



**CONSTRUCTION
ET BOIS**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017-2021

UNE ALTERNATIVE SYNDICALE FACE AUX TRANSITIONS



**Rapport d'activité adopté
à l'unanimité par le Conseil Fédéral
des 13 et 14 janvier 2021**

**Encart au Vie Fédérale N°713
Bulletin aux syndicats**

Rédaction, diffusion, administration : FNCB-CFDT
Directrice de publication : Sylvie Le Tallec
Secrétaire de rédaction : Emma Suze
47,49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 55 60
www.cfdt-construction-bois.fr

CPPAP 0321 S 07778
ISSN 0395-5648

Réalisation graphique : Maud Bourgeois-Mben
Impression : CIA Graphic
Rcs de Nevers 404 816 712
www.ciagraphic.com
Ne pas jeter sur la voie publique



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION

2. ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEUR.EUSE.S POUR QU'ILS OU ELLES SOIENT MAITRES D'ŒUVRE DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

2.1 Comprendre et anticiper les situations économiques	14
2.2 Les TPE (Hors focus représentativité...)	16
2.3 La formation professionnelle	17
2.4 La santé au travail	21
2.5 La protection sociale	24

3. ACCOMPAGNER NOS STRUCTURES POUR QU'ELLES SOIENT EN CAPACITÉ DE PROPOSER UNE ALTERNATIVE SYNDICALE

3.1 Organisation (statuts SCB, aide structurelle, Gasel...)	26
3.2 La mixité et VSST	28
3.3 Les jeunes et renouvellement générationnel ?	31
3.4 Le soutien juridique ?	35
3.5 La formation syndicale fédérale	35
3.6 Notre action au niveau européen et international	38
3.7 La politique financière	41
3.8 La politique de communication pour une FNCB visible	43

4. NOTRE DÉVELOPPEMENT

4.1. Le Conseil National Fédéral 2018	49
4.2. Une nouvelle politique fédérale de développement	51
4.3. Les résultats	53
4.4. Des projets de développement coconstruits	57

5. LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS NOS BRANCHES

5.1 La représentativité par secteur	58
5.2 Les TPE	61
5.3 La restructuration des branches	63

6. NOTRE ACTIVITÉ PARITAIRE DANS LES BRANCHES

6.1 Le secteur du Bâtiment	68
6.2 Le secteur des Travaux Publics	71
6.3 Le secteur des CFA-BTP	74
6.4 Les organismes paritaires du BTP	76
6.5 Le secteur des Matériaux de construction	81
6.6 Les secteurs du Logement social	89
6.7 Le secteur de l'ETGC	92
6.8 Les secteurs du Bois et de l'Ameublement	95
6.9 Les secteurs du SYNATPAU	98

CONSEIL FÉDÉRAL - MANDATURE 2017-2021

GLOSSAIRE

1

INTRODUCTION

**SG : RUI PORTAL**

Lors du Congrès de Cherbourg, les Syndicats Construction et Bois ont adopté un projet syndical alternatif pour faire face aux transitions qui impactent le monde du travail.

Les orientations s'articulaient autour de trois axes principaux :

- Accompagner les Travailleuses et Travailleurs pour qu'ils soient maîtres d'œuvre de leur parcours professionnel ;
- Accompagner nos structures pour qu'elles soient en capacité de proposer une alternative syndicale ;
- Le développement syndical pour augmenter le nombre de nos adhérents et adhérentes.

Ces orientations se sont fondées sur le constat que le travail et le monde sont en perpétuelle évolution.

Les transitions à l'œuvre depuis de nombreuses années, qu'elles soient numériques ou écologiques, impactent les travailleurs et les travailleuses de nos secteurs professionnels.

Les entreprises n'ont d'autres choix que de se transformer et s'adapter pour ne pas disparaître...

Les salarié.e.s n'ont d'autres choix que de se former pour être préparé.e.s et s'adapter à ces changements.

L'adaptation est nécessaire pour survivre car les évolutions sociétales et les mutations du monde du travail s'amplifient continuellement, posent de nouveaux défis aux entreprises, aux salarié.e.s et à la société mais créent aussi de nouveaux risques.

Notre rôle d'organisation syndicale est de proposer aux travailleurs et aux travailleuses une alternative, notre vision, nos solutions, face à ces transitions qui doivent inévitablement faire évoluer le modèle économique dominant qui s'oppose à la transition énergétique et écologique.

La FNCB s'est investie pour mettre en œuvre les orientations votées par les Syndicats pour porter une voix différente, en s'appuyant sur nos valeurs,

notre engagement syndical, notre vision du contexte et des transitions.

Notre objectif principal a été et restera l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs et des travailleuses par des revendications qui tiennent compte de la situation réelle, car notre ambition est de répondre aux défis du monde tel qu'il est et non tel qu'il devrait être ou a été. Cette voie différente, cette alternative que nous avons et devons continuer de porter, doit nous permettre d'améliorer notre représentativité et de nous développer de façon structurelle.

Le rapport d'activité présente le bilan du Conseil Fédéral sortant pour la mandature (2017/2021). Il ne s'agit pas de présenter de manière exhaustive toute l'activité fédérale, mais notre action concentrée sur les trois axes principaux du plan de travail issus de la résolution générale adoptée au Congrès de Cherbourg.



L'examen de l'activité d'une fédération comme la FNCB ne peut s'exonérer d'un regard sur le contexte de notre action.

L'actualité politique, économique, sociale et sanitaire pendant cette mandature a été bouleversée, elle a provoqué de l'instabilité et une période historiquement troublée et anxiogène dont l'horizon tarde à laisser entrevoir des éclaircies. Trois périodes significatives et marquantes se sont distinguées :

- L'élection d'Emmanuel Macron et la mise en œuvre de sa vision du dialogue social ;
- Le mouvement des Gilets jaunes et le rôle des corps intermédiaires ;
- La crise sanitaire et économique.

L'ÉLECTION D'EMMANUEL MACRON ET LA MISE EN ŒUVRE DE SA VISION DU DIALOGUE SOCIAL

Le Congrès de Cherbourg s'est tenu en juin 2017, la France venait d'élire un nouveau président de la République.

Le début du mandat de la présidence Macron a été marqué par les ordonnances travail. Dans leur théorie, elles devaient alléger les contraintes du Code du travail qui, soi-disant, étaient un obstacle à l'embauche et à la performance économique de la France. Tel était le postulat de départ qui a été le fil conducteur des ordonnances Pénicaud.

Sur la méthode, certes, le projet d'ordonnances a fait l'objet d'une consultation large des organisations syndicales, qui ont été toutes reçues et ont pu faire leurs observations. Mais nous sommes encore loin de la reconnaissance des corps intermédiaires à définir par eux-mêmes les règles. En effet, s'agissant de droit du travail, une négociation interprofessionnelle, sans juger de son résultat, aurait été de loin préférable.

L'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale n'est pas dans le logiciel gouvernemental. Et toutes les occasions sont bonnes pour ringardiser le syndicalisme et le classer dans le vieux monde...

Depuis l'élection, les réformes se sont succédées avec une lisibilité et une cohérence très éloignée des promesses de la campagne présidentielle, du « en

même temps ». Nous attendons encore les mesures sociales pour les salarié.e.s. La séquence des ordonnances a ouvert la brèche du déséquilibre entre démocratie politique et démocratie sociale. On pourrait dire qu'elle a mis entre parenthèses le dialogue social sous les formes traditionnelles que nous connaissons et maîtrisons.

Après les ordonnances, le deuxième volet de négociations s'est concentré **sur la formation professionnelle et l'apprentissage et sur l'assurance chômage**.

Pour la CFDT, l'enjeu de ces réformes qui devaient faire système, était de poursuivre le mouvement de transformation de notre modèle social amorcé il y a plusieurs années pour faire progresser la sécurisation des parcours professionnels.

Sur ces deux négociations, bien que les partenaires sociaux aient eu la possibilité de négocier un Accord National Interprofessionnel :

- Pour l'ANI sur la formation professionnelle et l'apprentissage, le gouvernement n'a pas respecté le compromis des partenaires sociaux avec leur fameux big bang sur la gouvernance et le financement ;
- Pour l'assurance chômage, la feuille de route gouvernementale laissait peu de marge de manœuvre aux partenaires sociaux. Les jeux étaient pipés d'avance pour justifier une reprise en main de l'État avec une complicité à peine voilée des Or-

ganisations Patronales, dont particulièrement le MEDEF.

Les organisations syndicales sont confrontées à un pouvoir qui a bouleversé les conditions du dialogue social. Il a donné la priorité à la négociation d'entreprise sans en garantir les moyens et a clairement affirmé les limites qu'il fixe au rôle des partenaires sociaux au niveau national.

On peut toutefois noter depuis la crise sanitaire et le changement de gouvernement, la volonté de redonner leur place aux corps intermédiaires.

L'ouverture d'une négociation entre les OP et les OS pour mettre en place un ANI sur le télétravail est un premier signe.

La signature par toutes les OS (sauf la CGT) et les OP de l'ANI constitue un fait marquant, utile pour les travailleurs et les travailleuses. Il donne un cadre plus clair pour négocier dans les entreprises les conditions du télétravail en période de fonctionnement normal mais également lors des périodes de crises.

Il permet également aux branches professionnelles de se saisir de cette question pour renforcer et adapter le cadre en fonction des secteurs.

LA CFDT N°1 public/privé. C'est dans ce contexte que le 31 mars 2017, la CFDT est devenue la première organisation syndicale représentative dans les entreprises du secteur privé, puis le 11 décembre 2018 dans les secteurs du privé et public confondus.

Il s'agit d'un moment historique. C'est la reconnaissance de notre syndicalisme de transformation sociale, le syndicalisme qu'attendent et reconnaissent les travailleurs et les travailleuses. Nous pouvons le dire avec fierté, le travail fourni par les militantes et militants de la CFDT Construction et Bois et les résultats obtenus ont contribué à irriguer cette première place. C'est une grande responsabilité pour toute la CFDT qu'il nous faut assumer, sans complexe, sans s'excuser, a fortiori au regard des nombreux défis qui se posent au syndicalisme.

Une fois cette première place acquise, l'ensemble de la CFDT Construction et Bois ne s'est pas reposée sur ses lauriers, elle s'engageait déjà pleinement dans le nouveau cycle dont la mesure de la représentativité qui sera connue en 2021.

Et pour cause : la Loi Travail issue des ordonnances a fait du dialogue social d'entreprise la priorité. Elle a instauré la fusion des trois instances, DP, CE et CHSCT, au sein d'une même instance : le Comité Social et Economique (CSE), instance unique de l'entreprise.

La mise en place des CSE, qui a débuté le 1^{er} janvier 2018 dans les entreprises de plus de 10 salarié.e.s, a constitué une tâche immense pour toute la CFDT car c'est un enjeu vital pour renforcer notre représentativité, augmenter le nombre de nos adhérent.e.s et accroître notre rapport de force dans les branches et les entreprises/groupes.

De nombreuses entreprises (1/3) n'ont pas encore mis en place le CSE. On note fin 2020, de nombreuses invitations pour négocier des PAP avec pour motivation l'accès aux aides gouvernementales mise en place dans le cadre de la crise sanitaire. Bien que la volonté de dialogue social ne soit pas la raison première, il s'agit d'opportunités à saisir pour implanter concrètement la CFDT dans ces entreprises.

Le renforcement du dialogue social dans les entreprises n'a pas eu lieu !

Les premiers bilans de la mise en place des CSE démontrent que dans nos secteurs :

- Beaucoup d'accords ont donné lieu à un redécoupage des anciens CE/CCE. Plusieurs prévoient la mise en place d'un seul CSE là où il y avait des CE/CCE ou un seul CSE là où il y avait plusieurs CE. Cela peut conduire à une fluctuation des résultats de la représentativité qui peuvent être liés aux changements de périmètre ;
- Trop peu d'accords mettent en place des représentants de proximité ;
- Peu d'entreprises prévoient des moyens supplémentaires pour les suppléants et leur présence aux réunions ;
- On constate un développement du vote électronique avec des résultats qui sont plutôt en faveur du 2^{ème} et du 3^{ème} collègue. Il y a nécessité de s'emparer de cette question car le vote électronique comporte 2 inconvénients : risque d'abstention lorsque les modalités ne prévoient pas de vote sur des ordinateurs dédiés pendant le temps de travail ainsi que le risque de discrimination lorsque les salarié.e.s ne maîtrisent pas les outils multimédias ou simplement la lecture ou l'écriture ;

La CFDT N°1 public/privé

Nous pouvons le dire avec fierté, le travail fourni par les militantes et militants de la CFDT Construction et Bois et les résultats obtenus ont contribué à irriguer cette première place.

LE MOUVEMENT DES GILETS JAUNES ET LE RÔLE DES CORPS INTERMÉDIAIRES

En France, l'irruption du mouvement des Gilets jaunes, né le 17 novembre 2018 via un appel lancé sur Facebook, a été déclenché par l'annonce d'une hausse des taxes sur les carburants.

Des revendications tous azimuts et contradictoires, mais surtout des colères légitimes se sont exprimées sous diverses formes. Certaines ne nous ont pas surpris et nous en partageons une partie. Le positionnement de la CFDT vis-à-vis du mouvement des Gilets jaunes a été à la hauteur de notre syndicalisme réformiste. La CFDT a adopté la distance qui s'imposait :

- condamnation des violences dans la rue, contre les forces de l'ordre, les parlementaires et les journalistes ;
- rappel de la nécessité de répondre au désespoir sincère exprimé par une partie des Gilets jaunes ;
- rappel de l'urgence de garder le cap sur la conversion écologique en l'accompagnant de mesures sociales.

La CFDT n'a eu de cesse d'alerter le président de la République, le gouvernement et sa majorité sur les profondes inégalités sociales et territoriales qui minent notre pays, les inégalités d'accès aux services publics, les dangers d'une politique fiscale injuste et la nécessité de mettre en œuvre des politiques sociales assumées pour accompagner les plus modestes.

Les corps intermédiaires peinent à se faire entendre par le gouvernement depuis le début du quinquennat, c'est pourquoi le 5 mars 2019, 19 organisations ont décidé de s'unir en signant le pacte du pouvoir de vivre pour porter ensemble la convergence de l'écologie et du social.

Ces 19 organisations (58 en 2020) ont porté ce pacte écologique et social dans toutes les instances de dialogue, à commencer par les quatre grandes conférences nationales du grand débat qui se sont tenues en 2019. Celle-ci ont été l'occasion de défendre la proposition d'un Grenelle du pouvoir de vivre, avec des mesures de court terme pour répondre au mal-être des citoyens, et des mesures de plus long terme pour enclencher la transition écologique (en termes notamment de logement et de mobilité), obtenir un plus juste partage des richesses créées dans

les entreprises, construire un bouclier territorial des services public et rétablir la justice fiscale.

Le mouvement des Gilets jaunes a rassemblé des citoyens et des citoyennes en dehors de tout Syndicat ou toute organisation. Il nous a percuté et interrogé d'autant plus qu'une partie du mouvement des Gilets jaunes estime que les Syndicats sont inutiles et des profiteurs d'un ou du système. Ce qui est venu se rajouter à la mise à l'écart des corps intermédiaires par le gouvernement Macron dès le début de son mandat, ce que la CFDT n'a pas manqué de dénoncer et rappeler à chaque occasion.

Cette perception du syndicalisme en France, au-delà des Gilets jaunes donne à notre première place un petit goût amer au regard des défis qu'il nous reste à relever :

- Convaincre les salarié.e.s, d'aujourd'hui, de l'intérêt d'être « syndiqué.e » en démontrant que le syndicalisme permet par l'action syndicale et un rapport de force, d'améliorer leur quotidien et défendre leurs droits et leurs intérêts ;
- S'implanter pour être présent dans toutes les entreprises et administrations ;
- Se rapprocher des travailleurs et des travailleuses qui sont sous de nouvelles formes de travail (auto-entrepreneurs...) pour comprendre leur situation et prendre en compte leurs revendications.

Ces défis à relever étaient déjà les nôtres avant les Gilets jaunes et continueront à l'être après !

Il nous faut maintenir notre stratégie, défendre et valoriser encore plus notre action, nos résultats, notre rôle de corps intermédiaire en commençant par les branches professionnelles et les entreprises de nos secteurs.

« Il nous faut maintenir notre stratégie, défendre et valoriser encore plus notre action, nos résultats, notre rôle de corps intermédiaire en commençant par les branches professionnelles et les entreprises de nos secteurs ».



LA CRISE SANITAIRE ET ÉCONOMIQUE

« La Fédération a mis en place lors de chaque confinement, un dispositif de suivi des groupes / entreprises nationales et des SCB, pour alimenter notamment les points confédéraux et ainsi pointer auprès des ministères nos inquiétudes et nos demandes pour préserver et protéger la santé et les conditions de travail des salarié.e.s. ».

Nous devons d'abord exprimer notre plus grande estime pour le personnel de santé et celles et ceux qui n'ont jamais cessé d'être à la tâche pour nous soigner, sauver des vies, nous permettre de continuer à assurer nos besoins vitaux, pour éviter l'insalubrité dans nos villes, nous dépanner dans les soucis ménagers de la vie quotidienne. Un certain nombre de ces travailleuses et travailleurs sont de nos branches tels pour la maintenance ou dépannage de chauffage, gaz, climatisation, électricité, plomberie, menuiserie...

Nous devons également avoir une pensée pour toutes les familles endeuillées, une pensée pour celles et ceux qui ont perdu un proche, un ami.

La crise sanitaire inédite et grave provoquée par la propagation du virus Covid-19 et les confinements ont bouleversé considérablement notre vie familiale, notre vie professionnelle et notre vie sociale depuis le premier confinement le 17 mars 2020.

Malgré une campagne de recommandations sanitaires, des mesures historiques et plus radicales ont dû être mises en place. Elles ont impacté durablement l'économie du pays, mais elles étaient nécessaires afin de permettre au système hospitalier de faire face à la propagation rapide du virus.

Après une période de confinement plus ou moins bien vécue en fonction de son métier, son lieu d'habitation et la surface de son logement, les citoyens et les citoyennes ont entamé la période estivale avec des règles sanitaires assouplies.

A la fin de la période estivale, la rentrée de septembre 2020 a vu les règles sanitaires se durcir à nouveau et un nouveau confinement décidé le 30 octobre 2020, jusqu'au 15 décembre 2020.

Lors de l'acte 1 des confinements, l'appel à rester chez soi a été globalement entendu par les Françaises et les Français. Cela a conduit, par esprit citoyen, dans la majorité de nos secteurs à l'arrêt de l'activité avant une reprise progressive de l'activité. Des salarié.e.s ont pu faire du télétravail, pour d'autres, malheureusement, la seule solution a été l'activité partielle. Au regard du contexte de crise sanitaire, ces décisions étaient nécessaires et justifiées pour freiner la propagation du virus

et pour préserver la santé et la sécurité des salarié.e.s et de leurs proches. L'inquiétude des salarié.e.s et des entreprises face à la menace de ce virus inconnu et sans remède pour le combattre était bien légitime.

Lors de l'acte 2, les conditions sont plus souples. Les secteurs de la Construction et du Bois font partie de ceux qui dans cette deuxième phase doivent poursuivre leur activité. Il est à noter une difficulté accrue des employeurs à mettre, quand cela est possible, les salarié.e.s à temps plein en télétravail. La réticence vient également des salarié.e.s notamment celles et ceux qui ont vécu difficilement le premier confinement.

La Fédération a mis en place lors de chaque confinement, un dispositif de suivi des groupes / entreprises nationales et des SCB, pour alimenter notamment les points confédéraux et ainsi pointer auprès des ministères nos inquiétudes et nos demandes pour préserver et protéger la santé et les conditions de travail des salarié.e.s.

Nous avons constaté en mars 2020, grâce aux remontées de terrain que de nombreuses entreprises de nos secteurs continuaient à faire travailler les salarié.e.s, majoritairement des ouvriers et ouvrières sans tirer toutes les conséquences de cette situation de crise sanitaire inédite. Dans trop d'entreprises de nos secteurs, l'organisation du travail n'a pas été modifiée pour combattre la propagation de l'épidémie par absence de prise de conscience ou du fait d'une pénurie des équipements de protections : il n'y avait pas de masques, pas de gants, pas de gel hydroalcoolique, pas de respect des gestes barrières, pas de distanciation physique... Par exemple, les ouvriers et ouvrières se déplaçaient sur les chantiers dans le même véhicule, se changeaient ou mangeaient dans les mêmes vestiaires et les espaces de travail trop restreints étaient partagés par plusieurs corps de métiers.

