

Compte rendu de la réunion de négociations au CCCA du mardi 31 janvier 2017 :



Les représentants de la CGT des CFA BTP étaient :

Nelly GREGOR et Emmanuel ROMANET.

Ordre du jour :

1. Élaboration du plan stratégique.
2. Effectifs au 31 décembre 2016.
3. Analyse du marché de l'apprentissage.
4. Mutuelle.
5. Suivi de l'accord portant statut des personnels.

Participants :

Les OS (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO).

M. Didier BOUVELLE (secrétaire général CCCA-BTP).

M. Jacques Olivier HÉNON (directeur de la politique de formation et de l'innovation pédagogique).

Mme Véronique WACRENIER (responsable relations sociales et paie réseau).

Mme Pierrette FABIEN (relations sociales et paie réseau).

Au préalable :

La CFDT fait une déclaration sur la remise en cause du rôle et des fonctions des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans le réseau. Elle cite, pour exemple, le cas du délégué syndical de Saintes accusé de harcèlement moral sur un personnel d'encadrement, qui vient de se voir signifier une sanction alors qu'il ne faisait que son travail d'élu.

Didier BOUVELLE en prend acte. Il explique que son mandat ne lui permet pas d'intervenir sur certains champs car il n'est pas l'employeur mais qu'il rappellera aux secrétaires généraux la nécessité d'un bon dialogue social et du respect du statut et des IRP.

La CGT déclare qu'elle s'associe pleinement à la démarche de la CFDT. Elle souligne que de plus en plus souvent les élus sont attaqués dans le cadre de leurs mandats. Elle souhaite que le climat social s'apaise afin que l'on puisse travailler dans de meilleures conditions.

Didier BOUVELLE rappelle l'importance du plan stratégique qui permettrait d'être plus présent sur ce genre de thématiques.

La CFE-CGC s'associe aussi à la démarche et rappelle que des conventions lient les organismes gestionnaires au CCCA-BTP. Le CCCA se doit d'agir pour faire respecter les droits des salariés.

Didier BOUVELLE ne peut que relayer des messages. Il le fera mais il ne peut pas aller beaucoup plus loin. Il alertera les secrétaires généraux sur un dialogue social de qualité et sur le respect des mandats des IRP.

FO et la CFTC s'associent aussi aux autres organisations syndicales (OS) dans cette démarche.

Didier BOUVELLE présente aux OS M. Jacques Olivier HENON qui a intégré le CCCA-BTP il y a 7 jours en tant que directeur de la politique de formation et de l'innovation pédagogique. Il remplace Daniel Munoz. Il lui laisse la parole pour se présenter.

Jacques Olivier HENON affirme qu'il a besoin du contact avec le terrain et c'est pourquoi il effectuera prochainement « un tour de France » des établissements et des équipes. Il vient de la CCI Ile-de-France où il était en charge du pilotage de la carte des formations ainsi que de la direction d'un CFA. Il a développé des diplômes propriétés de la CCI (pas forcément des métiers de l'Éducation Nationale). Il a créé un incubateur mutualisé (Incuba'School) permettant la création d'entreprises par les jeunes diplômés. Pour lui, l'information et l'orientation professionnelle sont deux leviers importants. Il a été professeur de droit à l'université catholique de Lille et le fait de ne plus enseigner lui manque un peu.

1. Élaboration du plan stratégique :

Une note de cadrage présentée au conseil d'administration du CCCA-BTP et diffusée aux secrétaires généraux sera communiquée très prochainement aux OS.

Rappel du contexte : crise du bâtiment et déficit d'attractivité du secteur. Le réseau est fragilisé financièrement. Mais, on note une reprise de l'activité, attendue à hauteur de +3,5% pour l'année 2017. On ressent un nouvel engouement pour l'apprentissage. Il est donc nécessaire d'innover.

4 axes majeurs seront développés dans le plan stratégique :

- ✓ Repositionner le CCCA-BTP en tant qu'outil de la branche.
- ✓ Accompagnement, appui et refondation de notre réseau paritaire.
- ✓ Réinventer et étendre l'offre de service du CCCA-BTP.
- ✓ Faire davantage réseau.

