

Dossier

Emploi et conditions de travail dans nos CFA : rétablir la vérité p.2

Régionalisation en Languedoc Roussillon p.3

Les Échos des CFA p.4

Agenda p.4

La crise, oui... mais laquelle ?

Un grand nombre d'associations gestionnaires de CFA se trouvent aujourd'hui dans une situation budgétaire dégradée. Pour faire face à leurs difficultés, elles évoquent de plus en plus ouvertement la perspective de suppressions d'emploi. Leur raisonnement semble imparable : du fait de la crise économique, nous connaissons depuis 2008 une baisse importante des effectifs d'apprentis, et la situation ne devrait pas se redresser de façon significative avant 2012 ; donc nous ne pouvons plus faire face à des charges trop lourdes (oui, car les salariés sont des charges, c'est bien connu...) et il va falloir réduire la voilure. Les licenciements à venir ne seraient que la conséquence logique des pertes d'apprentis. C'est mathématique, non ? Et pourtant... Il s'agit d'un redoutable mensonge.

La vérité, c'est que nos CFA ne sont pas tant victimes d'une crise de recrutement que d'une crise de financement. La période 2003-2008, particulièrement faste en termes d'effectifs d'apprentis, s'est accompagnée d'une lente et insensible dégradation de nos financements : taxe d'apprentissage, contribution CCCA et subvention régionale n'ont pas suivi.

Pendant cette période, l'équilibre budgétaire a été maintenu en acceptant la surchauffe : de plus en plus d'apprentis par section, de plus en plus d'apprentis par professeur, de plus en plus d'apprentis pour la même structure administrative. Aujourd'hui, les effectifs sont toujours nettement supérieurs à ce qu'ils étaient en 2003, mais le financement apparaît pour ce qu'il est : insuffisant, et l'engagement de la profession pour ce qu'il est devenu : de la poudre aux yeux. Le roi est nu.

Les salariés ont payé, par des conditions de travail de plus en plus difficiles, l'incurie et l'inefficacité de leurs patrons. Et aujourd'hui, on voudrait leur faire payer une deuxième fois par des pertes d'emplois et une longue austérité salariale ! Quand des emplois sont en jeu, la première bataille est celle de la vérité : pour la rétablir la CGT se lance dans une étude exhaustive et précise de la situation et de l'historique des effectifs apprentis et salariés dans nos CFA. Nous vous en livrons les premiers enseignements qui sont autant d'armes dans les conflits à venir.

Problème d'effectifs ou retour à l'équilibre ? p.2

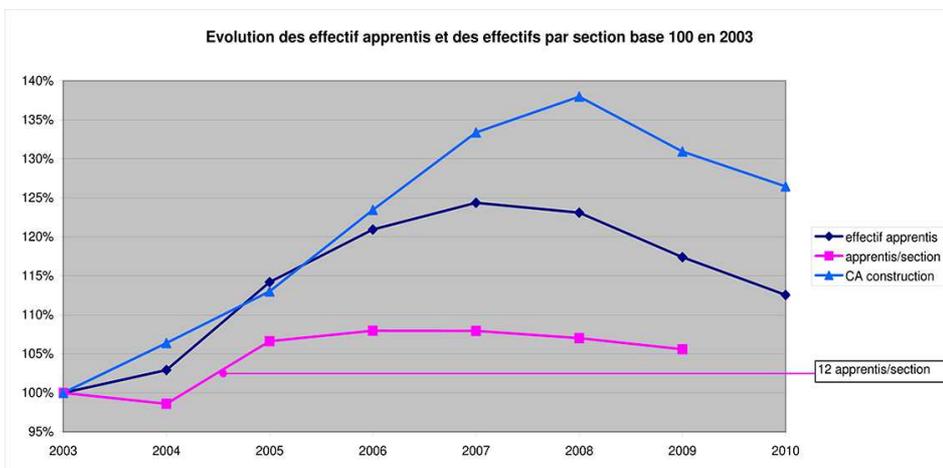
Le rôle des représentants du Personnel p.3

Régionalisation des CFA en Languedoc Roussillon p.3

Échos des CFA p.4
Agenda des négociations avec le CCCA p.4

PROBLÈME D'EFFECTIFS OU RETOUR À L'EQUILIBRE ?