Aussi, la Fédération a interpellé l'ensemble des branches professionnelles dès le mois de mars. Nous avons exigé plus que jamais de privilégier la santé et la sécurité des salarié.e.s et de nos concitoyen.ne.s les plus fragiles.



Nous avons fait plusieurs communiqués de presse afin d'alerter les pouvoirs publics de la situation vécue par les salarié.e.s.

Cela a permis de mettre en place de nombreux guides de préconisations dans les branches pour guider les équipes dans la mise en place de plan de continuité ou de reprise d'activité dans les entreprises/ groupes.

Le jeu des acteurs n'a pas toujours été à la hauteur de la situation et de la crise sanitaire inédite. La FNFCB-CFDT s'est retrouvée souvent seule notamment dans le BTP.

Les conflits entre les OS et les OP notamment dans le Bâtiment n'ont pas permis aux partenaires sociaux de la branche de parler d'une seule voix malgré l'énergie déployée par la FNFCB.

A quoi se sont ajoutées les tensions entre les OP et le gouvernement suite aux annonces de la Ministre du travail et du Ministre de l'économie accusant le secteur de profiter de la situation et leur demandant de reprendre l'activité ajoutant de la confusion et de l'incompréhension à l'ambiguïté de la communication gouvernementale au début du 1^{er} confinement. Restez chez vous...

Les Organisations Syndicales n'ont pas été conviées aux différentes rencontres entre les Organisations Patronales et le Gouvernement et c'est par voie de presse que nous avons eu connaissance que le ministère avait demandé à l'OPP-BTP de travailler sur un guide de préconisations...

La FNFCB-CFDT, par la voix de son Secrétaire Général, a immédiatement exigé d'être associée à l'élaboration du guide, ce que nous avons obtenu. Cette situation doit nous interroger sur le fonctionnement paritaire de l'OPP-BTP.

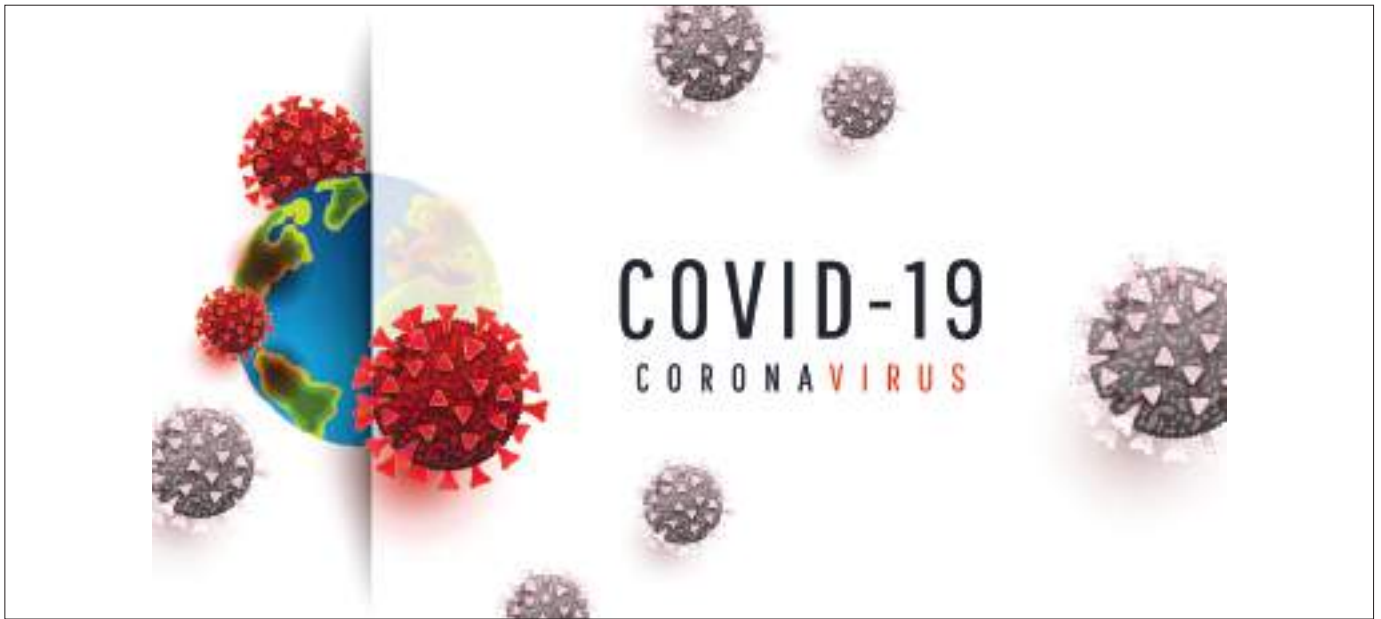
La Fédération a également signé des accords de congés payés pour permettre à des salarié.e.s, notamment des TPE (pas d'accord d'entreprise), de bénéficier de la prise de 6 jours de congés payés pour réduire l'impact financier négatif de l'activité partielle. En effet, nos secteurs ont été de grands bénéficiaires des aides publiques, mais les contreparties trop rares, notamment sur le maintien de 100 % du salaire. Lors du deuxième confinement, les secteurs de la Construction et du Bois ont été invités et « autorisés » à poursuivre leur activité en totalité pendant le confinement.

L'objectif premier de la FNFCB a été d'assurer la sécurité de toutes et tous afin de permettre à chacun.e de retrouver la confiance et la sérénité nécessaires pour travailler ou reprendre progressivement l'activité.

Une crise économique qui risque d'être massive se profile aussi dans nos secteurs après ces deux périodes de confinement...

La crise sanitaire a permis de disposer d'une énorme manne d'argent public rendue possible par le caractère mondial de la crise et le bas coût de l'emprunt pour la France et l'Union Européenne.





Néanmoins, il faudra rester vigilant sur le niveau de la dette française et des pays européens. Elles peuvent constituer une faiblesse car elles sont toujours menacées par l'épée de Damoclès des marchés en fonction notamment du niveau des taux d'intérêts et de la confiance des investisseurs.

Par ailleurs, un niveau de dette très élevé servira toujours d'alibi aux politiques d'austérité mais aussi aux ayatollahs de la remise en cause de la protection sociale française dont les déficits de certains organismes se sont et vont s'aggraver avec la crise sanitaire et économique (retraites, assurance chômage, assurance maladie...).

Cet endettement de la France, « *quoi qu'il en coûte* », doit permettre une relance de l'économie qui mise sur la transition écologique et de facto sur la transformation du modèle économique actuel.

Les organisations patronales ont d'ores et déjà brillé par leurs demandes récurrentes d'assouplissement des contraintes environnementales pour favoriser la relance économique.

« Depuis la crise sanitaire, la question de la santé et la sécurité des salarié.e.s et de l'emploi ont été au cœur de toutes nos discussions et négociations paritaires y compris dans les branches. La FNCB a œuvré, souvent seule, pour mettre en place dans nos branches des guides de préconisation de sécurité sanitaire pour préserver la santé des salarié.e.s. »

Le combat contre les dogmatiques du « *on continue comme avant avec le modèle économique actuel* » a commencé. L'enjeu de la transition écologique se joue maintenant.

Avant la crise sanitaire, l'activité dans la Construction, et notamment le BTP, était plutôt dynamique.

Quelques indicateurs sont inquiétants pour la filière de la Construction :

- Les carnets de commandes ne se reconstituent pas... ;
- La dynamique sur la mise en chantier de logements et la vente de logements neufs est fortement en baisse. Due notamment à la baisse de la confiance des acteurs économiques de la Construction (investissement, promoteurs) et la baisse de solvabilité des ménages qui n'ont plus les garanties nécessaires ;
- La baisse de la commande publique est également un facteur aggravant des difficultés économiques notamment dans le TP.

Tout cela va indéniablement aggraver la situation des entreprises qui n'étaient déjà pas en bonne santé et en plonger d'autres dans des difficultés avec l'augmentation des difficultés de trésorerie.

Depuis la crise sanitaire, la question de la santé et la sécurité des salarié.e.s et de l'emploi ont été au cœur de toutes nos discussions et négociations paritaires y com-

pris dans les branches. La FNCB a œuvré, souvent seule, pour mettre en place dans nos branches des guides de préconisation de sécurité sanitaire pour préserver la santé des salarié.e.s. Ces guides de préconisations sont des outils utiles pour les équipes d'entreprise dans cette deuxième phase de confinement. Ils ont également permis la poursuite de l'activité dans nos secteurs lors du deuxième confinement.

L'objectif premier de la FNCB a été d'assurer la sécurité de toutes et tous afin de permettre à chacun de retrouver la confiance et la sérénité nécessaire pour travailler ou reprendre progressivement l'activité. Il était de notre responsabilité de mettre en œuvre les leviers utiles et nécessaires pour accompagner les salarié.e.s dans ces moments historiquement difficiles.

La situation de crise a bousculé notre calendrier statutaire et nous a contraint à poursuivre notre vie démocratique différemment. Annulation du Conseil National Fédéral, du Conseil Fédéral de mai et mise en place de la visioconférence pour les Secrétariats et les CF.

Nous avons organisé de nombreuses consultations par mail et il faut souligner l'implication et la réactivité des membres du Conseil Fédéral malgré les difficultés à gérer notamment dans leur propre entreprise.

Cette crise sanitaire a également œuvré comme un accélérateur sur nos modes de fonctionnement et d'organisation de travail dans l'entreprise notamment sur la question du télétravail. Mais aussi dans le fonctionnement de nos structures et instances avec la vulgarisation de la visioconférence pour nous permettre de continuer à faire vivre notre démocratie interne et notre activité militante.

Nul ne connaît l'issue de la crise que nous vivons et nous ne maîtrisons pas le cours des choses. Seule certitude : les difficultés économiques et sociales pointent déjà...

Une fois encore, la FNCB-CFDT devra démontrer qu'elle est à la hauteur des enjeux parce qu'elle est :

- En phase avec les réalités de terrain ;
- Capable de faire des propositions crédibles ;
- Capable de s'engager, capable de se réinventer et de fédérer pour toujours agir en gardant comme objectif immuable l'intérêt des travailleuses et des travailleurs.

Pour y parvenir, la Fédération s'est organisée avec notamment la mise en place d'un poste de chargé de mission, pour nous impliquer pleinement dans les dispositifs d'accompagnement CFDT (ARC, réponse à la carte) et pour sensibiliser les Syndicats Construction et Bois sur leur implication et utilisation. L'accompagnement des équipes, des militant.e.s, des adhérent.e.s et des salarié.e.s est vitale pour notre développement syndical.

L'adaptation sera le mot de l'année 2020 et de cette mandature.

L'être humain fait preuve d'une résilience et une capacité d'adaptation incroyable au regard du contexte permanent de tensions et de violences au sein de la société, notamment depuis ces dernières années avec le mouvement des Gilets jaunes et les horreurs du terrorisme islamique.

On a le sentiment de problématiques et polémiques successives. On voit l'expression de mal-être, la résurgence ou l'irruption de mouvements contestataires qui remettent en cause les principes démocratiques avec des modes d'action agressifs et provoquants, avec ce sentiment, cette angoisse qu'une étincelle peut tout faire basculer dans le chaos. Cette résilience permet à la majorité de la population non pas de s'habituer mais de supporter pour continuer à vivre, continuer à se projeter pour avancer.

Notre rôle en tant qu'organisation syndicale est de continuer à faire entendre notre voix, porter nos valeurs humanistes afin d'être proches et accompagner les travailleuses et les travailleurs de nos secteurs pour améliorer leur condition de vie au travail.



2

ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEUR.EUSE.S POUR QU'ILS OU ELLES SOIENT MAÎTRES D'ŒUVRE DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

2.1

COMPRENDRE ET ANTICIPER LES SITUATIONS ÉCONOMIQUES

4 actions principales à mettre en œuvre

- Sensibiliser les équipes sur la nécessité des formations économiques du CSE ;
- Sensibiliser les équipes pour utiliser le droit à l'expertise comptable ;
- Elaborer une trame des questions récurrentes à poser en réunion de CSE ;
- Elaborer une trame pour des fiches sectorielles régionales, en vue de s'approprier les réalités économiques régionales, puis établir une carte régionale des entreprises et filières critiques.

SN : OLIVIER DONNAY

Accompagner les travailleuses et les travailleurs dans la maîtrise de leur parcours professionnel était identifié comme un des axes majeurs de la résolution générale adoptée par le Congrès de Cherbourg.

Pour avancer en vue de cet objectif, il est tout d'abord nécessaire qu'une organisation syndicale s'organise pour connaître les différentes réalités professionnelles que recouvrent nos branches, selon les métiers, statuts et zones territoriales.

Ce travail de veille économique et sociale nécessite d'être en contact direct avec les salariés, au plus près possible du terrain. Il fait donc partie du rôle des Syndicats Construction-Bois territoriaux qui organisent cette connaissance spécifique sur les bassins d'emploi de leur zone géographique.

Pour pouvoir avancer ensuite vers la maîtrise de leur parcours professionnels par ces travailleuses et travailleurs, il est également important que nos militantes et militants puissent analyser les données économiques de leur entreprise, du bassin d'emploi ou secteur d'activité sur lesquels ils sont actifs.

Cette maîtrise permet à tous nos élus et représentants, quel que soit leur niveau de négociation, de construire leurs revendications et de renforcer le poids de leurs propositions auprès de leurs interlocuteurs patronaux.

Ces deux objectifs, connaissance des réalités professionnelle et maîtrise des mécanismes économiques, sont donc deux des éléments mis en avant lors de la résolution de Cherbourg en vue d'organiser cette maîtrise de leur parcours professionnel par les travailleuses et les travailleurs.

Dans ce cadre, le plan de travail de la mandature a défini 4 actions principales à mettre en œuvre :

- Sensibiliser les équipes sur la nécessité des formations économiques du CSE ;
- Sensibiliser les équipes pour utiliser le droit à l'expertise comptable ;
- Elaborer une trame des questions récurrentes à poser en réunion de CSE ;
- Elaborer une trame pour des fiches sectorielles régionales, en vue de s'approprier les réalités économiques régionales, puis établir une carte régionale des entreprises et filières critiques.

Partenariat avec Syndex

Pour la mise en œuvre de ce plan d'action, la FNCB s'est notamment associée au cabinet Syndex.

Syndex est un cabinet d'expertise qui conseille et accompagne les représentants des salariés, les CSE ainsi que les organisations syndicales. Il compte 400 experts sur l'ensemble du territoire : économistes, ergonomes, analystes financiers, ingénieurs, experts-comptables, contrôleurs de gestion, sociologues, psychologues du travail...

La FNCB et Syndex partagent la volonté commune de renforcer le dialogue social dans les entreprises de nos secteurs.

Dans le cadre des objectifs que nous nous sommes fixés dans la résolution générale, nous considérons que le recours à l'expert est une action complémentaire à l'action syndicale, qui prend tout son sens dans le cadre de la confrontation des intérêts économiques et sociaux qui sont en jeu dans les entreprises et dans les branches.

La FNCB a donc formalisé en 2019 un partenariat avec le cabinet Syndex.

L'intérêt recherché par les deux partenaires est double :

- Développer l'accès aux formations pertinentes pour nos militants, élus et représentants ;
- Aider les équipes pour qu'elles soient en mesure de peser sur les décisions de la Direction.

Dans le cadre de ce partenariat, Syndex s'engageait à mener, à la demande de la FNCB et de ses structures, des actions de formations, à produire des diagnostics sectoriels ou relatifs à des sujets spécifiques, à participer à des groupes de travail ou de réflexion.

Ainsi, Syndex et la FNCB ont co-organisé les actions suivantes :

Pour l'année 2019 :

1. Formation des militantes et des militants aux prérogatives économiques des IRP, 10 sessions avec une intervention Syndex de 2 jours.
2. Formation au passage aux CSE en coanimation avec la FNCB, 19 formations d'une journée.
3. Réalisation d'un outil Excel simple d'utilisation pour le suivi des indicateurs économiques et sociaux clés à destination des inters.
4. Contribution à un outillage théorique et pratique des négociateurs de la FNCB sur le sujet du compte épargne-temps.
5. Mise en place d'une stratégie de communication partagée, avec un renvoi dans le site de la FNCB vers les sites internet de Syndex.
6. Formation des militantes et militants sur le thème de la sous-traitance : coréalisation et coanimation par Syndex et la FNCB d'un module sur ce thème en prévision d'une campagne de sessions de deux jours chacune, 14 jours.
7. Tenue d'un stand par Syndex au Conseil National Fédéral à Bierville les 25 et 26 avril 2019.

Pour l'année 2020 :

1. Formation des militantes et des militants sur le thème de la sous-traitance :
 - 2 sessions de formation, dont une réalisée en février.
2. Formation des militantes et des militants aux prérogatives économiques des IRP avec CBFFor :

11 sessions programmées avec une intervention Syndex de 2 jours (pas entièrement réalisées en raison du Covid-19)

3. Soutien à l'inter Eiffage : module de formation pour la coordination CFDT, avec un objectif secondaire de dupliquer la démarche pour les autres groupes.
4. Elaboration des notes sectorielles sur le BTP, le Ciment, le Logement social ou tout autre sujet d'actualité économique et social.

La totalité des actions prévues n'a pu être concrétisée en raison de la crise sanitaire qui a frappé à partir de mars 2020. Les formations économiques de novembre à décembre ont été annulées en raison du reconfinement.

Les retours des militantes et des militants aux différentes actions, notamment de formation, ont été très positifs.

Formations économiques et financières

Pour familiariser les militantes et les militants au décodage des comptes d'entreprise et aux analyses économiques, la FNCB a également sollicité 2 experts de ces thématiques en vue de former nos militantes et nos militants :

- Elisabeth Reignier, administratrice de l'INSEE, retraitée, qui a notamment dirigé les études économiques du Service statistique du Ministère de l'Industrie et a été consultante pour le cabinet Syndex ;
- Jean-Marc Cholet, permanent du Syndicat parisien des administrations centrales économiques et financière (SPACEF-CFDT), chargé de mission au Ministère du Redressement productif à la Direction générale de la compétitivité et professeur notamment au CNAM.

Ils ont organisé 2 modules de formation :

- Image économique des entreprises ;
- Image économique d'un territoire.

Objectifs :

- Acquérir une compétence économique sur les entreprises et les territoires ;
- Disposer d'une méthode d'analyse économique des branches et des territoires ;
- Être en capacité de disposer un débat précis et argumenté avec les Syndicats patronaux et les dirigeants d'entreprises dans le cadre des négociations ;
- Se positionner comme interlocuteur des élus locaux et des fonctionnaires territoriaux ;





• Autonomiser les élus et permanents syndicaux dans la recherche de données statistiques pertinentes sur les secteurs économiques à partir des sites de la statistique publique.

La formation dans le cadre des URCB complète notamment la formation économique des élus des CSE.

Dans le cadre des formations CNC, une cartographie des acteurs de la branche est réalisée ainsi qu'un SWOT (méthode d'analyse du secteur portant sur Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces)

Une expérience d'analyse sectorielle a également été lancée avec les étudiantes et les étudiants de l'Institut national des techniques de la documentation du CNAM portant sur 5 secteurs :

- Logement social ;
- Routes et autoroutes ;
- Cabinets d'architectes ;
- Chauffage
- Menuiserie.

Au niveau du ressenti de ces formations, suite aux sessions réalisées avec l'URCB Bretagne, lors des Commissions paritaires régionales dans le BTP sur la Bretagne, les négociateurs de la FNCB-CFDT ont pu contester les chiffres annoncés par les employeurs car ils disposaient de chiffres plus récents à partir desquels ils avaient pu construire leur argumentaire.

Cette formation a donc renforcé leur pouvoir de négociation. Cela a permis de valider l'opportunité de cette formation et ensuite de la développer notamment pour les URCB de Pays de la Loire, Normandie et Grand Est.

Il est à noter la difficulté de mise en œuvre de cette formation dans plusieurs URCB sollicitées.