Didier BOUVELLE rappelle la solidarité et la cohérence de notre réseau paritaire. Cependant, il faut se relancer et se consolider. Il tient à remercier les OS pour leur travail en amont avec le cabinet Convictions. Il souligne l'alignement fort entre tous les participants sur cette thématique. Il souhaite que les OS rencontrent de nouveau le cabinet pour faire un point d'étape. Le futur plan stratégique aura un impact sur les rôles et fonctions des secrétaires généraux, mais pas seulement.

2. Effectifs au 31 décembre 2016 :

Point reporté car non présenté en CA du CCCA-BTP.

3. Analyse du marché de l'apprentissage :

La présentation de cette analyse est faite par William SALZE (service études). Le dossier est consultable en annexe.

Diapo 1 : les années 90 ont été difficiles mais elles ont vu l'apprentissage se développer. On note actuellement une reprise. La baisse subit un fléchissement en passant de 10% à 5%. On a peut-être atteint le niveau le plus bas.

Diapo 2 : les CFA du réseau représentent 50% du marché des CFA BTP.

Diapo 3 : les niveaux V et IV représentent 82% des effectifs.

Diapo 4 : Les niveaux V et IV représentent 97% de la totalité des niveaux de formation.

Diapo 5 : la croissance des niveaux supérieurs est toujours positive malgré la crise.

Diapo 6 : on note l'importance du réseau CCCA-BTP au niveau national sur les niveaux V.

Diapo 7 : c'est la même chose sur les niveaux IV, mais un peu atténué.

Diapo 8 : on note un changement sur les niveaux III. Le réseau ne représente plus que 10%.

Didier BOUVELLE précise que c'est au CCCA-BTP d'alimenter les branches pour qu'ensuite elles puissent se positionner en termes de formation, l'objectif étant d'essayer de rattraper le retard pris ces dernières années.

Une carte des politiques financières régionales sera constituée et présentée au CA du mois de mars.

En matière d'emplois dans le bâtiment, et au niveau national, on note un renforcement du taux d'emploi d'encadrement. Les besoins quantitatifs seront connus prochainement après des études menées par les Observatoires Prospectifs des Métiers et Qualifications (OPMQ).

4. Mutuelle :

L'objectif de ce point est la validation du cahier des charges en vue du passage de l'appel d'offre (pour le 08 février 2017). Les OS ont travaillé en commun la veille sur le document et une position a été fixée avec des corrections à apporter sur différents articles. Les remarques sont transmises au fur et à mesure de la relecture pour être intégrées au cahier des charges. Les OS souhaiteraient qu'une unicité de vocabulaire apparaisse clairement dans le document et ainsi d'éviter les appellations trop variées concernant les bénéficiaires.

Une fois le cahier des charges revu, les OS font part de leurs remarques sur le règlement de consultation. L'essentiel des retouches apportées touchent aux critères de jugement des offres, et plus particulièrement sur la méthodologie de notation et la valeur en pourcentage et en point de chaque critère retenu. Les OS souhaitent que la qualité rédactionnelle et la clarté des informations transmises par les prestataires potentiels soient un élément déterminant dans la notation globale des offres.

Les participants demandent d'un membre de chaque OS soit présent lors de l'ouverture des plis puisqu'il s'agit d'un appel d'offre pour un marché de services. Véronique WACRENIER pensait effectuer l'ouverture avec les services du CCCA-BTP et faire part aux OS des notations lors de la journée de négociations du 30 mars 2017. Les OS réaffirment leur volonté d'être présentes pour garantir le bon déroulement de la procédure.

Après de nombreux échanges, la proposition retenue est la suivante : présence d'un membre par OS à l'ouverture des plis avec définition de la liste des prestataires éligibles et mise en forme d'un tableau récapitulatif des prix. Ensuite, la cotation complète sera présentée lors de la journée de négociations du 30 mars 2017. La date pour l'ouverture des plis n'est pas encore fixée définitivement. Il s'agira du 10 ou du 14 mars 2017. Les membres des OS viendront sur du temps de délégation mais les frais seront pris en charge par l'OG qui se fera rembourser par le CCCA-BTP.

5. Suivi de l'accord portant statut des personnels :

Ce point est la suite de celui évoqué lors de la précédente journée de négociations, tous les éléments remontés par les différentes OS n'ayant pas été traités.