Que disent les chiffres ?



Les effectifs apprentis et le nombre de sections de 2003 à 2009 : quels constats ?

Des chiffres, quels chiffres ?

Devant des menaces de licenciements économiques et une entreprise de culpabilisation des équipes, la CGT des CFA a demandé au CCCA l'information la plus exhaustive possible sur les effectifs et les taux d'encadrements dans chaque CFA sur une période suffisamment longue. Celui-ci a tranquillement affirmé que les indicateurs passaient au rouge mais qu'il était trop compliqué d'accéder à nos demandes, aveu troublant d'incapacité ou de mauvaise foi. Nous avons donc été nous mêmes à la pêche aux renseignements.

Méthode

Les bilans annuels disponibles sur le site du CCCA permettent d'établir la série des effectifs au 31 décembre de 2003 à 2009 ainsi que des projections sur 2010. Nous avons obtenu de la même façon la série du nombre de sections ouvertes chaque année jusqu'en 2009 sauf pour quatre régions (Nord, Poitou Charente, PACA et Rhône Alpe). Sur le site de l'INSEE nous avons recherché l'évolution du chiffre d'affaire des entreprises de la construction, base 100 en 2000, corrigée des

variations saisonnières.

Nous avons calculé le nombre d'apprentis par section et ramené toutes les données à des pourcentages prenant l'année 2003 pour référence.

Constats

Trois évidences sautent aux yeux, et on comprend pourquoi elles nous étaient soigneusement cachées :

Pourquoi ce qui était viable avant 2005 ne l'est plus en 2010 ?

1. Les effectifs apprentis en 2009 et leurs projections 2010 sont largement supérieurs à ce qu'ils étaient en 2003 et 2004. Les effectifs 2009 dépassent légèrement ceux de 2005.
2. Depuis 2005 l'optimum pédagogique de 12 jeunes par section n'est plus respecté.

Le chiffre d'affaire des entreprises de la construction bénéficie d'une croissance bien supérieure à celui du nombre d'apprentis et reste en 2010 plus élevé qu'il était en 2005.

Une question se pose alors : pourquoi ce qui était viable avant 2005 ne l'est plus en 2010 ? Les CFA ont donc été en surchauffe progressive de 2004 à 2007 et le reflux des effectifs en 2010 ra-

mène à la situation déjà tendue de 2005. Le personnel a fait les frais de cette augmentation d'activité car les embauches n'ont pas suivi la même courbe ascendante entre 2003 et 2007. C'est évident pour le personnel non enseignant qui a subi ces surcharges de plein fouet. La reconstitution des ETP (emplois temps plein) enseignants sur une région, l'Île de France, témoigne de la même dégradation des conditions de travail.

Pour aller plus loin

La CGT des CFA a réalisé une série de graphiques et de cartographies couvrant la totalité des CFA paritaires, comparant chaque établissement à sa région et à la France entière. Ces documents peuvent être obtenus par l'intermédiaire de votre délégué CGT.

EN BREF

La CGT revendique :

- La communication de toutes les informations économiques des Organismes Gestionnaires et du CCCA sur la période 2003 - 2010.
- La communication, en plus des effectifs d'apprentis, de celle des effectifs salariés et formateurs, sur la période 2003 - 2010.
- Un moratoire sur tous les plans sociaux tant qu'un état des lieux informé de la situation, des effectifs et des financements n'aura pas été établi et discuté.
- La mise en place des États Généraux des financements des CFA BTP.