2.2

LES TPE

Salarié.es des TPE fin 2020

IDCC	IDCC (libelle)	2020	
2420	BÂTIMENT CADRES	23000	528510
1596	BÂTIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALARIÉS)	399400	
2609	BÂTIMENT ETAM	63300	
1597	BÂTIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALARIÉS)	35570	
2707	BÂTIMENT ETAM ÎLE-DE-FRANCE	3850	
1843	BÂTIMENT CADRES RÉGION PARISIENNE	3450	25297
3212	TRAVAUX PUBLICS CADRES	2400	
2614	TRAVAUX PUBLICS ETAM	4160	
1702	TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	18730	
2332	ARCHITECTURE ENTREPRISES	22700	
2543	GEOMETRES EXPERTS, GÉOMÈTRES, TOPOGRAPHES	4240	
	NEGOCE DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET NEGOCE BOIS	10060	
1411	AMEUBLEMENT FABRICATION	9350	
0211	CARRIÈRES MATERIAUX INDUSTRIE OUVRIERS ETAM CADRES	8240	
0158	BOIS SCIERIES TRAVAIL MÉCANIQUE	7020	
	AUTRES BRANCHES FNCB	4610	
	BTP DROM TOM	15540	
	Total branches FNCB	635620	

SN : PATRICK BLANCHARD

Dans nos secteurs professionnels, les très petites entreprises (moins de 11 salarié.e.s) représentent plus de 630 000 emplois essentiellement dans le Bâtiment, les Travaux Publics, les branches de l'architecture, des géomètres, ainsi que dans les Carrières et Matériaux ou le Négoce de Matériaux et une partie de la filière Bois et Ameublement. Pour ces salarié.e.s, l'absence d'organisation syndicale dans les entreprises est une difficulté supplémentaire vis-à-vis des contraintes imposées par les employeurs.

Pour les aider, les informer et les faire adhérer, nous devons donc être proches d'eux et être disponibles.

Proches d'eux, cela signifie aller les rencontrer sur leur lieu de travail, par exemple sur les chantiers lorsqu'ils interviennent en tant que sous-traitants, sur les lieux de repas ou encore les accueillir dans les locaux de la CFDT pendant des permanences. La FNCB les a également rencontrés lors des salons BATIMAT (en 2017 et 2019).

Pour celles et ceux qui sont adhérentes et adhérents, un travail de recensement a été conduit pour travailler à la fidélisation.

Le SYNATPAU est particulièrement impliqué puisque dans ses secteurs professionnels, les salarié.e.s sont presque tous dans des TPE.

Dans le Bâtiment, nous travaillons à la création d'une Convention collective nationale « -de 11 salarié.e.s » qui regrouperait toutes les catégories socio-profes-

sionnelles. Nous avons posé un premier acte avec la création d'une CPPNI dédiée, mais l'accord signé par la CAPEB, la CGT, l'UNSA et la CFDT n'a toujours pas été étendu (voir article sur les branches).

Dans l'Ameublement, il n'y a qu'une convention collective unique, mais une chambre patronale représente l'artisanat (UNAMA) et propose aux partenaires sociaux des commissions paritaires dédiées aux problématiques des petites entreprises notamment sur l'apprentissage.

2.3

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SN : OLIVIER DONNAY

Pour la FNCB-CFDT, en matière de formation professionnelle, l'accompagnement des structures, des instances de la Fédération, des militants mandatés et des adhérents est une priorité depuis de nombreuses années déjà, afin de permettre à chacun, à son niveau d'accéder aux connaissances et aux outils lui permettant au mieux de gérer son parcours professionnel.

La résolution du Congrès de Cherbourg fixait les objectifs pour les 4 années de la mandature 2017-2021 en matière de sécurisation des parcours professionnels :

- ◆ Accompagner les travailleuses et les travailleurs pour qu'ils ou elles soient maîtres d'œuvre de leurs parcours professionnels
- Nécessité de se former sur le CPF
- L'obligation d'être formé sur le plan de formation de l'entreprise
- L'entretien professionnel.

De plus, compte tenu de la nécessité, et de la volonté de la FNCB, de renforcer sa prise en charge sur le dossier FP et apprentissage, à l'issue du Congrès, le Conseil Fédéral a également décidé de mettre en place un chargé de mission sur ce dossier pour assister le Secrétaire National.

Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son parcours professionnel »

La mandature a évidemment été marquée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son parcours professionnel » qui a modifié profondément l'environnement de la Formation Profes-

sionnelle. Elle a transformé les rôles et les missions des instances, opérateurs et prestataires dans ce domaine.

Dans le cadre de cette loi, l'action de formation a notamment été redéfinie comme un **« parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »**. Parmi ces objectifs :

- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- Favoriser l'adaptation des travailleuses et des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement des compétences ;
- Réduire les risques d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures de l'entreprise ;
- Favoriser la mobilité professionnelle.

La loi modifiait également :

- ◆ Le financement :
 - Avec une contribution unique pour les entreprises.
- ◆ La gouvernance :
 - Un nouvel acteur est arrivé dans le paysage de la Formation Professionnelle, France Compétences, une institution nationale publique chargée de 2 missions principales :
 - La régulation de la Formation Professionnelle ;
 - La répartition des fonds de la Formation Professionnelle.





- Le rôle politique des Branches professionnelles a été réaffirmé via les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle.

- L'accompagnement technique et financier des TPE/PME pour le développement des compétences et la gestion des fonds de l'Alternance ont été confiés aux nouveaux Opérateurs de Compétence (OPCO) qui ont succédé aux OPCA.

♦ Les outils de la formation professionnelle, sont désormais répartis en 2 grandes catégories :

- Les outils aux services des personnes (CEP, Entretien professionnel, Bilan de compétences...);

- Les outils aux services des entreprises et de leurs salariés (Plan de développement des compétences (PDC), Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le dispositif de l'alternance.

Objectifs du plan de travail

Dans ce nouveau cadre législatif, et en accord avec les positions adoptées dans la résolution générale, le Conseil Fédéral a défini 4 objectifs à mettre en œuvre dans le cadre du plan de travail quadriennal :

1. Former et accompagner les CNC (ou les négociateurs) de branches pour la renégociation des accords de formation professionnelle :

- Former les CNC sur la certification, sur le plan de développement des compétences de l'entreprise et sur les modalités de financement du CPF ;

- Les accompagner dans la réappropriation des accords de branches existants et dans la négociation d'un nouvel accord de formation professionnelle en y intégrant l'apprentissage comme voie d'accès à la certification ;

- Définir un socle minimum et commun à l'ensemble des branches de la construction et du bois quant au contenu d'un accord sur la formation professionnelle.

2. Former et accompagner les mandatés FNCC-CFDT dans les organismes paritaires :

- OPCO
- CPRE-FP
- CPNE-FP
- OFP

Sur ce point, il a notamment été acté :

- L'engagement pour les mandatés de passer par la formation « mandatés de la FP » ;

- De tenir compte des interactions entre instances paritaires ainsi qu'avec nos structures fédérales dans les désignations de nos mandatés.

3. Former les militants dans le cadre de la prise en charge du CPF, du CEP et du PDC.

- Les Inters ;
- Les Syndicats et les URCB.

4. Former et outiller nos structures et nos militants en matière de Formation professionnelle :

- Proposer une formation sur les outils de la FP et sur la pratique syndicale qui s'y rattache ;

- Produire un ensemble de fiches techniques portant sur les outils de la FP.

Actions mises en œuvre

Pour répondre à l'objectif 1, la Fédération a produit des notes pour accompagner les CNC dans les négociations de Branches :

♦ Définition des axes prioritaires pour les négociateurs :

- **Le CPF**, (Compte Personnel de Formation), est un droit individuel et ne doit en aucun cas être utilisé dans le cadre des obligations de l'entreprise au titre du PDC (Plan de Développement des Compétences).

- **L'abondement de la branche et/ou de l'entreprise en cas d'utilisation du CPF** notamment dans le cas d'un bilan de compétences, d'une VAE (validation des acquis de l'expérience), d'une VAE dans le cadre de la valorisation des parcours syndicaux...

- L'abondement de la branche et/ou de l'entreprise en cas d'utilisation du CPF **pour les publics prioritaires** (salariés les moins qualifiés, salariés exposés à la pénibilité, salariés menacés par des évolutions économiques et/ou technologiques, les seniors...)

- Le découpage en blocs des formations éligibles au CPF doit permettre à un maximum de salariés d'obtenir une certification.

- La mise en place dans toutes les branches d'une **cotisation conventionnelle supplémentaire, fléchée vers l'OPCO**, dédiée aux abondements de branche et aux fi-

nancements des besoins prioritaires définis par la Branche.

• **L'association obligatoire et simultanée :**

- **de l'enregistrement** des Titres et certifications professionnels au RNCP et/ou au nouveau registre ;

- **et l'intégration** de ces titres et/ou certifications **dans les classifications de la CCN** (coefficients d'accueil) ;

- Sans oublier la classification des titres et les diplômes issus des ministères.

• **Une négociation** des rémunérations de la professionnalisation et de l'apprentissage **au-dessus du minimum légal.**

• **L'accompagnement du salarié dans le cadre du CEP** (Conseil en Evolution Professionnelle) **sur le temps de travail** et le temps consacré à ce conseil négocié comme du temps de travail effectif.

• La négociation d'une **GPEC de Branche.**

♦ Proposition d'un accompagnement pour négocier la Gestion de l'Emploi des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers sur les deux volets de la GEPPMM que sont la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et la mobilité professionnelle et géographique.

♦ Proposition d'une structure de base et d'un accompagnement pour la négociation d'un accord de Branche sur la Formation Professionnelle.

Pour répondre à **l'objectif 2**, le Pôle Formation a produit un module, intitulé « *mandatés de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage* » dédié aux porteurs de mandats relatifs à la FP, à savoir les mandats OPCO, CPNE, CPREF, Observatoire des métiers, Administrateur dans un organisme de formation paritaire.

Les objectifs de cette formation sont de :

- Permettre aux mandatés de se repérer dans l'organisation de la FP en France ;
- Connaître le rôle lié au mandat au regard des textes réglementaires et conventionnels ;
- Connaître et valoriser la politique et les objectifs de la FNCB en matière de FP ;
- Créer les conditions d'un travail en réseau des mandatés CFTD.

Sur la mandature, 13 stagiaires ont été formés en 2017 sur l'ancienne version du module de formation, 8 stagiaires en 2018 sur le nouveau module qui intègre la réforme et 20 stagiaires en 2019. En comptant les

doublons sur 2017 et les autres années, cela fait une trentaine de mandatés formés sur les 65 que compte la FNCB.

Deux stages de formation étaient prévus en 2020 mais n'ont pu se tenir suite à la crise sanitaire.

Pour répondre à **l'objectif 3**, le Pôle Formation a produit un module de formation, intitulé « *Agir sur la Formation Professionnelle* », destiné à former et à accompagner nos structures (CNC, Inter, URCB, SCB) et nos militants à la gestion des parcours professionnels.

Les objectifs de cette formation sont de :

- Former et accompagner les CNC (ou les négociateurs) de branches pour la renégociation des accords de formation professionnelle ;
- Permettre aux militantes et aux militants CFTD de sécuriser leurs parcours professionnels ;
- Accompagner les militantes et les militants dans leur démarche de formation ;
- Connaître les outils de la FP au service des individus ;
- Maîtriser l'information nécessaire et/ou repérer où la trouver pour mettre en œuvre une démarche FP ;
- Agir dans les entreprises, notamment via le CSE sur le plan de développement des compétences.

Sur 2019 et 2020, 28 militantes et militants ont été formés. C'est trop peu au vu de nos objectifs. Il faut poursuivre si nous voulons que nos structures soient en mesure d'accompagner les adhérents et les salariés dans la gestion de leur parcours professionnel.

Pour répondre à **l'objectif 4**, la Fédération a produit des fiches pratiques sous deux formats :

- Un format pour tout salarié de nos branches ;
- Un format pour nos militants avec un volet pratique syndicale.

Un numéro spécial de Vie Fédérale a été édité à cette occasion pour en informer le plus grand nombre de nos adhérentes et adhérents ainsi qu'un guide imprimé à plusieurs centaines d'exemplaires et transmis à nos structures fédérales et sections ainsi qu'à l'extérieur de notre Fédération aux structures interprofessionnelles CFTD qui en ont fait la demande.





L'ensemble de ces fiches est disponible pour les militantes et les militants et les structures via le site de la FNCCB. Elles ont également été transmises aux responsables du dispositif ARC pour mise en accès sur le site confédéral réservé aux adhérentes et aux adhérents.

On peut répartir ces fiches en deux grandes catégories :

1 - Les outils aux services des personnes

- Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- L'Entretien Professionnel
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Le Bilan de Compétences
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- Le dispositif Pro-A

2 - Les outils au service des entreprises et de leurs salariés

- Le Plan de Développement des Compétences (PDC) ;
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- Le dispositif de l'Alternance.

Durant cette mandature, la FNCCB a essayé d'ouvrir trois débats majeurs à l'occasion de ces négociations sur la formation professionnelle :

- La question des moyens supplémentaires que les branches sont prêtes à investir pour sécuriser l'avenir économique de leurs salariés et leur permettre de développer leurs compétences ;
- La ventilation de ces moyens et le choix des publics prioritaires au niveau de la branche, par les CPNE, sur base des études des OPMQ.
- La reconnaissance de ces compétences dans les classifications des branches, ce qui induit également la question à l'is-

sue de ces négociations, d'une remise à plat complète des classifications dans les conventions collectives...

Nous n'avons pas toujours été entendus par les autres partenaires sociaux ou insuffisamment. C'est la raison principale des accords que nous n'avons pas soutenus concernant la formation professionnelle au cours de cette mandature.

Parallèlement, la FNCCB s'est mise en ordre de marche par la production des outils supports, des outils de formation et a enclenché un travail de formation et d'accompagnement des structures et des militants. Ce travail est un travail de longue haleine et devra être poursuivi et renforcé dans les années qui viennent.

OPCO : une réforme inachevée

Une des principales réformes dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, « pour la liberté de choisir son parcours professionnel » était la transformation des organismes paritaires collecteurs (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) avec de nouvelles missions, périmètres et moyens d'action.

Auparavant, il existait 20 OPCA. Suite au rapport Marx-Bagorski, ils ont été transformés en 11 OPCO.

La FNCCB-CFDT a longuement revendiqué auprès de ses interlocuteurs la constitution d'un OPCO rassemblant l'ensemble de la filière de la Construction au sens large en tenant compte de la complémentarité entre les métiers, les compétences et les entreprises.

Nous n'avons été que partiellement entendus par les représentants patronaux et les pouvoirs publics.

Si le Bâtiment, les Travaux Publics et les Négoces de Matériaux se sont mis d'accord pour intégrer l'OPCO Constructys, d'autres branches qui, selon nous, auraient pu logiquement y figurer, ne l'ont pas souhaité ou ont été affectées arbitrairement dans les autres OPCO.

Le cas le plus emblématique est sans doute celui de la branche des entreprises d'architecture, qui malgré la signature par le Syndicat de l'architecture, suivi ensuite par le Syntapau, de l'accord constitutif de l'OPCO Constructys, a été affectée à l'OPCO des entreprises de proximité par décision des pouvoirs publics.

La FNCB-CFDT a signé plusieurs accords, notamment pour l'ensemble des branches ESH, Coopérative HLM, Régie de quartiers et SOLIHA (Pact Arim) qui ont intégré l'OPCO Cohésion Sociale ainsi que pour l'OPCO Constructys avec les branches Bâtiment, TP et Négoces de Matériaux.

Par contre, nous n'avons pas signé et nous nous sommes opposés concernant les branches des Matériaux de Construction qui ont rejoint l'OPCO 2i ainsi que dans la branche des équipements thermiques et génie climatique.

Les différents secteurs couverts par la FNCB-CFDT sont donc actuellement répartis sur 6 OPCO :

- Atlas (OPCO des services financiers et du conseil) ;
- Cohésion sociale ;
- Construction ;
- Proximité ;
- Forte intensité de main d'œuvre ;
- 2i (Inter-industriel).

Dans l'OPCO Constructys, la FFB a malheureusement détourné l'esprit et la lettre de l'accord constitutif que nous avons signé. C'est la raison pour laquelle la FNCB-CFDT n'a pas signé les statuts de l'OPCO et s'est ensuite pourvue au tribunal judiciaire de Paris ainsi qu'en Cour de cassation.

Le jugement nous a donné raison et a ordonné la reprise des négociations sur la base des statuts de l'ancien OPCA.

Malgré cette décision, la situation est restée bloquée pendant de nombreux mois et le Ministère du Travail a procédé à la désignation d'un administrateur provisoire en lieu et place de la gouvernance.

Dans ce dossier, la FNCB-CFDT s'est notamment battue pour la reconnaissance du droit mais également pour l'introduction de la représentativité des organisations syndicales dans les décisions du Conseil d'administration de l'OPCO Constructys et pour essayer de maintenir la spécificité des petites entreprises du Bâtiment comptant jusqu'à 10 salariés dans le cadre des sections paritaires professionnelles.

2.4

LA SANTÉ ET LA VIE AU TRAVAIL

SN : RUI PORTAL

La résolution du Congrès de Cherbourg a souhaité que la Fédération traite ce dossier en allant de la santé à la Vie au Travail. La Santé et la Vie au Travail offre un champ d'action avec un spectre très large. Cela va de la prévention des risques à la qualité de vie au travail, des conditions de travail à l'organisation du travail. Dans ce cadre, la Fédération a concentré ses efforts sur la sensibilisation aux problématiques de Santé et Vie au Travail dans le cadre de rassemblements nationaux et régionaux, supports de communication et formations.

Pour cela, la Fédération a dégagé les moyens pour permettre au plus grand nombre de participer à ces rassemblements en leur assurant la prise en charge des frais (déplacements et salaire).

Au cours de la mandature l'action fédérale s'est concentrée autour des points suivants :

- **Un séminaire Santé et Vie au Travail** dans le courant du 1^{er} semestre 2018 ;
- **Un colloque national « Risques liés aux fortes chaleurs »**, dans la continuité des campagnes « Chaleur » menées les années passées ;
- **Un colloque Risque Routier** où la Fédération a présenté le guide FNCB « Le Risque Routier » ;
- **Des journées thématiques d'information/formation** (Pénibilité, AT-MP, poussière de bois, amiante, risques psychosociaux...) ;
- **L'animation d'un réseau de mandatés Santé au Travail** (Administrateurs OP-PBTP, Mandatés des Services interentreprises de Santé au Travail du BTP (SST-BTP), membres de Comités Techniques Régionaux (CTR) de la CARSAT (état des listes des mandatés) ;
- **L'implication dans les travaux** confédéraux notamment sur le dossier de la pénibilité et de la réforme de la santé au travail.





Pendant la mandature, la Fédération a développé un certain nombre d'outils de sensibilisation et de formations sur les questions de Santé et Vie au Travail sur :

- **La Pénibilité – C3P et C2P notamment des guides ;**
- **Les RPS - Risques Psychosociaux ;**
- **Les Poussières (bois, silice cristalline...);**
- **Les Risques Chimiques ;**
- **Les Accidents de Travail - Maladies Professionnelles (AT-MP) ;**
- **Les Conditions de travail.**

Ces actions étaient impulsées par un secrétaire fédéral au sein de la Fédération qui est parti renforcer le Service santé au travail de la Confédération le 31 mai 2019.

Le Conseil Fédéral a fait le choix de ne pas le remplacer suite à la répartition des tâches après l'arrivée du 7^{ème} Secrétaire National.

Les sujets de la santé et de la vie au travail sont au cœur de notre action de terrain. C'est pourquoi, à partir de 2019 l'action fédérale s'est concentrée sur la sensibilisation et la formation des équipes d'entreprise pour renforcer la prévention en agissant notamment sur la qualité de vie au travail.

Le Conseil Fédéral a acté la poursuite de l'action sur ce dossier pour 2020 et 2021 autour des priorités suivantes :

- **Développer le nombre de formations SSCT** pour les militant.e.s des CSE ;
- **Organiser des sessions de formations** autour de thématiques (Pénibilité, QVT-EP, AT-MP-RPS...);
- **Constituer un groupe de militant.e.s référent.e.s** sur les questions de Santé et Vie

au Travail pour assister le SN en charge de ce dossier. Ces référent.e.s FNCB pourront notamment être chargé.e.s d'assister aux travaux de la FETBB et de la Confédération et d'élaborer des supports FNCB.

