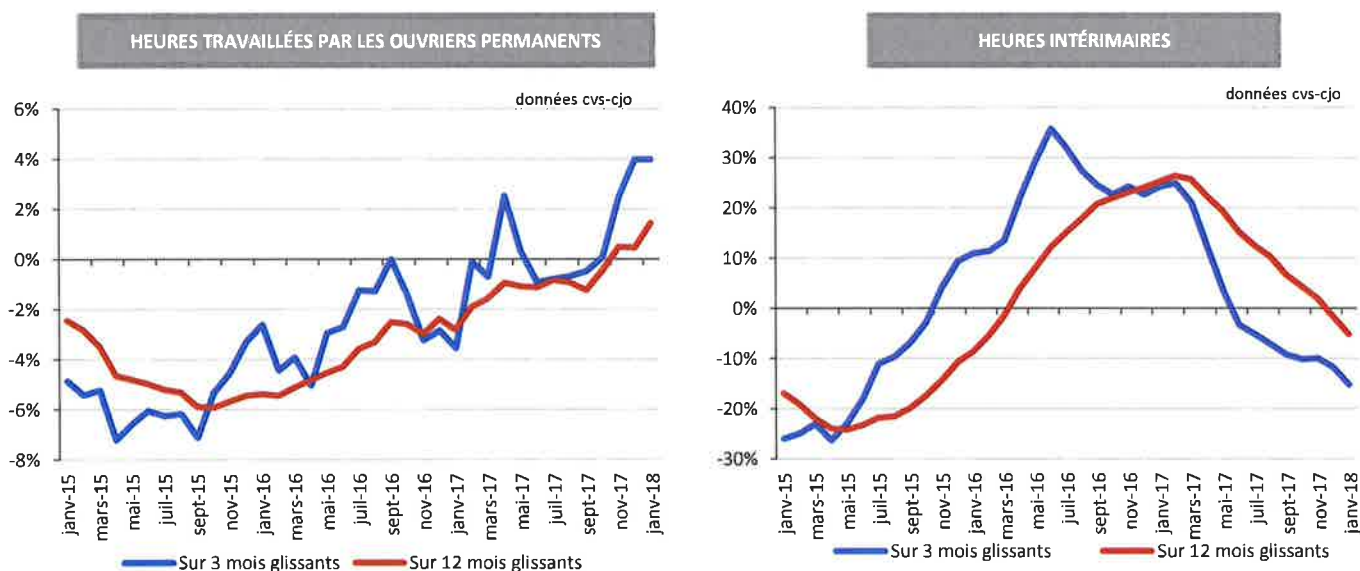
En revanche, dès les premiers frémissements de reprise en 2016, l'intérim est reparti à la hausse (+5 000 ETP en 2016 soit 34 600 intérimaires ETP) alors que l'emploi permanent continuait de baisser – le manque de visibilité étant alors encore trop prégnant et la reprise trop fragile.

C. Réajustement de l'appareil productif et pénurie de main d'œuvre post-crise

Le redressement du secteur se confirmant progressivement au fil des mois de l'année 2017, un réajustement de l'appareil productif s'est ensuite redessiné en faveur des postes permanents.

Après une hausse des heures intérimaires de +24 % en 2016, leur niveau s'est réduit progressivement sur l'année 2017, d'après les [résultats de l'enquête mensuelle FNTF](#). À fin janvier 2018, si le recours à l'intérim reste élevé, le volume d'heures intérimaires enregistré sur un an diminue légèrement (-5,1 %) par rapport à la même période l'année précédente.

Réajustement progressif de l'appareil de production vers les ouvriers permanents



Source : Enquête mensuelle FNTF

L'intérim laisse le pas progressivement aux postes permanents. À fin janvier, le surcroît d'activité est majoritairement porté par la hausse des heures travaillées par les ouvriers permanents. La reprise étant plus durable et la visibilité à court et moyen terme un peu meilleure, les effectifs ouvriers permanents repartent désormais à la hausse. **Depuis un an, environ 1 000 postes supplémentaires d'ouvriers ont été créés.**

Cette tendance devrait s'accroître au cours des prochains mois compte tenu des besoins de recrutement accrus. Selon les résultats de la [dernière enquête trimestrielle](#), 39 % des chefs d'entreprises interrogés en janvier 2018 font face à un manque de personnel limitant leur niveau de production contre seulement 8 % en janvier 2017.

D. Les contrats à durée déterminée

En 2016, le secteur des Travaux Publics compte 7 200 contrats à durée déterminée, selon les données CNETP. Entre 2013 et 2016, le nombre de CDD recule de 7 % en lien avec la crise, passant de 7 700 à 7 200. La part des CDD dans l'emploi total est, quant à elle, restée stable au cours du temps autour de 3 %.

Le recours aux CDD dans les Travaux Publics est donc bien inférieur à la moyenne nationale car d'après l'enquête Emploi 2016 de l'INSEE, 10,5 % des actifs occupés en France sont en contrat à durée déterminée.

III. Données recueillies par une enquête FNTF

L'enquête a été réalisée sur un échantillon d'entreprises représentant 24 378 collaborateurs (soit plus de 10 % de l'effectif total des Travaux Publics), et dont l'activité principale relève des secteurs des travaux de route, de terrassement, d'électricité et de voies ferrées. Elle a permis de dégager les résultats suivants pour l'année 2017 :

A. Le recours à l'intérim

Le nombre de contrats d'intérim, toutes durées confondues, est de 42 851. La durée moyenne des missions, comprenant la durée initiale du contrat et leur(s) renouvellement(s), est inférieure ou égale à 1 mois. Le cas de recours majoritairement déclaré est l'accroissement temporaire d'activité, qui représente en moyenne 89,4 % des cas de recours déclarés.

L'intérim répond dans l'ensemble à un besoin cyclique, dont la période haute débute majoritairement au mois de mars, pour finir en juillet. Les entreprises interrogées déclarent qu'elles font **souvent** appel aux mêmes intérimaires pour plusieurs missions distinctes, successives ou non.

B. Le recours aux CDD

Le nombre de contrats à durée déterminée, toutes durées confondues, est de 796. La durée moyenne des contrats, comprenant la durée initiale du contrat et leur(s) renouvellement(s), est inférieure ou égale à 12 mois. Le cas de recours majoritairement déclaré est l'accroissement temporaire d'activité, qui représente en moyenne 55 % des cas de recours déclarés.

L'utilisation des CDD répond à des besoins aléatoires, et non cycliques. Les entreprises interrogées déclarent qu'elles font **parfois** appel aux mêmes salariés pour plusieurs contrats distincts, successifs ou non.