DIFFICULTES FINANCIÈRES

Le rôle des représentants du personnel

Dans un contexte de difficultés financières du CFA, le rôle des représentants du personnel est primordial. La première étape, indispensable, est la recherche du maximum d'informations. On le voit régulièrement, la direction et les associations gestionnaires tentent de cacher la situation économique ou ne donnent qu'une partie des informations. Le but est toujours le même : mettre les instances représentatives du personnel devant le fait accompli et dans l'impossibilité de contrer les décisions prises.

Le rôle du comité d'entreprise est essentiel. En effet, chargé de contrôler « la marche générale de l'entreprise », le CE détient une compétence pour toutes les questions économiques et professionnelles. La mission économique comporte notamment la question de

Le CE détient une compétence pour toutes les questions économiques et professionnelles

l'emploi et des licenciements.

Concernant l'information, le CE dispose de moyens importants : droit à l'information prévisionnelle qui permet de vérifier l'état de santé de l'entreprise ; droit d'alerte, pour demander des informations plus précises lorsque le CE juge la situation préoccupante ; droit de recourir à un expert.

Quelles sont les informations à demander ? Le budget prévisionnel avec le détail des financements (Région, CCCA, taxe d'apprentissage,...) ; l'état des effectifs et la comparaison avec les années précé-

Posséder l'information permet d'anticiper et d'agir

dentes ; un état de la trésorerie qui peut aussi donner des indications.

Il faut également être vigilant à d'autres signes qui doivent alerter fortement les élus du personnel : volonté d'externalisation de certains services (ce qui occasionne souvent le départ des salariés concernés à qui on propose des conditions inacceptables), licenciements conventionnels (qui peuvent être des licenciements économiques déguisés).

De plus, il faut se rappeler que nos CFA sont paritaires et qu'ils ont donc un conseil d'administration composé à parité de représentants de salariés et de représentants d'employeurs. Rapprochez-vous des représentants CGT au CA pour échanger avec eux sur la situation du CFA ou de l'association.

Posséder l'information à temps permet d'anticiper sur plusieurs scénarios possibles, d'être force de proposition, voire d'organiser la résistance. Cependant, l'employeur peut, malgré tout, considérer que la situation financière nécessite des licenciements économiques. Il est alors

dans l'obligation de procéder à une consultation du CE (s'il n'y a pas de CE, ce sont les délégués du personnel qui sont consultés). Dans ce cas, 4 règles s'imposent : la consultation précède la décision de l'employeur ; le CE doit recevoir des informations précises et écrites ; le CE doit disposer d'un délai d'examen et de réflexion suffisants ; l'employeur doit rendre compte de la suite donnée aux avis et vœux du CE.

Au comité d'entreprise d'étudier alors la situation de licenciements économiques présentée par l'employeur. Pour cela, il est nécessaire d'être vigilant sur un certain nombre de points :

- la pertinence des raisons économiques alléguées,
- vérifier s'il n'y a pas de possibilité de proposer une autre solution au salarié (formation, poste dans un autre CFA, reclassement,...),
- vérifier que la situation économique n'est pas une occasion de licencier des salariés pour d'autres motifs,
- les critères proposés pour l'ordre des licenciements,
- les mesures sociales qui accompagnent ces licenciements.



RÉGIONALISATION DES CFA EN LANGUEDOC ROUSSILLON

Mise en place des Instances Représentatives du personnel

Au terme de la 3^{ème} réunion de négociation sur la mise en place des IRP de l'association régionale BTP CFA Languedoc Roussillon, l'hypothèse d'un CE régional est sérieusement envisagée.

Elle pourrait se faire dans les conditions suivantes :

- 7 sièges d'élus au CE au lieu des 5 prévus par le code du travail (moins de 200 salariés) ;
- Mise en place d'une commission sociale dans chacun des quatre CFA, composée de quatre membres désignés par les syndicats et disposant d'un volant total de 20 heures par

an (hors réunion)

- Un budget des œuvres sociales à 0,4% .
- Concernant la représentation de l'établissement qui n'aurait pas d' élu au CE régional, un élu DP de l'établissement concerné serait invité aux réunions de CE .
- Enfin, le protocole électoral prévoirait un mandat du CE régional limité à 2 ans, avec au bout de 18 mois un bilan intermédiaire pour évaluer l'opportunité de poursuivre ou non ce type d'organisation.