La résolution générale, invitait la Fédération aussi à définir un plan d'action sur la sécurisation de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce sujet est venu sur le devant de la scène avec la généralisation du télétravail pendant la période de confinement. Une négociation interprofessionnelle est d'ores et déjà engagée.

La santé au travail, pour sa part, fait également l'objet d'une négociation qui a enfin été lancée après que le patronat ait traîné des pieds.

Le système actuel de la santé au travail s'est construit au fil du temps autour de quatre grands axes :

- **Les réglementations et obligations** pour l'employeur inhérentes aux problématiques rencontrées en matière de santé au travail dans les entreprises ;

- **La réparation** qui, à partir du principe de responsabilité de l'employeur dans les accidents du travail puis dans certaines maladies professionnelles, a conduit à la mise en place d'un système de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles aujourd'hui géré par la branche AT-MP de l'Assurance Maladie ;

- **La Médecine du travail** d'abord centrée sur la notion d'aptitude au travail des individus qui s'est vue réformée à plusieurs reprises : introduction de la pluridisciplinarité, évolution de la gouvernance des services de santé au travail interentreprises et mise en place de la visite d'in-

formation et de prévention ainsi que la personnalisation du suivi médical de la ou du salarié.e ;

• **Le dialogue social en entreprise** depuis la mise en place du CHSCT, jusqu'au nouveau cadre caractérisé par le CSE.

Aujourd'hui, force est de constater que la logique de réparation est prépondérante dans le système de santé au travail au détriment de la prévention des risques pour la santé des travailleuses et des travailleurs.

Le gouvernement a adressé aux partenaires sociaux sa lettre d'orientation les invitant à engager une négociation interprofessionnelle. Cette feuille de route, qui reprend les préconisations du rapport Lecocq sur la santé au travail, rendu en 2018 acte la volonté de réorganisation de la gouvernance et du financement de la santé au travail.

Cette négociation devra permettre ce que la CFDT revendique depuis longtemps : rénovation en profondeur du système des acteurs de la Médecine du travail et de prévention des risques, prise en compte de la qualité de vie au travail et de la qualité du travail.

Il est évident que les négociations interprofessionnelles auront des incidences sur les secteurs de la FNCB notamment l'organisation de nos organismes de SST. L'enjeu sera de définir clairement les objectifs politiques de santé au travail car ce sont eux qui doivent dicter l'organisation du système.

Pour la FNCB, l'avenir de l'OPPBTB et des SSIT-BTP sera en jeu, mais il appartiendra à la Fédération de renforcer et continuer à développer son argumentation sur le rôle spécifique et indispensables de ces organismes pour la sécurité et la santé des salarié.e.s de nos secteurs...

La pénibilité, du C3P au C2P...

La question de la pénibilité est essentielle dans les secteurs de la Construction et du Bois.

Conformément aux engagements 2017, la Fédération a lancé une campagne de vulgarisation du C3P.

La Fédération a produit, avec SYNDEX, un guide pénibilité à l'usage des militant.e.s, guide que la Fédération avait présenté le 2 février 2017, lors d'un colloque national, en présence, entre autres, d'Hervé GARNIER

de la Confédération et de Madame HIR-SCHHORN de la CNAV, alors directrice du dispositif C3P à la CNAV, qui a réuni une quarantaine de militant.e.s. On peut parler d'une vraie réussite.

Les Ordonnances « *Macron* » ont considérablement transformé le dispositif pénibilité. Cette transformation ne s'est pas faite dans le sens d'une amélioration des droits pour les salarié.e.s. Néanmoins, la Fédération ne peut pas se dessaisir de cette thématique qui reste malgré tout consacrée par la loi et qui impacte fortement nos métiers.

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) est devenu le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Alors que le C3P prévoyait 10 facteurs de pénibilité pour lesquels une exposition permettait aux salarié.e.s d'acquérir des points convertibles en temps de formation, en temps partiel avec maintien de la rémunération ou en retraite anticipée, le C2P n'en prévoit plus que 6 sur les 10 :

- Le bruit, les températures extrêmes, le travail en milieu hyperbare, les gestes répétitifs, le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes ;
- Les 4 facteurs sortis du compte pénibilité, et qui ne permettent donc plus d'acquérir des points, sont ceux que l'on retrouve dans beaucoup de nos branches ;
- La manutention manuelle de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux.

Le nouveau cadre juridique maintient, pour les salarié.e.s exposé.e.s aux quatre facteurs de risques exclus du C2P, la possibilité de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé. Pour que cela soit possible, la ou le salarié.e doit remplir un certain nombre de conditions. Nous sortons là clairement d'une logique de prévention, telle qu'elle était prévue par le C3P, pour ne garder qu'une logique de réparation, puisqu'il faudra déjà avoir été abimé par le travail et que cela soit médicalement constaté pour pouvoir bénéficier d'un droit à partir plus tôt.

Pour autant, la Fédération a poursuivi son investissement dans la sensibilisation du C2P car certain.e.s salarié.e.s de nos branches restent, en effet exposé.e.s, à au moins l'un des six facteurs maintenus dans le dispositif. L'exposition au bruit



concerne par exemple beaucoup de nos métiers, et le travail en équipes successives alternantes de type 3x8 ou 5x8 se rencontre fréquemment dans les Industries des Panneaux, de l'Ameublement ou des Terres cuites, pour ne citer qu'elles. Il est également possible de rencontrer du travail répétitif dans nos industries (ex : tri des déchets).

La FNCFB a continué et continuera à revendiquer une réelle reconnaissance de la pé-

nibilité en exigeant la reconnaissance des 10 facteurs de pénibilité et de la poly exposition pour bénéficier d'une réparation via notamment des départs anticipés à la retraite.

C'est une mesure de justice sociale parce que l'exposition aux 4 facteurs de pénibilité, provoque une usure physique prématurée pas toujours visible qui réduit l'espérance de vie des salarié.e.s.

2.5

LA PROTECTION SOCIALE

SN : PASCAL BARBEY

Sujet complexe pour beaucoup mais tellement important et essentiel dans la vie de chacun d'entre nous. Les accords de protection sociale sont nécessaires pour que les salarié.e.s puissent conserver une santé optimale, donc leur emploi, leur pouvoir d'achat, de vivre pour eux et leur famille. Dans la période difficile que nous venons de traverser avec la Covid-19, la protection sociale a pris toute sa place et une autre dimension.

Si cette crise ne pèse pas que sur l'économie, elle a aussi impacté notre système de protection sociale : assurance maladie, assurance chômage, retraite car les dépenses explosant, les recettes ont quant à elles chuté. Tout cela a, par conséquent, affaibli des finances déjà fragiles et a créé une dette colossale.

Pour la CFDT, l'État doit globaliser le déficit des assurances sociales dues à la crise de la Covid-19, le prendre à sa charge, jouant ainsi son rôle d'assureur en dernier ressort pour la protection sociale comme il a pu le faire vis-à-vis des entreprises pendant le confinement.

Malheureusement, cela n'a pas été le cas et les lois relatives à la dette sociale et à l'autonomie ont été publiées au Journal officiel en août 2020. De ce fait, le principe d'une reprise de dette de 136 Md€ par la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) est désormais acté. Pour rappel, cette somme comprend 31 Md€ de déficits passés, 13 Md€ de reprise de dette des hôpitaux prévue fin 2019 dans le

cadre du plan d'urgence pour l'hôpital, et 92 Md€ correspondant aux déficits prévisionnels pour la période 2020-2023 ainsi qu'au plan d'investissement dans les hôpitaux annoncé après le Ségur de la santé.

Suite à cela et dans l'avenir proche, quels seront les besoins et l'avenir de la protection sociale dans notre pays ?

La Covid-19 a révélé les insuffisances des accords et dispositifs légaux dans la couverture des salarié.e.s pour des situations particulières, telle que l'activité partielle (appelé aussi chômage partiel). Effectivement, cette situation ne prévoit pas systématiquement l'obligation de versement de cotisations. Ainsi dans le cas où les accords collectifs n'ont pas prévu la poursuite du financement, c'est ce qui se passe dans la très grande majorité des cas, la couverture n'est plus assurée. Le chômage partiel faisant que le contrat n'est pas rompu mais suspendu, ne permet pas dans les dispositions actuelles, l'application de la portabilité. Avec ces mois difficiles début 2020, tous les Groupes de Protection Sociale n'ont pas répondu de la même façon à la prise en charge de l'activité partielle.

Cette mandature aura été aussi marquée entre autres par la réforme des retraites, lancée en 2019 par le gouvernement et stoppée au moment du confinement.

Si pour la CFDT, cette réforme est l'occasion de mettre en avant ce qu'elle souhaite depuis longtemps, une réforme pour plus de justice sociale, plus de solidarité, pouvoir aménager sa fin de carrière, revoir

la pénibilité, la mise en place d'un système universel, dès le début des annonces gouvernementales, le sujet a très vite créé des tensions entre Organisations Syndicales de Salariés et Organisations Patronales.

Mais l'épidémie Covid-19 passant par-là, cette réforme a été mise de côté pendant tous ces mois et le nouveau Premier Ministre a décidé en juillet 2020 que le sujet serait réouvert début 2021 et qu'il était hors de question de laisser tomber cette réforme.

Avec cet épisode tragique, il ne faut pas oublier non plus ce que la Fédération a fait sur cette mandature. Comme dit au début de cet article, pour bon nombre de militantes et de militants, le sujet est complexe. Conscient de cela, la résolution votée à Cherbourg avait défini des orientations pour cette mandature et qui sont :

- ♦ Mettre en place une prévoyance dans nos branches ;
- ♦ Mettre en place une complémentaire santé dans nos branches ;
- ♦ Sensibiliser et former les militantes et les militants d'entreprises sur la protection sociale (prévoyance et complémentaire santé) ;
- ♦ Organiser des journées de protections sociales.

Malheureusement, quand on fait le tour de l'ensemble de nos branches, on s'aperçoit très vite et même si les sujets ont été abordés en paritaires, que les branches n'ont pas été au rendez-vous de nos attentes. Seule la prévoyance pour les ouvriers et les ETAM du Bâtiment et des Travaux Publics existe depuis des décennies. Par conséquent, que ce soit sur la complémentaire santé comme sur la prévoyance, il reste là encore un long chemin de persuasion pour un intérêt collectif et de moyens mutualisés, contrairement aux préférences des grandes entreprises ou groupes qui préfèrent négocier ou pas, la mise en place d'accords particuliers et faire jouer la concurrence.

Mais, afin de pouvoir éclairer nos militantes et nos militants sur ces enjeux, la Fédération a organisé pour tous nos secteurs d'activité, nos administrateurs, DSC, DSN, des formations et des journées de sensibilisation avec divers GPS (MMH, PROBTP) sur divers thèmes, tels que :

- La complémentaire santé ;
- La prévoyance gros risques ;
- Comment négocier la protection sociale dans son entreprise.

Ces moments ont été appréciés et un certain engouement a fait jour car beaucoup de militants ont participé.

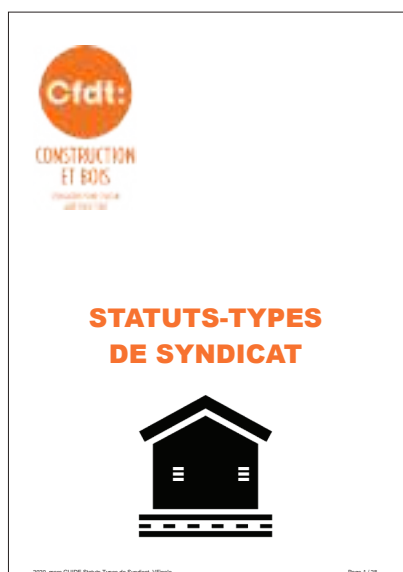


3

ACCOMPAGNER NOS STRUCTURES POUR QU'ELLES SOIENT EN CAPACITÉ DE PROPOSER UNE ALTERNATIVE SYNDICALE

3.1

ORGANISATION STATUTAIRE



SN : SYLVIE LE TALLEC

La réforme statutaire des Syndicats

La résolution générale issue du Congrès de Cherbourg appelait à agir pour avoir des Syndicats Construction et Bois forts, représentatifs, structurés avec des statuts irréprochables, dotés d'un fonctionnement démocratique.

Il a fallu un long cheminement pour aboutir aux nouveaux Statuts et Règlement Intérieur des SCB : prendre en considération le résultat des travaux en ateliers lors du Conseil National Fédéral de mai 2019, les analyses de la Commission de Gestion Fédérale d'Organisation (réalisées article par article), les préconisations de la Confédération, l'évolution de la législation et, bien entendu, plusieurs débats en Conseil Fédéral.

Pourquoi ?

Ces nouveaux Statuts et Règlement Intérieur ont pour objectif de fixer un socle statutaire garantissant le fonctionnement des SCB.

La contrainte due à la réduction de temps de délégation a été prise en considération sans pour autant sacrifier les tâches indispensables à l'accompagnement des adhérents et des sections, au développement et à la gestion interne du Syndicat.

Les seuils définis (cadence des réunions, nombre de membres dans les instances) sont des minimas. Un « *petit* » Syndicat qui ne pourrait respecter ces minimas est un Syndicat qui ne peut pas assurer les obligations liées à son existence-même. A contrario, un « *gros* » Syndicat pourra décider d'aller au-delà de ces seuils : réunions plus fréquentes, équipes plus étoffées.

C'est pourquoi les nouveaux Statuts ont été définis en tant que Statuts-types c'est-à-dire auxquels les SCB ne peuvent déroger sauf à aller au-delà des seuils qui

y sont inscrits. Le Règlement Intérieur, défini également comme Règlement Intérieur-type, reste assez ouvert et permet d'enrichir les règles statutaires.

Pour les autres évolutions, elles répondent à la résolution du Congrès de Cherbourg, notamment à la recherche de conformité entre les Statuts des SCB et les Statuts-types de la Confédération, l'introduction de la mixité dans le Bureau Syndical, tendre vers un langage CFDT commun...

Enfin, au regard de certains articles obsolètes, il était nécessaire de faire évoluer ces textes pour les adapter à la réalité d'aujourd'hui.

Comment ?

Après une adoption en mars 2020, il a fallu préparer les guides et autres outils d'accompagnement des Syndicats sachant que la mise en œuvre de ces nouveaux Statuts et Règlement Intérieur a été appelée à se faire progressivement à l'occasion des Assemblées Générales à venir.

Respectant les plannings d'organisation des Assemblées Générales – désormais appelées Congrès – les premières adoptions des nouveaux Statuts et Règlement Intérieur ont eu lieu en septembre et octobre 2020. D'autres devaient suivre, malheureusement interrompues avec le 2^{ème} confinement lié à la crise Covid-19.

Chaque Syndicat a reçu un exemplaire des nouveaux textes et guides avec une présentation des principales évolutions. En parallèle, la Fédération se tient à leur disposition avec des moyens techniques et humains pour les accompagner dans leur réforme statutaire.

Les administrations provisoires

L'organisation statutaire a aussi une facette plus délicate : celle de vérifier que les Syndicats fonctionnent conformément à leurs Statuts, aux règles fédérales et confédérales et, bien sûr, à la loi. En effet,

leur non-respect génère souvent une action syndicale dégradée - voire inexistante envers les adhérentes et les adhérents- et un fonctionnement non démocratique qui entache non seulement leur représentativité mais est également porteur de préjudice à l'ensemble de la CFDT. Les Statuts de chaque structure, à quelque niveau que ce soit de notre organisation syndicale, sont établis pour garantir leur bon fonctionnement et aussi pour réagir en cas de dysfonctionnement.

C'est dans ce cadre que la Commission de Gestion Fédérale d'Organisation, au cours de ce mandat, a eu à enquêter sur la situation de quatre Syndicats avant de soumettre leurs cas au Conseil Fédéral. A l'examen des textes et des éléments collectés, le Conseil Fédéral a décidé de mettre sous administration provisoire les quatre Syndicats en question. Absence de Secrétaire Général et Trésorier, absence de réunion de bureau et conseil syndical, comptes non approuvés ni publiés sont les facteurs communs dans $\frac{3}{4}$ des cas. L'origine se trouve alors dans la taille de ces Syndicats avec un nombre d'adhérents insuffisant pour fonctionner.

Le dernier cas est celui d'un Syndicat au sein duquel un conflit a éclaté. Manque de loyauté envers la CFDT de la part d'un membre du bureau (collusion avec la CGT), inaction complice des autres membres du bureau, non-respect du fédéralisme, fuite organisée d'adhérentes et d'adhérents... ont amené le Conseil Fédéral à soumettre le cas à la Commission Confédérale d'Organisation.

Celle-ci lui a transmis en retour les preuves collectées, révélant une situation manifestement suspecte et dangereuse pour les intérêts moraux et économiques de la CFDT.

Un conflit né de la dissolution des URCB - suite au Congrès de Cherbourg- opposait également certains membres du Syndicat à la Fédération. Un climat particulièrement malsain pesait sur toute prise de position au niveau fédéral.

C'est donc au niveau confédéral, suite à la saisine du Bureau National de la CFDT, qu'après une longue enquête, la mise sous administration provisoire a été prononcée.

Décider d'une mise sous administration provisoire implique une enquête préalable afin de collecter des faits, des preuves, des tentatives de résolution amiable, puis ce sont des débats en Conseil Fédéral. Une fois la décision prise, les administrateurs ont pour mission de rétablir la situation, réunir le Conseil syndical, reconstituer un bureau quand c'est possible, sinon se rapprocher d'un autre Syndicat pour revitaliser l'action syndicale.

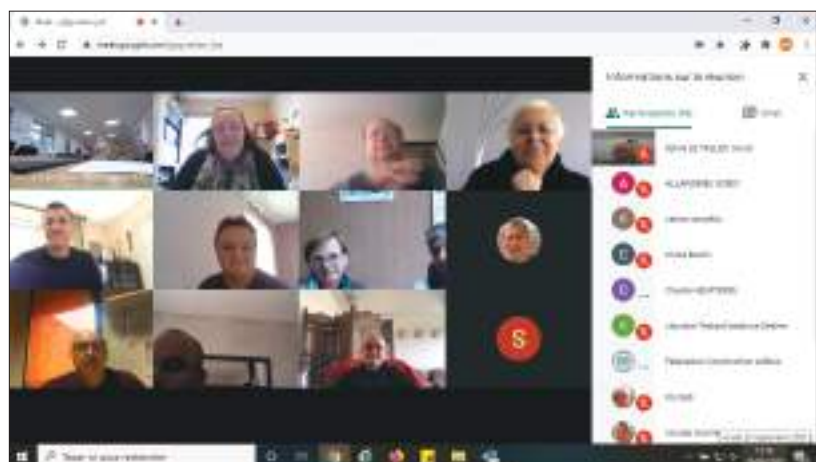
A ce titre, les confinements successifs ont freiné les actions des administrateurs et leurs missions, initialement prévues sur une année, ont dû être prorogées.

Les dissolutions d'URCB

Suite à la réforme statutaire décidée au Congrès de Cherbourg, la Fédération a suivi les dissolutions des URCB jusqu'à leur bonne fin. Fin 2020, un litige subsistait néanmoins sur l'une d'elles : l'URCB Rhône Alpes - dont la dissolution a été actée en septembre 2019 - après qu'un jugement l'y ait contrainte.

A la suite, le Conseil Fédéral a demandé des renseignements complémentaires à quatre Syndicats qui en étaient membres ainsi qu'à l'association AFMT, ceux-ci ayant perçus des dons en 2016 assortis d'un devoir de rendre compte de l'utilisation des sommes perçues (pour un total avoisinant les 300 K€). Fin 2020, seul un Syndicat bénéficiaire avait répondu. La procédure reste donc ouverte.

« La résolution générale issue du Congrès de Cherbourg appelait à agir pour avoir des Syndicats Construction et Bois forts, représentatifs, structurés avec des statuts irréprochables, dotés d'un fonctionnement démocratique ».