Didier BOUVELLE tient à préciser qu'il n'est pas là pour faire la police au sein du réseau mais qu'un courrier du CCCA-BTP vers les OG est tout à fait envisageable si les dérives à l'application de l'accord sont notoires.

Proratisation des primes : les OS s'alarment sur le fait que dans certaines régions la gratification de fin d'année ait été proratisée au temps de présence des salariés (retrait des périodes d'arrêts maladie). Il s'agit d'un précédent fâcheux. Véronique WACRENIER rappelle que c'est ainsi qu'a été écrit l'article 30-4 de l'accord et qu'il s'applique donc comme prévu. La CFDT rappelle la hiérarchie des normes et explique que la convention collective (article 8.13) est plus avantageuse dans la définition de ce que l'on doit entendre par "droit à l'ancienneté" entrant dans le calcul de la gratification. Véronique WACRENIER pense que cette explication est hors champs puisque le droit s'applique dans notre accord. Elle fait aussi la démonstration que l'écriture du statut est plus avantageuse que ne l'était celle du statut de 1982. Les OS rappellent que, même si c'était le cas, aucune OG n'appliquait la chose de la sorte.

La CGT menace de retirer sa signature de l'accord et explique que, dans les documents transmis par le CCCA-BTP au moment des négociations de l'accord de 2015, ce point là ne faisait pas parti des points à négocier.

Le problème est en fait que le statut n'est pas appliqué de la même façon partout et que cela créé un précédent. Didier BOUVELLE propose aux OS de faire un tour complet des pratiques dans les OG et verra quelles suites seront données à ce souci dans les mois qui viennent. On verra alors comment faire évoluer les choses.

Calendrier et programmation annuelle : dans certaines régions, la reprise s'est effectuée avant le 1^{er} septembre, ce qui est contraire aux textes et constitue donc un non respect du statut. Pour ce qui est de la programmation annuelle et du positionnement des congés, Didier BOUVELLE rappelle que ce

point est à voir dans chaque OG avec les IRP. Cependant, il trouve anormal qu'il y ait autant de disparités dans l'application d statut dans le réseau. Il réfléchit à comment intervenir sur tous ces points.

Après de nombreux échanges, Didier BOUVELLE s'engage à adresser aux OG des rappels en fonction des thèmes remontés par les OS. Il propose aussi que, pour les négociations du 30 mars 2017, un document de synthèse sur l'application du statut soit préparé, accompagné d'un fichier sur le calcul des temps d'activités et un fichier sur le calcul des temps de travail. Il souhaite se mettre d'accord avec les OS sur des éléments et des outils communs. Les OS proposent de mettre en commun les travaux déjà faits. Le CCCA-BTP verra aussi de son côté ce qui se fait déjà dans les OG où ça fonctionne bien.

Astreintes des cadres : la CFE-CGC alerte le CCCA-BTP avant d'entamer éventuellement des démarches plus juridiques sur la question. Didier BOUVELLE reviendra vers la CFE-CGC sur point prochainement. Il est aussi demandé que la volonté de négocier sur le droit à la déconnexion soit rappelée par le CCCA-BTP. Didier BOUVELLE répond que les services travaillent sur une boîte à outils sur cette thématique et qu'elle sera redescendue vers les OG.

Formation continue : il est rappelé que le temps doit comptabilisé en T1 et non en T3 comme ça peut se faire dans certains OG.

Conventions de création des CFA avec annexes pédagogiques : il est rappelé qu'elles doivent être communiquées aux IRP. Didier BOUVELLE se demande si le plus simple ne serait d'inclure ces documents dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES). Ça semblerait tout à fait justifié du fait que ce sont des éléments permettant d'apprécier les orientations stratégiques de l'entreprise. Ce point va être mis à l'étude.

Pour conclure, Didier BOUVELLE rappelle la nécessité d'assurer l'unicité des conditions de travail dans le réseau. Pour y parvenir, il propose de faire rapidement un état des lieux en vue de la rédaction d'un document complet sur les conditions d'application du statut. Dans le même temps, il estime qu'il faut aussi informer et former les équipes. Il compte développer des outils RH performants. Le plan stratégique permettrait aussi d'avoir un volet plus "musclé" sur le pilotage RH.

Nelly et Manu