Les élus CGT sont favorables à cette organisation qui permettrait

d'avoir un organe régional puissant. Elle permettrait de mener une réelle stratégie commune inter CFA et elle offrirait à 2 établissements qui ont moins de 50 salariés la possibilité d'accéder enfin à un CE.

Sur les quatre organisations qui constituent notre intersyndicale, CFDT, CGT, CGC et FO, une organisation reste encore partagée sur l'opportunité de mettre en place un CE régional. Après plus d'un an de réunions en intersyndicale, nous progressons doucement sur ce projet. A suivre donc...

AFOBAT RÉGION PARISIENNE

Une année compliquée pour l'AFOBAT Région Parisienne qui ne parvenait pas à faire entendre sa voix dans les négociation avec le Conseil Régional. Un budget déficitaire de 1,5 millions était annoncé. La Région demandait un plan de retour à l'équilibre, qui se serait probablement traduit par des licenciements. Il a fallu que la CGT intervienne par l'intermédiaire d'un courrier intersyndical auprès du Président de Région. De l'aveu même du secrétaire Général et du Président de l'AFOBAT, le courrier a été déter-

minant. Le budget devrait aboutir à l'équilibre grâce à une revalorisation de la subvention.

LORRAINE : DES ASSOCIATIONS EN DIFFICULTÉ DANS LES NÉGOCIATIONS AVEC LA RÉGION

En Lorraine, deux Associations en panne dans les négociations avec le Conseil Régional. Comment, alors que le projet des CFA du BTP s'inscrivent pleinement dans les politiques des Région, les Secrétaires Généraux ne parviennent-ils pas à les faire reconnaître auprès de leur Conseil Régio-

nal ? Une incapacité qui risque de coûter cher aux CFA concernés et à leurs salariés.

SITUATION UBUESQUE À SAINT ETIENNE

Le directeur recruté en urgence à Besançon (CFA dans lequel deux suicides ont eu lieu aux mois de juin et juillet derniers) continue à diriger de loin le CFA de Saint Etienne.

CFA DE MASSIAC DANS UNE PASSE DIFFICILE

Un plan de licenciement économique est mis en œuvre : trois collègues licenciés.

*Ce journal est le votre, toutes vos contributions sont les bienvenues !
Pour toute question, remarque, contribution, l'adresse du journal :
journalcgtcfabtp@yahoo.fr*

AGENDA

AGENDA DES NÉGOCIATIONS AU CCCA

Janvier 2011

- Salaires : valeur des points
- Mutuelle prévoyance de réseau
- Prévention des risques psychosociaux
- Point sur les régionalisations
- Conditions de travail des IAC

Mars 2011

- Conditions de travail des ETAM
- Prévention des risques psychosociaux

Mai 2011

- Formation professionnelle continue
- GPEC
- Conditions de travail des ETAM
- Accord seniors

Juin 2011

- Nouvelle classification
- Systèmes de rémunération

Pour le détail des dernières réunions de négociation, vous pouvez consulter le blog CGT des CFA du Bâtiment : <http://cgt-cfa.com/WordPress/>

PROCHAINES RÉUNIONS DU BUREAU NATIONAL ET JOURNÉES D'ÉTUDE

- Samedi 22 janvier 2011
- Samedi 09 avril 2011
- Samedi 18 juin 2011

- Journées d'études syndicales et de formation : fin septembre/début octobre 2011 - au centre de formation CGT à Courcelles (91).

Fédération Nationale des Salariés de la Construction

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES C.F.A. ET ASSIMILÉS DE LA CONSTRUCTION

Case 413 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CEDEX

Tél. 06.64 84 52 18

e-mail : la-cgt-des-cfa-btp@wanadoo.fr

<http://cgt-cfa.com/WordPress/>



SYNDICAT NATIONAL des CFA BTP