SN : PATRICK BLANCHARD**3.2.1 L'AIDE STRUCTURELLE**

L'aide structurelle est un dispositif qui a été mis en place par la Fédération en 2015 pour permettre la structuration des Syndicats. C'est une subvention réservée aux Syndicats de plus de 2 000 cotisations. Son montant annuel est déterminé selon le calcul suivant : nombre de cotisations de l'exercice N-1 x 1,42 €. Cette somme doit être utilisée par les Syndicats pour alléger les tâches administratives ou statutaires (compte rendus), les tâches liées au fichier Gasel ou encore à la trésorerie ; ceci afin de permettre aux membres du bureau d'être à 100 % sur l'animation et l'accompagnement des sections syndicales, sur le développement, sur la formation ou encore le juridique.

En 2018, le Conseil Fédéral avait fait un bilan du dispositif et avait proposé plusieurs aménagements de forme : Il avait été convenu notamment que les documents suivants ne seraient à fournir qu'à l'échéance normale des Congrès ou assemblées :

1. Les statuts et Règlement Intérieur datés, signés et à jour.
2. La liste de l'exécutif à jour, datée, signée et certifiée conforme par deux membres.
3. Le récépissé de déclaration de dépôt en mairie (statuts et liste).
4. La date de la dernière Assemblée Générale.
5. Le Procès-Verbal ou le relevé de décisions de cette dernière Assemblée Générale
6. La liste d'émargement de retrait des mandats de cette dernière Assemblée Générale.

BILAN TYPE
DE L'AIDE STRUCTURELLE 2019

Cfdt: CONSTRUCTION ET BOIS

Syndicat Cfdt Construction et Bois

Montant de l'aide structurelle : €

Budget global du syndicat : €

Bilan qualitatif et quantitatif de l'utilisation de l'aide

La Fédération se charge du contrôle de ces éléments par une enquête annuelle sur la situation statutaire du Syndicat.

Les Syndicats doivent donc fournir chaque année les six prérequis variables.

Le Conseil Fédéral a également décidé que le Syndicat devait flécher l'utilisation des fonds de l'aide structurelle sur neuf objectifs définis. Les Syndicats devaient, à la signature de la convention, choisir un ou plusieurs objectifs qu'ils comptaient mettre en œuvre pendant la durée de la convention.

Le dispositif a été utilisé de façon disparate par les Syndicats : environ la moitié des Syndicats qui y avaient droit ont fait la demande chaque année.

Par exemple, sur 2019, seuls 23 Syndicats sur 56 et pour 2020, seuls 20 Syndicats sur 55.

3.2.2 POLITIQUE D'ORGANISATION TERRITORIALE ET FONCTIONNELLE DES SYNDICATS CONSTRUCTION ET BOIS

Le Conseil Fédéral a, en janvier 2020, décidé de sa politique d'organisation à l'issue de plusieurs sessions de travaux et en s'appuyant sur la résolution générale adoptée lors du Congrès de Cherbourg.

Objectif de cette politique ?

Le but de cette politique d'organisation est de faire en sorte que les Syndicats soient le plus près possible de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de nos secteurs professionnels, pour être en capacité de les accompagner tout en conciliant plusieurs impératifs de démocratie, de respect des obligations statutaires et financières et de services à nos militantes et nos militants.

Le Conseil Fédéral a fixé un cadre pour l'organisation territoriale et fonctionnelle des SCB, une méthode, un calendrier et également décidé d'allouer des moyens pour accompagner les nouveaux SCB. L'organisation doit combiner impérativement la proximité territoriale et l'efficacité fonctionnelle. Ce cadre a été confronté à l'organisation territoriale actuelle et au fonctionnement des Syndicats.

Cadre fixé pour l'organisation territoriale et fonctionnelle des Syndicats :

1 - **Le champ territorial** d'un Syndicat Construction et Bois doit être au minimum le département (article 2238 de la résolution) et il ne doit pas dépasser le cadre d'une région. Ce champ territorial peut être la région, si les distances ne sont pas trop grandes (ces distances seront appréciées en fonction de la géographie, du temps de trajet et des moyens de transports collectifs).

2 - **L'organisation** du SCB doit lui permettre un fonctionnement pérenne, adaptée à sa taille et son champ géographique, lui permettant de peser dans l'organisation CFDT (articles du paragraphes 21 de la résolution) à travers les Congrès et les structures fédérales et INTERPRO et d'assumer toutes ses prérogatives. Le SCB doit participer à tous les Congrès de la FNCCB, de son URI et de la CFDT, il doit les préparer démocratiquement et intervenir le cas échéant.

3 - **Les Statuts** du SCB doivent être en règle, ses comptes validés et déposés chaque année, son fonctionnement conforme à ces mêmes statuts et au règlement intérieur. Pour cela, le SCB devra avoir un **organe politique exécutif en capacité** de concevoir et d'appliquer, une politique générale revendicative, une politique financière, une politique de développement, une politique juridique, une politique de formation syndicale, une politique de communication et d'information.

4 - Le SCB doit avoir **une gestion suivie** de la trésorerie (Trésor Syndicat), du fichier Gasel, de l'adresse mail statutaire (lecture, diffusion, suppression ou archivage des mails) et de la CNAS.

5 - Chaque SCB doit avoir dans son périmètre **l'un des bassins d'emplois principaux du BTP**, avec un minimum de 9 000 salarié.e.s ou plusieurs bassins d'emplois secondaires équivalents.

6 - Le SCB doit entretenir **la plus grande proximité possible** avec l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de tous les bassins d'emplois principaux et secondaires. Pour cela il développera des liens avec les structures locales des URI.

7 - Le SCB doit avoir **un minimum de 200 adhérentes et adhérents** (article 2112 de la résolution). Le chiffre retenu est celui validé à la clôture par le SCPVC.

Méthode et calendrier :

La FNCCB a réalisé un état des lieux dans chaque région des différents bassins d'emplois, du découpage et du fonctionnement actuel des Syndicats, ainsi que du maillage territorial des URI (avec les UTI).

La FNCCB a organisé dans chaque région, (les dernières assemblées auront lieu en mars 2021) une Assemblée Régionale des Syndicats Construction et Bois, elle a invité l'URI et tous les Syndicats, à raison de 2 ou 3 membres de l'exécutif et le coordinateur de la région.

A partir de cette présentation, un débat s'est engagé dans et entre les SCB pour proposer l'organisation territoriale et fonctionnelle la plus adaptée aux bassins d'emplois et aux nécessités de fonctionnement.

Une équipe composée du SN en charge de l'organisation, du coordinateur, du chargé de mission Organisation et d'une personne de l'URI sera ensuite chargée de la mise en œuvre statutaire de la nouvelle organisation.

Les moyens alloués :

Chaque Syndicat nouvellement constitué pourra bénéficier d'une formation « *Agir dans le Syndicat* » entièrement financée par la FNCCB. Par ailleurs, le nouveau Syndicat créé dans le cadre de cette politique bénéficiera de l'aide structurelle calculée sur le nouveau périmètre géographique. Des mesures d'accompagnement seront financées pendant la période de transition (limitée à un an) : du détachement sera accordé aux militant.e.s qui prendront en charge un poste statutaire d'une nouvelle structure ou la gestion du fichier Gasel ou de Trésor Syndicat. Cette subvention exceptionnelle sera du même montant que l'aide structurelle, et permettra le financement de détachement (remboursement de factures de maintien de salaire).

Le but de cette politique d'organisation est de faire en sorte que les Syndicats soient le plus près possible de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de nos secteurs professionnels,

Les principaux bassins d'emplois (plus de 9 000 salarié.e.s du BTP) :

Lyon	ALVERGNE-RHONE-ALPES	44 764
Grenoble	ALVERGNE-RHONE-ALPES	18 552
Saint-Etienne	ALVERGNE-RHONE-ALPES	13 742
Clermont-Ferrand	ALVERGNE-RHONE-ALPES	11 006
Dijon	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	9 417
Rennes	BRETAGNE	19 006
Brest	BRETAGNE	9 063
Tours	CENTRE-VAL-DE-LOIRE	12 277
Orléans	CENTRE-VAL-DE-LOIRE	11 513
Strasbourg	GRAND-EST	12 060
Metz	GRAND-EST	10 486
Nancy	GRAND-EST	9 862
Mulhouse	GRAND-EST	9 315
Sud Picardie Roissy	HAUTS-DE-FRANCE	33 514
Lille	HAUTS-DE-FRANCE	17 867
Paris	ILE-DE-FRANCE	114 872
Saclay	ILE-DE-FRANCE	35 833
Orly	ILE-DE-FRANCE	18 262
Créteil	ILE-DE-FRANCE	13 944
Cergy	ILE-DE-FRANCE	9 750
Rouen	NORMANDIE	19 961
Caen	NORMANDIE	10 161
Bordeaux	NOUVELLE-AQUITAINE	29 740
Toulouse	OCCITANIE	33 069
Montpellier	OCCITANIE	12 888
Nantes	PAYS-DE-LA-LOIRE	26 366
Angers	PAYS-DE-LA-LOIRE	9 260
Avignon	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	11 708
Marseille-Aubagne	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	23 358
Nice	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	12 574
Toulon	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	9 943
Aix-en-Provence	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	9 037



La répartition de ces bassins d'emplois montrait des zones blanches trop vastes en Nouvelle Aquitaine, Grand Est et Bourgogne Franche-Comté.

Il a été donc proposé de rajouter des « bassins rassemblés » pour atteindre les 9 000 :

Belfort-Montbéliard-Héricourt	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	5 594	95 KMS
Besançon	BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	5 340	
Reims	GRAND-EST	8 034	120 KMS
Charleville-Mézières	GRAND-EST	3 774	
Châlons-en-Champagne	GRAND-EST	1 526	
Épernay	GRAND-EST	1 511	
Troyes	GRAND-EST	6 223	120 KMS
Chaumont-Langres	GRAND-EST	1 895	
Vitry-le-François/Saint-Dizier	GRAND-EST	1 833	
Verdun	GRAND-EST	1 088	
Bar-le-Duc	GRAND-EST	1 066	
Poitiers	NOUVELLE-AQUITAINE	7 893	120 KMS
Angoulême	NOUVELLE-AQUITAINE	5 623	
La Rochelle	NOUVELLE-AQUITAINE	4 878	
Niort	NOUVELLE-AQUITAINE	4 419	
Saintes-Saint Jean d'Angely	NOUVELLE-AQUITAINE	2 292	
Bayonne	NOUVELLE-AQUITAINE	7 691	
Pau	NOUVELLE-AQUITAINE	6 984	
Limoges	NOUVELLE-AQUITAINE	6 110	100 KMS
Périgueux	NOUVELLE-AQUITAINE	5 299	
Guéret	NOUVELLE-AQUITAINE	1 700	
Tulle	NOUVELLE-AQUITAINE	1 166	

Liste des SCB avec un nombre d'adhérentes et d'adhérents inférieur à 200 au 30/10/2020 :

1B1802R	SYNDICAT CFDT CONSTRUCTION ET BOIS DU BERRY ET DELA SOLOGNE	198
1B1901L	SYNDICAT CFDT LIMOUSIN CONSTRUCTION-BOIS	178
1B4001V	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS - CFDT DES LANDES	171
1B6404T	SYNDICAT CFDT CONSTRUCTION ET BOIS PYRENEES ATLANTIQUES	169
1B3701N	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT D'INDRE ET LOIRE	159
1B4502U	SYNDICAT INTER CONSTRUCTION ET BOIS CFDT LOIRET ET EURE ET LOIR	151
1B5905Z	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT DE DUNKERQUE	141
1B0101J	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT DE L'AIN	130
1B1001K	SYNDICAT CFDT CONSTRUCTION ET BOIS DE L'AUBE	119
1B3401F	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT DE L'HERAULT	113
1B5201H	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT DE HAUTE-MARNE	94
1B3003E	SYNDICAT CFDT INTER CONSTRUCTION BOIS GARD LOZERE	91
1B5501P	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS CFDT DE LA MEUSE	82
1B5908C	SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS FLANDRES ET LYS CFDT	82
1B1202B	SYNDICAT CFDT CONSTRUCTION BOIS AVEYRON	34

L'ensemble des assemblées régionales se sont tenues au cours du dernier trimestre 2020 et en janvier 2021. Un bilan d'étape sera fait au 1^{er} semestre 2021 et des réorganisations territoriales sont déjà ou seront enclenchées prochainement.

3.3

LA MIXITÉ ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

3.3.1 LA MIXITÉ

Dans le Plan de Travail 2018/2021, nous avons décidé de mettre en place un plan d'actions pour favoriser la mixité dans les Syndicats Construction et Bois et dans les Instances de la FNCB. Afin de préparer ce plan d'actions, il nous a paru indispensable de faire un état des lieux.

Dans ce cadre, nous avons envoyé un questionnaire à toutes les adhérentes dont nous avons connaissance d'une adresse mail. Les retours ont permis d'étayer l'état des lieux et d'apporter des éléments de débat pour construire le plan d'actions mixité de la FNCB, qui a été adopté fin 2018.

Par ailleurs, le Conseil Fédéral a validé la mise en place d'un Groupe de Travail Technique « Mixité » dans le cadre de l'article 19 des statuts de la FNCB. Ce GTT composé de 6 militantes et militants a réalisé un travail d'analyse des résultats obtenus.

Résultats Questionnaire Mixité

La FNCB comptait 3 300 adhérentes dont 1 785 avec une adresse mail valide. 176 d'entre elles ont répondu au questionnaire en ligne.

Une grande majorité des adhérentes qui ont répondu avaient moins de 10 ans d'adhésion. Plus de la moitié avaient moins de 4 ans d'adhésion. Les $\frac{3}{4}$ des adhérentes qui ont répondu n'avaient pas de mandat.

Sur les 135 adhérentes qui n'avaient pas de mandat :

- 79 % ont répondu qu'on ne leur avait jamais proposé d'en exercer un,
- 65 % ont répondu n'avoir jamais eu la proposition de suivre une formation syndicale,
- 45 % étaient intéressées pour prendre un mandat.

Ce questionnaire a donc montré que les adhérentes n'étaient pas hostiles à la formation syndicale ni à l'engagement.

« Une organisation comme la CFDT Construction et Bois, qui se veut une organisation syndicale incontournable, représentative et en phase avec l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, se devait donc de refléter le plus fidèlement possible, la proportion de femmes et d'hommes dans ses secteurs d'activité ».



PLAN ACTION MIXITE

Parler de mixité genre parfois des réactions émotionnelles, de l'agacement ou de l'agressivité ; ces réactions mettent en évidence les stéréotypes de genre et les difficultés de les occulter, notamment dans les lieux de pouvoir. Pourtant c'est un enjeu de démocratie. En effet, comment une Assemblée Nationale, par exemple, pourrait-elle représenter au mieux les intérêts de toutes et tous, si cette assemblée n'était composée que d'hommes (ou que de femmes) ?

Une organisation comme la CFDT Construction et Bois, qui se veut une organisation syndicale incontournable, représentative et en phase avec l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, se devait donc de refléter le plus fidèlement possible, la proportion de femmes et d'hommes dans ses secteurs d'activité.

Par ailleurs, une disposition législative est entrée en vigueur en 2018 : la mixité proportionnelle aux élections. Loin d'être une contrainte, c'est une opportunité pour attirer des militantes vers l'engagement.

Les adhérentes représentaient 15 % de l'ensemble fin 2018. Dans l'instance politique de la FNCB (le Conseil Fédéral), la répartition était de 16 % de femmes contre 84 % d'hommes.

Au niveau des branches, certains CNC sont en conformité avec la répartition des adhérentes et des adhérents de cette branche ; d'autres pas. Au niveau des Inters, seulement 11 % de membres et aucune pilote. Au niveau des DSC/DSN, 8 % de militantes. Au niveau du Pôle formation, 17 % d'animatrices, conforme. Dans

les Syndicats, 7 % de secrétaires généraux et 11 % de trésorières seulement. Dans les sections syndicales, 14 % de déléguées syndicales et 15 % d'élus (tous mandats).

La CFDT, depuis 1982, a pris des mesures volontaristes (parfois des quotas) pour les délégations de Syndicats au Congrès et au CNC par exemple. En 2001, le CNC a adopté un objectif de mixité proportionnelle, qui sera proposé par la CFDT dans la loi Rebsamen de 2015 et reprise dans la loi El Khomri et les ordonnances Macron. La dernière réforme statutaire de la CFDT a introduit aussi des quotas dans le Bureau National. A noter également que la Commission exécutive est mixte (cinq hommes et cinq femmes).

La FNCB-CFDT, dans la réforme statutaire du Congrès d'Amiens (et qui s'est appliquée pour le Congrès de Cherbourg), a introduit un quota de femmes dans le collège A (celui ouvert à tous les Syndicats). 5 postes sont réservés aux femmes. Cela a favorisé la candidature de militantes ; il y a eu 8 candidates et 7 ont été élues. C'est la seule mesure incitative (pas d'obligation mais postes réservés).

Dans le collège B (des 14 plus gros SCB), il n'y a eu aucune candidature féminine ! Et donc pas d'élue.

Dans le collège C (les SN présentés par le CF), aucune candidature féminine n'a été présentée par le CF au Congrès de Cherbourg, mais une militante a rejoint le Secrétariat National en cours de mandat. En 2019 et 2020, le Secrétariat National comptait 16 % de femmes, conformément à la proportion d'adhérentes. Et il faut noter que cette militante avait été élue dans le collège A.

Principe :

Pour agir sur la mixité, on peut donc laisser faire le « *recrutement mixte naturel* » et espérer une représentation équilibrée, ou prendre des mesures incitatives voire contraignantes. Le recrutement mixte naturel consiste à laisser faire les choses et compter sur l'émergence de militantes. On sait depuis longtemps que cela ne fonctionne pas correctement, comme le montre l'état des lieux, ainsi que le bilan du questionnaire. Il est donc primordial, pour modifier durablement les ratios, de mettre en place différentes mesures pour faciliter l'émergence de militantes, ces mesures constituant un Plan d'Action Mixité.

La Commission Confédérale Femmes a émis plusieurs recommandations pour l'élaboration de ce plan d'actions mixité :

- Faire preuve de pragmatisme dans les actions proposées ;
- Adopter une approche rationnelle pour dépasser les réactions émotionnelles ;
- Adopter une approche dans la durée, par palier et à l'appui de l'état des lieux ;
- Sensibiliser les équipes sur les stéréotypes de genre ;
- Être en capacité d'intervenir sur les ambiances et comportements sexistes (afin de les supprimer) ;
- Créer un terrain favorable à l'émergence de militantes à tous les niveaux de l'organisation ;
- Intégrer une dimension genrée dans les règles et les fonctionnements ;
- Intégrer le cas échéant une dimension genrée dans les statuts et règlement intérieur ;
- Prévoir un temps d'évaluation puis de bilan ;
- Nécessité d'avoir des dirigeants convaincus.

Actions proposées :

Action 1 : Composer les CNC proportionnellement aux nombres de femmes et hommes de la branche (échéance : après le Congrès de 2021).

Action 2 : Composer les INTERS en fonction des élu.e.s de l'entreprise (échéance : après chaque élection).

Action 3 : Lancer des actions de développement spécifiques envers les salariées (voir paragraphe Communication sur BATIMAT 2019)

Action 4 : Communiquer de façon spécifique envers les salariées.

(utilisation de l'écriture inclusive, carte postale sur l'égalité de salaire)

Action 5 : Organiser un rassemblement d'adhérentes, avec pour objectifs de les fédérer sur quelques revendications et de constituer un groupe de parole (en 2019). (Le groupe a été réuni plusieurs fois en 2019, pour une formation VSST et pour travailler sur un tract féministe)

Action 6 : Etudier et proposer une réforme statutaire pour la composition du Conseil Fédéral, la composition du Secrétariat National, les délégations au Congrès et au CNF et la composition des CPC des URCB (dans le cadre de la préparation du prochain Congrès de 2021).

(Plusieurs modifications ont été introduites dans le RI du Congrès ainsi que des propositions dans la réforme statutaire)

Action 7 : Informer, former et être intransigeant sur la mixité proportionnelle aux élections, sans stratégie d'évitement (en 2019).

(Un article a été réalisé dans le Vie fédérale de Novembre-décembre 2019)

Action 8 : Mettre à la disposition des Syndicats et des sections syndicales, des outils simples permettant de construire leur mixité.

(La solution retenue a été de l'intégrer dans la réforme des statuts des Syndicats)

La mixité dans notre organisation nous permettra de mieux porter les revendications de tous et toutes. Il y a donc un enjeu de démocratie. Être en proximité avec les travailleuses peut nous permettre aussi de trouver des opportunités de développement. Se développer auprès des femmes, créer des espaces de parole, leur proposer un parcours de formation syndicale (comme pour les hommes) doit leur permettre de s'émanciper et de prendre leur place dans l'organisation.

Former tous et toutes aux stéréotypes de genre et sensibiliser sur les violences sexistes et sexuelles favorisera leur bonne intégration dans toute l'organisation.

Enfin, ces différentes actions doivent avoir pour objectif ultime de créer les conditions de l'émergence de militantes pour tous les mandats et responsabilités, dans les sections syndicales, dans les Syndicats et dans les instances et structures fédérales.



3.3.2 VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Nous avons écrit dans la Résolution du Congrès de Cherbourg (entre autres sujets) que nous devons permettre à toutes et tous de s'émanciper et de participer à la vie de l'Organisation (article 0.1.1.2). La mixité dans l'Organisation n'est possible que si les militantes souhaitant s'investir, ont l'opportunité de le faire en toute liberté et sans aucune appréhension ou mal-être, découlant de la supériorité en nombre des militants, ou de leur attitude ou de leurs actes.

Nos secteurs sont très masculinisés, avec 88 % d'hommes dans le Bâtiment et 50 % dans les CFA, et cela ne changera pas radicalement dans un avenir proche. Les adhérentes qui ont envie de s'investir seront donc très souvent en minorité dans les différentes structures et instances de la FNCB-CFDT et des SCB.

Par conséquent, elles doivent pouvoir exercer leurs mandats ou missions et/ou postuler à d'autres mandats ou missions sans appréhension. Cette tranquillité d'esprit passe par la formation syndicale, la mise à disposition de moyens et par un bon environnement de travail, de la coopération, des débats, exempts de toutes violences sexistes et sexuelles (VSS).

Les Violences Sexistes et Sexuelles sont intolérables dans la société en général, et dans le monde du travail en particulier. La FNCB-CFDT a signé la charte confédérale afin de combattre sans équivoque les VSST au sein de nos structures et instances.

Les **Violences Sexistes et Sexuelles** percutent de plein fouet nos valeurs, l'égalité et l'émancipation, comme cela est rappelé dans la Résolution fédérale du Congrès de Cherbourg et dans la Résolution confédérale du Congrès de Rennes. Nous devons être intolérants face à ces violences.

Nous revendiquons également cette intolérance dans le cadre professionnel et donc nous nous devons de combattre tous propos, attitudes ou actes à caractère sexiste et nous devons être sans concession pour ceux et celles qui commettent des violences sexuelles.

Les violences sexistes et sexuelles touchent majoritairement des femmes mais les hommes ne sont pas totalement épargnés.

Axes de sensibilisation et de prévention :

Nous avons prévu des actions pour nos Syndicats et pour les instances de la Fédération.

Pour les Syndicats, nous avons programmé en 2020, une formation VSST d'une journée dans chaque région. La crise sanitaire a perturbé le calendrier, certaines dates ont dû être reportées sur 2021 et la formation reste disponible au catalogue du CBFFor.

Certains Syndicats (Vosges, Bretagne Armorique) ont également sollicité la FNCB pour une sensibilisation.

Conformément au Plan de travail, les membres du Conseil (octobre 2018) ainsi que l'ensemble des animateurs et animatrices de formation (février 2019) ont également été sensibilisé.e.s.

Enfin, nous avons réalisé en janvier 2020, un cahier spécial VSST dans le numéro 707 de Vie fédérale.

Le sexisme et le harcèlement sexuel sont définis dans le Code du travail, ainsi que l'obligation de prévention des employeurs sur les violences sexistes et sexuelles. C'est donc un sujet syndical. Nos équipes doivent s'en emparer, comme pour les autres sujets.

Pour nous, lutter contre le sexisme et contre les violences sexuelles doit être un engagement pour la liberté, la dignité humaine, l'émancipation et doit donc faire partie de notre mission de syndicaliste.



Cfdt Janvier - Février 2020 | N°707 Dossier spécial

CONSTRUCTION ET BOIS

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST)

Dossier

- 710 La CFDT et les violences sexistes et sexuelles au travail
- 712 Identifier les types de harcèlement sexuel
- 713 Le harcèlement sexuel: bien le distinguer
- 714 Le harcèlement sexuel: un délit pénal
- 715 Le rôle du CSE La négociation
- 716 Les obligations de l'employeur
- 717 Les actions possibles
- 718 Prévention contre le harcèlement et contre toutes formes de discriminations

INTOLERABLES

« Les auteurs de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, dans 27 % des cas, ne sont pas connus et ne sont pas punis. »

« En France, on estime que 10 % des femmes ont subi au moins une fois une violence sexuelle au travail. »

« 3 femmes victimes de harcèlement sexuel sur 10 ont déclaré être en situation d'emploi précaire au moment des faits. »

9

SENSIBILISATION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

DURÉE 1 JOUR

FORMATIONS THÉMATIQUES

PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

- > Elus CSE / membres de la commission SACT, militant.e.s d'entreprise et salarié.e.s en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Aucune prérequis nécessaires

OBJECTIFS DE FORMATION

- > Identifier le cadre législatif et sa évolution
- > Définir ce que sont les violences sexistes et sexuelles
- > Renforcer la prise en charge de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail par les collectifs syndicaux et les élus CSE
- > Prendre en charge systématiquement les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail

DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

- > Connaître l'histoire des actions menées par la CFDT sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Exprimer et restituer ses représentations sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Identifier les réalités des violences sexistes et sexuelles au travail, au travers de trois scénarios de droit: le droit pénal, le droit du travail et le droit civil
- > Connaître les acteurs et les étapes de la prise en charge d'une victime de violences sexistes et sexuelles au travail

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- > Présentations, exposés et synthèses de l'animateur, travaux individuels, travaux en groupes et sous-groupes

DATES ET LIEUX

100 formations programmées par la FNCB - voir les LIREB pages 62 à 67

COÛT

- > Formation gratuite organisée par la FNCB dans le cadre de son plan d'action annuel
- > 20€ par participant.e.s en demande spécifique d'un Syndicat, d'une Section ou d'une liste

PLAQUEAU DE FORMATION FNCB-CFDT 2020

3.4

LES JEUNES ET LE RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL

SN : JEAN-MARC CANDILLE

Conformément à la résolution du dernier Congrès de Cherbourg, le Conseil Fédéral et la Fédération se sont emparés de ce sujet d'importance pour le syndicalisme et surtout pour notre syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents.

Un premier travail d'état des lieux a été présenté au Conseil Fédéral des 28 et 29 mai 2019. Il a mis en exergue que dans notre champ d'activité, la première adhésion est assez tardive (40 ans) et la moyenne d'âge des militants en responsabilité est de 53 ans. De plus, 1 898 adhérents sont âgé(e)s de moins de 35 ans, soit 8,3 % et 6 314 adhérent.e.s ont plus de 54 ans, et 27,6 % c'est la proportion des moins de 35 ans doit donc prendre de l'ampleur afin de relever le défi du renouvellement générationnel

Autre constat, l'adhésion en ligne nous amène plus de jeunes, plus de femmes et plus de cadres que l'ensemble de la typologie actuelle de nos adhérentes et adhérents.

C'est donc un vecteur de développement que nous devons favoriser pour attirer les Jeunes.

Après ce Conseil Fédéral, il a été décidé d'affecter une secrétaire fédérale sur ce dossier en lien avec le responsable politique. Son rôle est :

- ◆ D'animer le groupe Jeunes ;
- ◆ De Participer aux réunions organisées par la Confédération et de s'investir dans le projet « *Effervescence Europe* » de la CFDT ;
- ◆ De Mettre en place un Groupe Jeunes ;
- ◆ De Prévoir dans la prochaine réforme statutaire, des mesures d'implication dans les structures FNCB.

Cette question fait bien évidemment partie des débats des Congrès et des Conseils Fédéraux depuis de nombreuses années, mais elle n'a malheureusement jamais apporté les résultats attendus et indispensables au renouvellement de notre organisation.

Les différentes solutions mises en œuvre sont notamment les rassemblements de jeunes et le système de pré-adhésion. Le constat est qu'ils ont été infructueux et n'ont apporté que peu ou pas de résultats probants. Le système de pré-adhésion a été présenté au CF de mars 2017. A ce jour, aucun Syndicat ne s'est inscrit dans cette démarche.

L'enjeu est donc non seulement de mobiliser les jeunes travailleuses et travailleurs mais également de mobiliser nos militantes et nos militants afin qu'ils aillent vers cette population.

3.5

LE SOUTIEN JURIDIQUE

Pendant cette mandature, de nombreuses évolutions législatives ont impacté le droit du travail, le droit collectif dans les branches et les entreprises ainsi que les instances représentatives du personnel, notamment avec les Ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Par ailleurs, la mandature a été marquée par une crise sanitaire entraînant de lourdes conséquences économiques et sociales dans nos secteurs.

Pour répondre à toutes ces évolutions, la FNCB a décidé d'accentuer l'accompagnement et l'aide à nos structures Construc-

tion et Bois mais également à nos délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux ainsi qu'à nos inter-entreprises.

Dans ce contexte, il est important que nos structures soient outillées et accompagnées juridiquement pour répondre concrètement à leurs sections syndicales d'entreprises et leurs adhérents. La FNCB a contractualisé en 2016, avec un cabinet d'avocat spécialiste du droit du travail, la mise en place d'une hotline juridique. Dans cette mandature, la FNCB a continué cette contractualisation dans l'intérêt de

nos Syndicats Construction et Bois pour qu'ils bénéficient d'une aide juridique avec un tarif avantageux.

Une campagne a été faite auprès de nos structures pour qu'elles contractualisent avec le cabinet LBBa. Cet accompagnement permet aux Syndicats d'avoir une réponse dans les 48 heures sur des questions ne dépassant pas 1 heure de traitement. En ce qui concerne les dossiers plus compliqués, le cabinet LBBa propose un devis pour la représentation du Syndicat dans les dossiers contentieux.

Pour que ces structures bénéficient d'un tarif préférentiel, la FNCB contractuelle

tous les ans avec ce cabinet pour fixer la tarification de l'abonnement de nos Syndicats. La FNCB a toujours maintenu une tarification fixe pour les Syndicats en prenant en charge une revalorisation par la FNCB. L'objectif de cette décision est que le prix ne soit pas un frein à l'abonnement de nos Syndicats. Chaque année avant le renouvellement du contrat avec LBBa, un bilan quantitatif et qualitatif est fait entre la FNCB et le cabinet.

Le plan de travail nous a invités à dresser un bilan auprès du Conseil Fédéral sur les dispositifs juridiques existants au sein de la FNCB. Ce qui a été fait les 28 et 29 mai 2019.

Bilan des abonnements à la hotline LBBa :

SCB	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
BERRY SOLOGNE	NON	OUI	OUI	OUI
BRETAGNE ARMORIQUE	OUI	OUI	OUI	OUI
FRANCHE COMTE	NON	OUI	NON	NON
HAUT RHIN	OUI	OUI	OUI	OUI
HERAULT	OUI	OUI	OUI	OUI
INTERDEP IDF	OUI	NON	NON	NON
ISERE	OUI	OUI	OUI	OUI
LANDES	OUI	OUI	OUI	OUI
LOIRE ATLANTIQUE	NON	OUI	NON	NON
METROPOLE LILLOISE	NON	NON	OUI	OUI
METROPOLE PARISIENNE	OUI	OUI	OUI	OUI
POITOU CHARENTES	OUI	OUI	OUI	OUI
SEINE EURE	NON	OUI	NON	NON
VACA	NON	OUI	OUI	NON
VAUCLUSE	OUI	NON	NON	NON
VENDEE	OUI	NON	NON	NON
VOSGES	OUI	NON	NON	NON
AIN	NON	NON	NON	OUI
FINISTERE	NON	NON	NON	NON
FNCB	OUI	OUI	OUI	OUI
	12	13	11	11

Les Syndicats qui n'ont pas renouvelé avaient soit jamais utilisé le service, soit utilisé qu'une seule fois.

Les questions le plus souvent posées portent sur :

- Droit syndical/IRP à 36,70 %
- Contrat de travail à 17,70 %
- Rupture du contrat de Travail à 12,70 %
- Négociation Collective à 7,60 %
- Temps de Travail à 6,30 %

- Santé/Sécurité à 5,10 %
- Fonction Publique à 1,30 %
- Questions Diverses (réorganisations, Fiscalité, Formation, Epargne salariale, CPH, etc...) à 12,70 %.

Un questionnaire a été envoyé aux Syndicats en avril 2019.

Le retour du questionnaire le 14 mai 2019 :

Sur 56 Syndicats Construction et Bois, 20 ont répondu.

Synthèse des réponses :

Sur les 20 SCB qui ont répondu, 10 étaient abonnés en 2019 et 5 y ont été dans ces 3 dernières années.

Sur les 19 SCB qui sont ou étaient abonnés, 14 ont ou avaient bénéficié de l'aide structurelle.

Les SCB qui utilisent les services de LBBa en sont très satisfaits majoritairement et soulignent des délais rapides et efficaces.

La majorité des SCB qui n'utilisent pas les services de LBBa utilisent un autre service juridique. Le coût et la non satisfaction sont très peu cités.

Sur les 10 abonnés en 2019, 8 SCB ont souhaité renouveler leur abonnement et 1 SCB qui n'avait jamais souscrit d'abonnement a souhaité le faire.

Les journées juridiques fédérales programmées (2017/2020) :

- 2 journées sur les Ordonnances MACRON avec le service juridique :
Nombre de participants : 37 participants dont 8 femmes ;
- 1 journée sur l'introduction au droit avec le service juridique.
Nombre de participants : 6 participants dont 1 femme ;
- 3 journées sur les APC et RCC avec le service juridique.
2 journées annulées pour cause d'inscription et de confinement ;
- 1 journée sur l'APLD avec le service juridique.
Journée annulée pour cause de confinement ;
- 3 journées sur le CSE : dont 1 journée annulée cause confinement avec le cabinet LBBa.
Nombre de participants : 18 participants dont 6 femmes ;
- 4 journées sur le Licenciement Economique : dont 1 journée annulée cause confinement avec le cabinet LBBa.
Nombre de participants : 31 participants dont 6 femmes ;
- 3 journées sur la CNAS avec le responsable de la CNAS :
Nombre de participants : 35 participants dont 5 femmes

Les journées annulées en 2020 seront reprogrammées dans l'année 2021 avec le Service juridique de la FNCB et le cabinet LBBa.



Les notes, les articles juridiques et le site :

A chaque numéro de Vie Fédérale, un article d'actualité juridique est publié.

Des notes juridiques avec des préconisations syndicales sont envoyées régulièrement aux militantes et aux militants (DSC et DSN) ainsi qu'aux Syndicats pour les outiller dans leurs négociations d'entreprises mais également afin de leur amener des réponses à certaines interrogations.

La FNCB constate globalement que les outils d'aide juridique fonctionnent et satisfont les structures ainsi que les militantes et militants. Mais encore beaucoup de militants et de Syndicats interpellent le Service juridique de la FNCB sur des questions qu'ils pourraient obtenir en utilisant les outils mis à leur disposition.

Depuis les lois Rebsamen, El Khomri et les Ordonnances Macron, les interpellations du Service juridique sont de plus en plus fréquentes et il devient impossible de répondre à tout le monde surtout dans un délai raisonnable.

Les Syndicats qui interpellent le plus souvent le Service juridique de la FNCB sont ceux qui n'ont pas souscrit à un abonnement à la hotline ou à un autre service.

Le Service juridique de la FNCB doit rester un outil pour la Fédération pour analyser les nouvelles dispositions législatives et conventionnelles, pour venir en appui des Secrétaires Nationaux et actualiser les outils juridiques à destination des Syndicats Construction Bois et militants.

Il a donc été validé par le Conseil Fédéral de continuer la contractualisation avec LBBa, de relancer la campagne auprès des Syndicats et d'inciter les CSE des grandes entreprises à souscrire un abonnement à la hotline LBBa.

Des courriers ont été envoyés à chaque structure pour faire remonter le bilan et tenter de convaincre de l'intérêt de l'abonnement à la hotline LBBa avec des tarifs préférentiels.

Pendant cette période de crise sanitaire et même pendant les périodes de confinement, la FNCB et notamment le Service juridique sont restés mobilisés pour nos Syndicats et nos militants.

La veille juridique a été amplifiée afin d'informer sur toute les mesures gouvernementales prises en urgence sans oublier les plans de continuité de l'activité de nos secteurs mais également les négociations de branches.

Des notes juridiques ainsi que des articles ont été diffusés pour accompagner nos structures et nos militants dans cette période compliquée avec des conséquences économiques et sociales dans les entreprises de nos secteurs.

Le Service juridique a alimenté sur le site de la FNCB toutes les informations d'ordre juridique pour aider et accompagner nos

militants et nos structures dans les domaines qui les concernent.

Le Service juridique est fortement sollicité sur le suivi des accords dans les entreprises et les branches. Parce que même pendant la crise sanitaire, l'activité des entreprises continue tant bien que mal avec les négociations relatives au télétravail, l'activité partielle de longue durée, les négociations annuelles obligatoires, la qualité de vie au travail...

Depuis la fin du premier confinement, les tribunaux ont réouvert avec des actions juridiques par les Syndicats mais également dans les entreprises. Le Service juridique doit donc constituer les dossiers CNAS et valider les dossiers ouverts par les Syndicats.

Si les actions juridiques devaient s'amplifier suite à la crise sanitaire, le Conseil Fédéral a validé le renforcement de ce service par un militant maîtrisant le droit sur les Plans de Sauvegarde de l'Emploi et d'un ou d'une salarié.e en contrat à durée déterminée spécialiste en droit du travail.

3.6

LA POLITIQUE DE FORMATION SYNDICALE FÉDÉRALE



SN : RUI PORTAL

Le Congrès de Cherbourg a réaffirmé la priorité de la formation syndicale et a acté le fait d'apporter davantage de visibilité à la politique de formation syndicale fédérale pour améliorer l'accompagnement des SCB ainsi que celui des militantes et des militants.

Dans cette mandature, la formation syndicale a été un axe prioritaire de notre action pour :

- ♦ Soutenir notre stratégie d'action et de développement par des pratiques syndicales au plus près des salarié.e.s ;
- ♦ Accroître notre capacité d'influence, renforcer notre efficacité, notre cohérence et notre identité ;
- ♦ Accompagner l'évolution de notre fonctionnement ainsi que notre renouvellement et axer la formation en fonction des parcours militant.e.s.

• Parce que, la formation syndicale est un levier important qui permet aux adhérent.e.s et militant.e.s de constituer leur

bagage syndical afin de leur permettre de se repérer dans la CFDT, de s'engager, d'acquérir les compétences et les connaissances indispensables pour être à l'aise dans leurs missions et mandats ;

- Parce qu'elle est à la fois garante de l'émancipation de nos adhérent.e.s et de nos militant.e.s et l'une des clés de notre efficacité dans l'entreprise ;
- Parce qu'elle est également un « outil » au service du développement et du renforcement de l'organisation et de ses structures.

Pour renforcer notre activité de formation syndicale, le Conseil Fédéral a mis en place un schéma directeur pour l'ensemble de la mandature afin de fixer un cadre cohérent, lisible par tou.te.s dans lequel devront s'inscrire les SCB et les INTERS.

Pour atteindre les objectifs du schéma directeur, il a également interrogé dans sa globalité le dispositif de formation syndicale fédérale afin de réussir un changement d'échelle pour former plus et mieux.

Il a mené cette introspective à travers plusieurs domaines qui font sens dans un dispositif de formation syndicale FNCB-CFDT :

- ❶ Rappeler le rôle et les prérogatives des Syndicats et de la Fédération
- ❷ Réorganiser la gestion des demandes et des besoins
- ❸ Réviser l'offre de formation
- ❹ Renforcer le réseau d'animatrices et d'animateurs
- ❺ Réengager la mutualisation avec les structures interprofessionnelles
- ❻ Refonder le modèle budgétaire

Au regard de la mise en œuvre 2019 et 2020, le Conseil Fédéral a procédé à plusieurs ajustements pour 2021 sur les dispositifs validés dans le cadre de la politique de formation syndicale en 2018 qui a modifié sensiblement l'organisation de la formation syndicale fédérale.

Il s'agit notamment des points suivants :

- Les Syndicats déposent les plans de formation y compris sur les formations dites Gratuites ;
- Les noms des inscrits doivent être envoyés à la Fédération au plus tard 4 semaines avant la formation ;
- Aucune demande de formation ne sera acceptée en-dessous de 10 stagiaires ;
- Valider l'envoi direct aux militantes et militants des offres de formations gratuites.

Les DS pourront directement s'inscrire sur GFoSyEL aux formations gratuites. Les Syndicats seront informés par la Fédération de la liste de leurs militantes et militants formé.e.s.

Bilan quantitatif et qualitatif 2015-2019

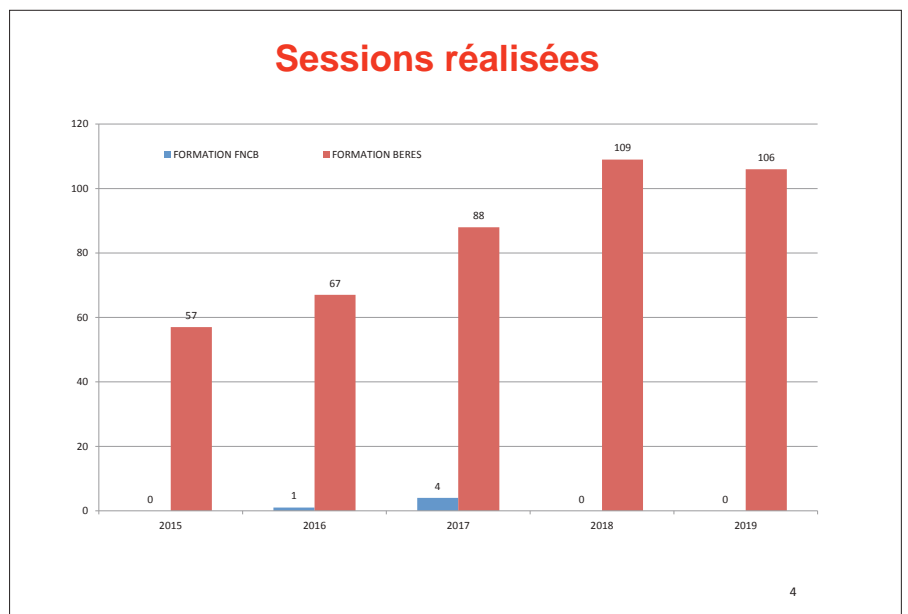
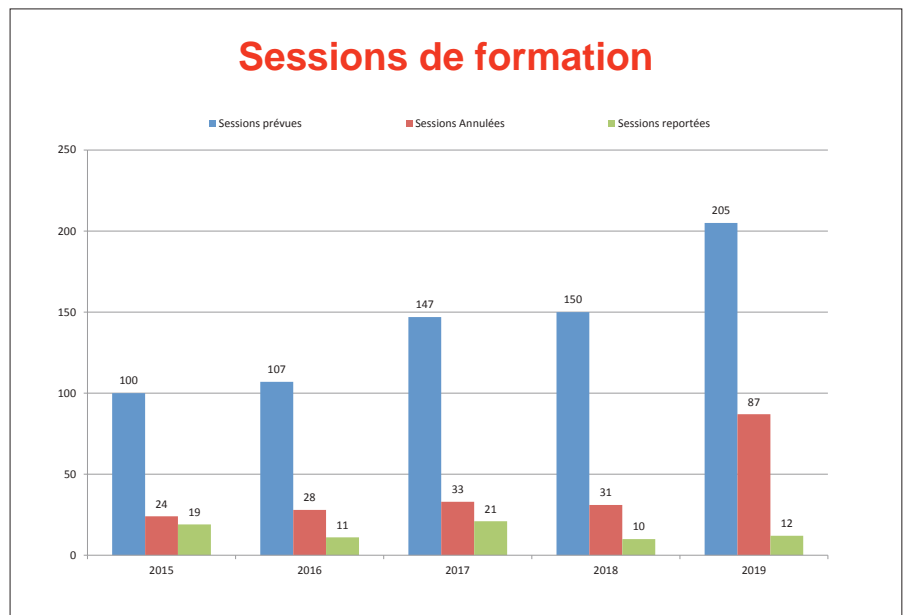
En 2019, le nombre de formations s'élève à 106. Ce sont 1 257 stagiaires qui ont été formés dont 235 femmes. Au total, cela représente 3 663 jours/stagiaires de formations.

Cela représente une activité forte, qui reste au niveau de l'activité 2018 et plus élevée que les autres années.

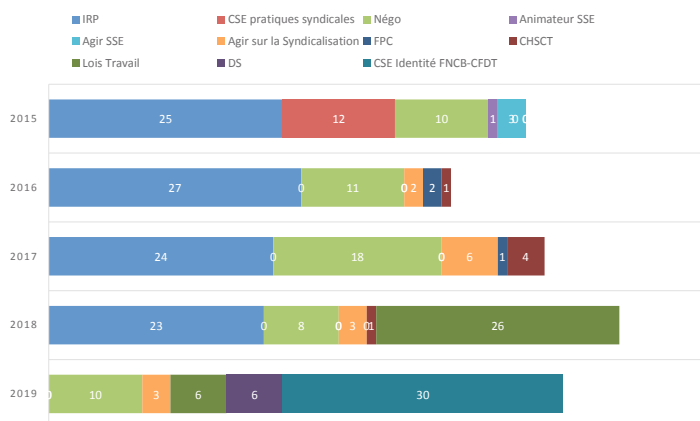
Toutefois, il est constaté un écart important des sessions prévues entre 2019 et 2018 soit + 55. Cela s'est principalement traduit par une hausse des annulations qui s'est élevée à 87 soit + 56 annulations.

Il s'agit sûrement d'un effet pervers de la suppression des clés de répartition.

Il faudra palier à cette dérive qui semble se confirmer en 2020 pour éviter une surcharge de travail inutile et chronophage pour le Pôle Formation.



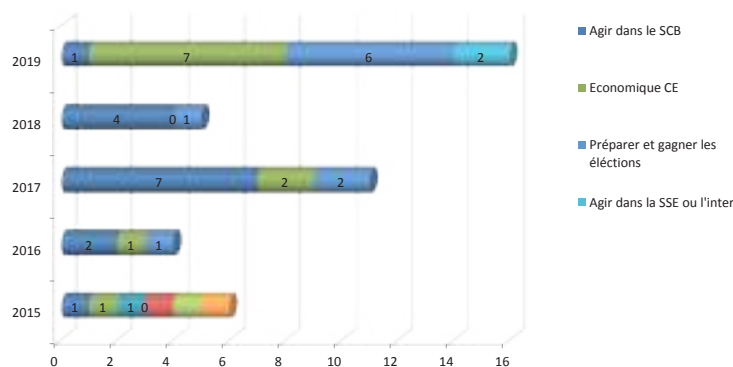
Evolution des formations de base



La très grande majorité des formations en région se concentre sur les formations dites de base que sont « CSE Connaissance FNCC-CFDT » (30) et « Négociateur d'Entreprise » (10).

Sur les autres formations, la concentration se fait sur des formations d'INTER ou de mandats. Il est à noter le peu de demandes pour des formations « Agir pour la syndicalisation » au regard des enjeux pour l'organisation. Il faut également souligner le peu de sollicitations pour les formations « Agir sur la formation professionnelle » alors qu'il y a eu une réforme d'ampleur sur le sujet qui bouleverse beaucoup le dossier. De même, pour celles sur les mandats de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui ne soulèvent pas les foules parmi nos mandaté.e.s fédéraux. (CPNE, CPREF, OPCO et administrateurs CFA - entre 10 à 15 % de formés).

Evolution des autres formations



Les formations « Violences sexuelles et sexistes » (VSST) et « Imagin'cadres » ont été proposées à partir de 2019 dans le cadre de nos politiques fédérales. Elles ont été appréciées et ont été programmées dans chaque URCCB en 2020 mais leur tenue a été impactée par la crise sanitaire.

Le nombre de CSE économique et CSE-SSCT est en sensible augmentation conformément à nos objectifs.

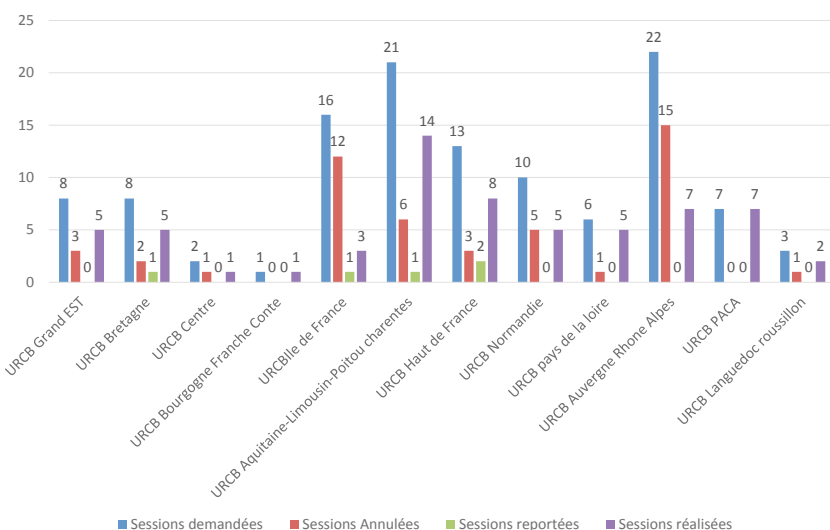
La Fédération a organisé trois formations d'animatrices et d'animateurs et a ainsi formé 16 militantes et militants en 2019. Les SCB ont inscrit la moitié des candidates et des candidats. Le Pôle Formation compte environ 41 animatrices et animateurs issu.e.s de nombreux secteurs professionnels (hors salarié.e.s FNCC).

Parmi les 55 SCB, la Fédération a effectué en 2019 des formations dans 29 d'entre eux (soit 4 de plus qu'en 2018).

La Fédération constate une amplification de la tendance sur le premier trimestre 2020 (1^{er} janvier au 13 mars 2020) en matière de demande de formations (250) et d'annulations (40 % - 15/39).

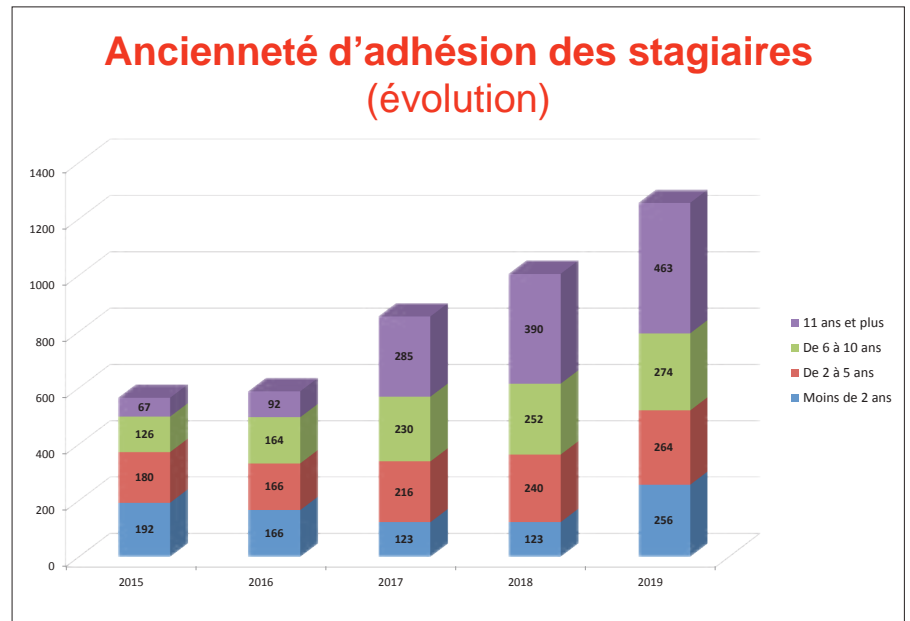
La demande de formation syndicale est forte pour l'année 2020. Toutefois, la crise sanitaire a contraint la Fédération à annuler 86 formations. L'activité du CBF sera impactée et la Fédération n'arrivera probablement pas à rattraper les mois de confinement.

Formations par régions



Le nombre de stagiaires suivant leur ancienneté d'adhésion démontre en 2019 une augmentation de la formation des nouvelles et nouveaux adhérentes et adhérents mais également une augmentation des adhérentes et adhérents plus anciens.

Ces tendances vont dans le sens des priorités du plan d'action 2019. Toutefois, il est probable qu'il s'agisse d'un effet mécanique dû à l'augmentation globale du nombre de formations.



3.7

UNE FN CB-CFDT QUI AGIT AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

SN : JEAN-MARC CANDILLE

La période 2017-2021 aura été marquée par la campagne pour les élections européennes. Ces périodes électorales sont toujours un défi pour notre organisation et l'enjeu était de créer le débat entre les militants et faire de mettre en place des outils pédagogiques clairs. Autre élection qui aura marqué le mandat : celle du nouvel exécutif de la FETBB. Après plusieurs mois de préparation, un nouveau Secrétaire général et une nouvelle équipe exécutive ont été élus lors de l'Assemblée Générale de Vienne en novembre 2019. Une délégation de 4 personnes représentait la FN CB avec le Secrétaire National et la Secrétaire Fédérale (Alexandra Charton - membre du CEE Vinci, Patrice Ponceau, coordinateur FETBB du CEE Vinci et membre du CEE LafargeHolcim).

En parallèle de ces deux grands événements, la FN CB a poursuivi son action au sein des comités d'entreprise européens, son action de lobbying en collaboration avec la FETBB. La FN CB a également dé-

veloppé plusieurs projets internes, tels qu'un débat consacré aux élections européennes ou la mise en place d'une formation sur la sous-traitance. Enfin, au niveau international, la FN CB a continué à collaborer avec l'IBB et à s'investir dans le projet Afrique francophone avec les Syndicats belge et néerlandais.

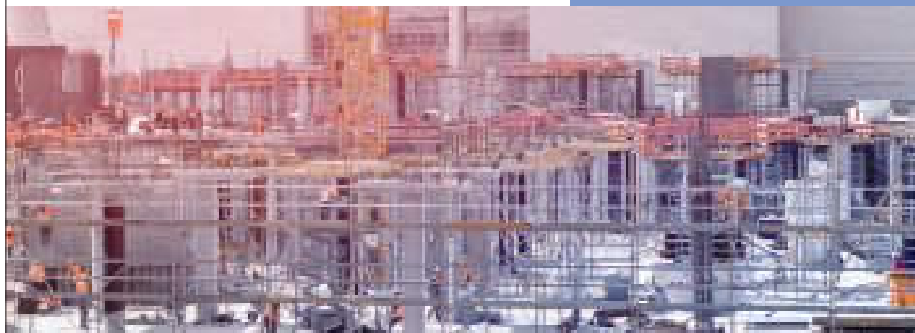
Comités d'entreprise européens (CEE).

Au niveau des comités d'entreprise européens, la FN CB a le mandat de coordonner les CEE de trois groupes : Imerys, LafargeHolcim et Vinci. Durant ce mandat, la FN CB a contribué à la révision des accords des CEE des groupes Imerys et Vinci.

Lobbying FETBB

L'implication de la FN CB dans les activités de lobbying de la FETBB s'est poursuivie durant le mandat. Trois événements peuvent être mis en avant :

- La signature, en novembre 2017, du premier accord volontaire entre la FETBB et une organisation patronale (EPF : fédé-



ration européenne des panneaux à base de bois). Cet accord porte sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition au formaldéhyde dans l'industrie européenne des panneaux. En novembre 2018, la FNCB a participé à un séminaire co-organisé par la FETBB et CEI-Bois et consacré aux « *perspectives et challenges des industries du bois en Europe* ». Un des principaux sujets abordés pendant ce séminaire était la prévention des poussières de bois. Freddy Soret et Jean-Marc Candille ont représenté la FNCB à cet événement.

- Le rejet, en mars/avril 2018, du projet de carte européenne de services. Cet outil, tel qu'imaginé par la Commission européenne représentait une voie supplémentaire vers plus de dumping social et une atteinte aux capacités de contrôle des Etats membres. Bien que rejeté en 2018, ce dossier a été mis à l'agenda de la nouvelle Commission. La FNCB devra donc rester vigilante sur ce point.

- Après plusieurs années de débats et d'allers-retours entre les institutions européenne, la révision de la directive détachement a été adoptée en mai 2018. Avec plus de 516 000 travailleurs détachés en France en 2017 (dont 27 % dans le secteur de la construction), il est peu probable que cette directive suffise à encadrer cette situation et à éviter les pratiques frauduleuses.

Enfin, l'année 2019 était une année d'Assemblée Générale pour la FETBB qui a vu l'ensemble de son exécutif renouvelé. Tom Deleu (Belgique) a été élu Secrétaire général et Johan Lindholm (Suède) est devenu le nouveau Président. A la suite de cette Assemblée Générale, les organisations affiliées ont procédé à la désignation de leurs nouveaux représentants dans les

comités et groupes de la FETBB. Afin de réinvestir le comité bois et le groupe santé/sécurité, la FNCB a fait le choix de désigner des militants. Ils peuvent ainsi apporter leur expertise de terrain pour faire avancer les débats.

Les projets internes à la FNCB

Le travail à destination des membres de CEE s'est renforcé, la liste de diffusion est désormais opérationnelle et à jour. En avril 2018, la FNCB a organisé un déplacement à Bruxelles avec 14 membres de comités européens. L'objectif était de rencontrer plusieurs acteurs des questions européennes (FETBB, FIEC, député européen). En mai 2018, une réunion de sensibilisation à la RSE a eu lieu. Ce sujet a pris un peu plus d'ampleur lors du Conseil National Fédéral de 2019 consacré à la sous-traitance. Bien que la sous-traitance ne soit pas uniquement une problématique qui dépasse nos frontières, ce CNF a permis au Pôle Europe et International de la FNCB de sensibiliser les militantes et les militants aux outils d'encadrement de la sous-traitance, et notamment au travail qui peut être réalisé grâce aux plans de vigilance, aux comités d'entreprises européens et aux accords cadre internationaux. Ce CNF a également permis de mettre en avant quelques initiatives d'encadrement de la sous-traitance en France et en Europe, dans le secteur de la Construction mais pas uniquement.

Ainsi, Frédéric Bernadet (directeur opérationnel VINCI Construction travaux publics Ile-de-France et travaux maritimes) est venu présenter la démarche engagée il y a plus d'un an afin d'encadrer la sous-traitance au sein de sa structure. Didier Wack (militant de la CFDT chimie énergie) a présenté les mesures prises en matière de sous-traitance responsable chez EDF. Serge Stockis (responsable syndical pour un Syndicat belge (CSC) au sein de CBR Lixhe, groupe Heidelberg Cement) a apporté un témoignage sur la situation en Belgique et le travail des Syndicats sur ce sujet. Enfin, Fabien Billet de la Fédération Interco CFDT (responsable commande publique pour Bordeaux Métropole) a présenté le travail réalisé par les équipes d'Interco en matière de commande publique.

Après plusieurs mois de travail avec Syndex, une formation consacrée aux outils syndicaux d'encadrement de la sous-traitance a vu le jour au début de l'année 2020.

Ce mandat a été marqué par les élections européennes, en mai 2019. Afin de sensibiliser les militantes et les militants aux enjeux des élections européennes, la FNCB a organisé plusieurs interventions-débats dans les Syndicats. Toujours dans la même optique de sensibilisation et de débat, la FNCB a organisé, dans les locaux de Bolivar, un événement de plus grande ampleur. Le 2 avril 2019, Pascal Lamy, Marcel Grignard, Werner Buelen, Sylvain Lefebvre et Laurent Berger ont été invités à débattre autour du thème « *citoyen et syndicalise, deux voix pour agir pour l'Europe* ».

Enfin, la FNCB coopère avec la Confédération afin de développer un projet syndical dans le cadre des chantiers des Jeux Olympiques 2024. L'objectif est de renforcer notre présence syndicale sur ces chantiers afin d'informer les travailleuses et les travailleurs, et notamment les travailleuses et travailleurs détaché.e.s, de leurs droits en matière de salaire et de conditions de travail.

Coopération internationale

Au niveau international, la FNCB a renforcé son engagement dans le projet Afrique francophone. Plusieurs événements ont eu lieu (à Lomé en octobre 2017, à Cotonou en février 2018 et février 2019, et à Dakar

en février 2020). A chaque fois que cela a été possible, des représentantes et représentants des grands groupes concernés par le projet (Vinci et Eiffage) ont participé à ces séminaires afin de renforcer les liens entre les instances nationales, européennes et nos collègues sur place.

Actions de l'IBB

La fin d'année 2017 était une année de Congrès pour l'IBB et un nouveau Présidium a été élu. Cette élection n'a que peu d'impact pour la FNCB qui ne revendique aucun poste clé dans les instances de l'IBB. Au niveau de l'activité, la période a été marquée par le refus catégorique de la direction du groupe LafargeHolcim de signer l'accord mondial. Ce refus est intervenu après de longs mois de négociations qui avaient porté leurs fruits, mais l'arrivée de Jan Jennisch à la tête du groupe a fait basculer la situation. Depuis, les relations sociales au niveau mondial sont beaucoup plus complexes et le groupe beaucoup moins investi. Néanmoins, le réseau mondial continue ses activités, mais de manière plus réduite et sur les fonds propres des organisations syndicales.



3.8

LA POLITIQUE FINANCIÈRE

SN : SYLVIE LE TALLEC

Avoir une politique financière permet de structurer nos moyens et nos décisions en matière financière au regard de nos responsabilités, de nos ambitions et de la réglementation sur le financement du syndicalisme.

Suite aux bouleversements survenus au cours de la dernière décennie au niveau du financement de l'activité syndicale, il a été décidé d'actualiser et formaliser notre politique financière en s'appuyant sur les quatre principes réaffirmés à l'issue du Congrès confédéral de Rennes :

1. Assurer l'autonomie de l'organisation,
2. La solidarité entre les structures,
3. La transparence des informations
4. La neutralité dans l'application des

règles définies collectivement.

Ainsi, fin 2019, notre politique financière a été passée en revue et validée par le Conseil Fédéral.

Assurer l'autonomie de l'organisation en se dotant de moyens conséquents et pérennes.

Face à la tension croissante sur les moyens extérieurs, il est de plus en plus essentiel d'asseoir notre fonctionnement sur des ressources qui nous soient propres. Pour cela, le seul levier est le nombre de cotisations et leurs montants.

De fait, notre investissement dans les actions de développement demeure un poste prioritaire dans notre budget de fonctionnement. Ceci étant, le Syndicat est la structure politique responsable de

l'appel de cotisations auprès des adhérentes et des adhérents. C'est pourquoi, en toutes occasions, la Fédération a sensibilisé les SCB sur l'importance de l'application de la charte de la cotisation et son impact sur le financement de l'ensemble de notre organisation.

En complément des cotisations, la Fédération a constamment recherché des moyens financiers :

- dans les branches avec la mise en place d'accords pour le financement du dialogue social ;
- en soutenant la négociation de nouveaux accords de droit syndical d'entreprise ou de groupe ;
- en développant la mutualisation des fonds du CFESS dans les branches ou interbranches ;
- en s'engageant avec la Confédération sur les fonds dédiés au développement, à l'organisation et à la formation.

Le travail sur les ressources financières s'est évidemment accompagné de la maîtrise des charges afin de renouer avec des exercices excédentaires. Si la tendance a été à l'amenuisement des résultats sur cette dernière décennie, les mesures d'économie prises en cours de mandat ont été télescopées par la crise sanitaire. De fait, le résultat de l'année 2020 ne saurait être considéré comme significatif. Etant donné le manque de visibilité à l'heure où ces mots sont écrits, et sous réserve d'un retour à la normale, il faudra sans doute attendre une année pour mesurer la portée des décisions prises.

Quoiqu'il en soit, la Fédération s'est attachée à bâtir ses budgets en honorant ses missions mais avec un objectif prioritaire de résultat excédentaire, pour maintenir nos réserves à un niveau de sécurité satisfaisant sur quatre axes :

1. Assurer nos Congrès en favorisant la participation des Syndicats Construction et Bois ;
2. Préserver l'avenir avec des réserves de fonctionnement avec un objectif de deux ans de budget ;
3. Assurer nos engagements avec des réserves de projets et d'activités ;
4. Avoir une marge de manœuvre pour couvrir les imprévus avec la réserve générale.

La Fédération, c'est aussi une entreprise avec des missions et des salarié.e.s. Et si

l'on conçoit que le syndicalisme est mortel, ses seules garanties de survie, son seul patrimoine correspondent à ces réserves. Celles-ci doivent permettre de survivre sans ressources extérieures et, le cas échéant, procéder à une liquidation, incluant le licenciement du personnel.

Le réengagement sur sa politique financière a permis de sécuriser nos moyens et les mettre en concordance avec la mise en œuvre de nos responsabilités et de nos ambitions.

Assurer la solidarité entre les structures en poursuivant les efforts envers les SCB et URCB

Au fil de ces 4 années, la Fédération a octroyé les moyens nécessaires aux URCB pour animer, coordonner les Syndicats et mettre en place la politique fédérale dans les régions. Les enveloppes budgétaires ont été utilisées au financement du temps des coordinateurs, l'organisation de formations, des plans d'action régionaux et bien sûr les moyens nécessaires aux négociations paritaires régionales. Ainsi, sur la part de cotisation revenant à la Fédération (25,4 %), une enveloppe budgétaire a été dédiée aux budgets de nos URCB à raison de 12,42 %.

Le soutien aux Syndicats Construction et Bois s'est quant à lui poursuivi par le financement d'actions axées sur les priorités fédérales de :

- Syndicalisation par la dotation de moyens dédiés au développement via des plans d'action ;
- Représentativité par la dotation de moyens financiers et logistiques dédiés à la préparation des élections ;
- Structuration avec des financements (aide structurelle) et la formation des exécutifs des Syndicats Construction et Bois et leur accompagnement ;

Chaque année, des formations ont notamment été proposées aux trésoriers et aux trésoriers afin de pérenniser les compétences au sein des Syndicats. En dépit des opérations de sensibilisation, il est néanmoins à regretter un trop faible nombre d'inscrits à ces formations.

Les formations à l'outil Gasel (gestion du fichier des adhérentes et des adhérents) est toujours complétée par un soutien technique assuré par un Conseiller Fédéral dédié.

Face à la tension croissante sur les moyens extérieurs, il est de plus en plus essentiel d'asseoir notre fonctionnement sur des ressources qui nous soient propres. Pour cela, le seul levier est le nombre de cotisations et leurs montants.

Le logiciel Tréso-Syndicat, mis gratuitement à disposition des Syndicats par la Confédération, permet quant à lui, de respecter les normes comptables. Tout en simplifiant les procédures, il permet de traiter facilement la clôture des comptes et leur publication. Les formations proposées annuellement par la Fédération, ainsi que la réunion annuelle des trésorières et des trésoriers complètent le dispositif de soutien aux Syndicats.

Transparence des informations

La FNCB s'est inscrite pleinement sur la transparence financière en application de la loi du 20 août 2008. Ainsi, conformément aux obligations légales, règles confédérales et fédérales, la Fédération a établi ses comptes annuels :

- arrêtés et approuvés conformément à ses statuts ;
- certifiés par des commissaires aux comptes (comptes sociaux et comptes consolidés avec le CBFFor) ;
- publiés au Journal Officiel.

Outre sa politique financière stable et transparente, un.e contrôleur.euse de gestion a contribué à améliorer notre gestion comptable et nos circuits financiers.

Nos procédures de flux financiers, tant des ressources que des charges, permettent une meilleure justification de l'utilisation des fonds, notamment les fonds externes.

La mise en place d'un suivi analytique des temps de travail, le changement de logiciel comptable fin 2020, et, concomitamment, la remise à plat de notre suivi analytique et budgétaire sont autant d'actions qui facilitent les contrôles et visent une transparence optimale des comptes fédéraux.

Enfin, la politique financière inclut la sécurisation de la Fédération à l'égard des risques fiscaux, sociaux, juridiques, etc... susceptibles d'avoir un impact financier direct ou indirect. Ainsi, les procédures de contrôle interne ont pour objectif de protéger la Fédération de toute pratique qui l'exposerait à des amendes, pénalités, indemnités pour avoir enfreint une législation, voire des pertes financières, matérielles ou immatérielles par négligence ou faiblesse de précaution, incluant la perte de données à caractère financier (archives, sauvegardes).

Par contre, assurer la transparence financière de notre organisation syndicale né-

cessite que la Fédération vérifie et accompagne la politique financière des Syndicats relevant de son périmètre en assurant :

- Un soutien aux Syndicats pour l'élaboration, la publication et le dépôt de leurs comptes ;
- Des préconisations pour la politique financière des Syndicats ;
- Le bilan annuel de l'établissement des comptes et de leur publication par les Syndicats.

Neutralité dans l'application des règles définies collectivement

Les règles de politique financière sont démocratiquement établies, connues et appliquées.

Soumises au débat et au vote du Conseil Fédéral, les décisions à caractère financier ont toutes été formalisées dans les procès-verbaux, déclinées dans des procédures et des notes d'information, diffusées aux personnes et instances concernées.

Le principe de neutralité est garanti également par le contrôle de la bonne application des règles y compris par des contrôles inopinés, sondages ou tout autre moyen. Les acteurs de ces contrôles sont :

- Le.la contrôleur.euse de gestion
- Le.la trésorier.e
- Les commissaires aux comptes
- La Commission de Contrôle Financier

A noter que, s'agissant d'un poste budgétaire majeur et d'un sujet sensible, une attention particulière est portée sur les règles de remboursement de frais des militants et du personnel. Pilier essentiel de l'activité syndicale, le militantisme ne doit pas représenter un coût mais il doit être maîtrisé au regard des objectifs fédéraux et de l'éthique.

Et le CBFFor

L'activité financière du CBFFor (ex-BERES), opérateur formation de la FNCB, est intégrée dans le budget FNCB et en suit les mêmes règles. Sa situation financière structurellement déficitaire ces dernières années, a amené à prendre des décisions pour garantir sa sécurité tant financière que fiscale. La révision de ses statuts, le changement de dénomination et la convention liant le CBFFor à la FNCB ont permis de rétablir des exercices bénéficiaires dès 2018.





SN : SYLVIE LE TALLEC

En 2015, la stratégie globale de communication fédérale (contenu et contenant) a été revue afin de faire entrer la Fédération dans l'ère de la communication digitale (numérique).

La résolution générale adoptée lors du Congrès de Cherbourg en 2017 a, quant à elle, pointé les défis majeurs posés à notre fédération et au syndicalisme. Ainsi, dans notre projet fédéral, il a été inscrit que la Fédération doit :

- Promouvoir, rendre visible nos actions, notre activité revendicative, nos résultats ;
- Contribuer au développement, à la fidélisation de nos adhérentes et de nos adhérents.

La communication ou plutôt les outils de communication ont donc été adaptés pour répondre au projet fédéral pour plus de réactivité, un meilleur ciblage, une meilleure visibilité :

- Passer d'une communication centrée sur les supports « papier » vers une communication numérique ;
- Rationaliser les supports, réorganiser les contenus ;
- Redéfinir la place du site Internet, Facebook, Twitter, Vie Fédérale...
- S'adapter aux évolutions technologiques et juridiques.

L'ensemble de la politique de communication a été formalisée dans un document validé par le Conseil Fédéral en mars 2020.

En interaction avec les Syndicats

Dans leurs Statuts, les Syndicats ont obligation de répondre à un droit fondamental de leurs adhérents et sections syndicales à recevoir une information régulière et chaque fois que les événements l'exigent, par les moyens les plus appropriés (tracts, affiches, bulletins, diffusion de la presse syndicale, réunions d'adhérentes et d'adhérents, assemblées de salarié.es, etc...)

Conformément au projet fédéral, la Fédération s'est donc attelée à informer, sensibiliser et impliquer tous les Syndicats et

leurs militants, et à les outiller avec des supports de communication adaptés.

Adaptation des supports

Lors du Conseil Fédéral de décembre 2018, il a été décidé de passer le « *Vie Fédérale* » en bimestriel et son contenu est désormais orienté vers des articles de fond (juridique, thématique), tout en conservant une partie actualité, tandis que les réseaux sociaux et le site internet FNCFB couvrent la partie actualité quotidienne.

Le **Vie Fédérale** est régulièrement accompagné de numéros spéciaux, comme celui sur la formation professionnelle (juin 2020) ou celui présentant annuellement le programme de formation fédéral.

L'abonnement étant géré au niveau des Syndicats, chaque année une information fédérale a été adressée aux Syndicats pour les inciter à abonner leurs militants et ainsi leur permettre d'être informés, et contribuer à leur fidélisation voire susciter l'engagement.

Sur le principe, au minimum, tous les porteurs de mandats et/ou responsabilités devraient être abonnés à « *Vie Fédérale* ». Mais, selon les Syndicats, force est de constater que ce n'est pas toujours le cas.

L'abonnement à Vie Fédérale, couplé à la publication confédérale Syndicalisme Hebdo, est certes payant, mais le tarif reste très modique (inférieur à 30 € par an) et bien inférieur au coût de revient. C'est un poste budgétaire que la Fédération a mobilisé pour inciter les Syndicats à avoir une réelle politique de formation, y compris en instaurant un tarif réduit (inférieur à 15 € par an).

Sur papier

Les **tracts** restent encore de mise dans les contacts de main à la main (tractages dans le cadre d'élections, salons...). Des tracts prêts à l'emploi sont de plus en plus souvent proposés au niveau Confédéral, ceux de la Fédération se limitant aux problématiques propres à nos champs professionnels ou par exemple en proposant des tracts personnalisables pour les élections.



La Fédération a également préparé des **affiches** sur des thématiques spécifiques à l'attention des Syndicats (affichage dans les permanences) et pour les représentants de sections syndicales (panneaux d'affichage, locaux syndicaux).

Victimes d'une évolution rapide de la législation, les **guides imprimés** demeurent mais ils rencontrent moins de succès que par le passé, les militantes et les militants privilégiant les recherches sur le site Internet.

En objet

Depuis 2015, la Fédération réalise des **objets publicitaires** avec le logo CFDT Construction Bois. Ce dispositif a été mis en place à l'attention des Syndicats afin de leur faire bénéficier de tarifs avantageux grâce à un achat en nombre.

Rencontrant un certain succès, le dispositif a été étendu à partir de 2020 :

- Aux URCB dans le cadre de leurs plans d'actions
- Aux Inters dans le cadre de leurs stratégies de développement.

En format numérique : l'espace adhérent et l'ARC

Outre son accès courant (données personnelles...), **l'espace adhérent** permet d'accéder à des informations, des outils (développement, guides etc...) ou des analyses jurisprudentielles.

L'espace adhérent, c'est aussi une passerelle incontournable pour accéder à l'ARC et aux espaces collaboratifs (voir ci-après).

Au cœur de notre Résolution du Congrès de Cherbourg en 2017, il avait été inscrit que « *Le SCB doit être en mesure d'accompagner et d'apporter son soutien juridique, technique et matériel aux sections syndicales.* »

La Fédération s'est donc naturellement investie pour faire la promotion de l'espace adhérent et de l'ARC en toutes occasions afin que les Syndicats et les militants accèdent aux informations et outils indispensables à leurs activités syndicales.

Les espaces collaboratifs

Pour réduire les flux de documents transmis par messagerie électronique, le Conseil Fédéral a décidé fin 2019 de mettre en place deux espaces « *Instances* » :

- Un pour le Conseil Fédéral : transmission des notes préparatoires, accès permanent aux procès-verbaux... Il est opérationnel depuis juin 2020.
- Un pour les Syndicats : transmission de notes d'information, accès aux outils fédéraux (tracts, affiches, notices, procédures, formulaires...). Si la mise en œuvre, initialement prévue pour fin 2020, a été ralentie par les confinements, cet espace devrait être opérationnel pour début 2021.





Le site Internet

En 2015, le Conseil Fédéral a souhaité mettre le web au cœur de la communication fédérale et cela s'est traduit par la refonte du site public (www.cfdt-construction-bois.fr).

Opérationnel depuis 2016, le site Internet s'est enrichi au fil du temps : fin 2020, il comportait 80 pages et pas loin de 1 200 articles ont été publiés.

Ce sont les articles portant sur les conventions collectives et en particulier les grilles de salaire qui ont clairement le plus de succès (certains affichent plus de 80 000 visites) – montrant bien que le contenu proposé rencontre son public.

Le site Internet fédéral a montré également son succès lors du premier confinement dû à la crise sanitaire du Covid-19. On a pu compter plus de 1 000 visiteurs sur certaines journées et les remontées des militantes et militants ont confirmé l'adéquation des publications avec leurs attentes.

Le R.G.P.D.

Destiné à protéger nos données personnelles et celles de nos adhérentes et adhérents, le Règlement Général sur la Protection des Données a mobilisé l'ensemble de la CFDT fin 2018 et la Fédération a contribué à la sensibilisation, tant au niveau du personnel fédéral qu'envers les responsables de Syndicats.

En effet, certaines pratiques sont à bannir dans le cadre des activités syndicales afin de sécuriser le stockage et la transmission des données syndicales nominatives.

La Fédération a donc mis en place plusieurs communications afin que les responsables de Syndicats soient clairement informés de leurs droits et devoirs en la matière.

Inscrit dans la politique de communication fédérale, le RGPD a donné lieu à la diffusion d'informations. Le guide de la confédération a notamment été transmis aux membres du Conseil Fédéral et aux Syndicats en novembre 2019.

Ces espaces bénéficient d'un accès sécurisé et d'une maintenance (sauvegarde) assurés par la Confédération.

Les réseaux sociaux : Facebook et Twitter

Décidés en 2015 mais véritablement opérationnels depuis 2018, les comptes Facebook et Twitter visent à toucher un public spécialisé (journalistes pour Twitter) et fédérer une communauté (Facebook). Destinés à la transmission d'informations courtes, essentiellement des actualités, ils permettent néanmoins de renvoyer vers des informations plus développées sur le site Internet.

La fréquentation dépend surtout de l'actualité et elle pourrait certes être améliorée mais, cela requiert du temps pour publier, lire les contributions et éventuellement y répondre, voire les modérer.

Les Inters peuvent également ouvrir des comptes sur les réseaux sociaux. L'ouverture au public pouvant susciter des commentaires non conformes aux valeurs de la CFDT, voire constituer des délits, deux chartes ont été rédigées fin 2019 à l'attention des militants et pouvant être utilisées par les Syndicats pour leur usage interne :

- Une charte d'utilisation et de modération à inclure sur toute page ou groupe Facebook ;
- Une charte de l'utilisateur FNCB qui cadre l'ouverture et la gestion des réseaux sociaux.

-  [FACEBOOK.COM/FNCBCFDT](https://www.facebook.com/FNCBCFDT)
-  [TWITTER.COM/FNCBCFDT](https://twitter.com/FNCBCFDT)
-  www.cfdt-construction-bois.fr

4 NOTRE DÉVELOPPEMENT

SN : PATRICK BLANCHARD

Dans la Résolution générale du Congrès de Cherbourg, nous avons prévu :

- D'inviter toutes les forces vives de la FNCB et des SCB à débattre du développement, à faire le constat de nos forces et faiblesses, de nos pratiques syndicales (le CNF 2018) ;

- Et ensuite de redéfinir complètement notre politique en matière de développement, puisque le constat était amer, les SCB n'étant pas parvenus à atteindre l'objectif fixé par le Congrès d'Amiens, qui était d'avoir un niveau de 320 000 cotisations par an.

4.1

LE CONSEIL NATIONAL FÉDÉRAL 2018

Ce CNF 2018 a réuni environ 150 militantes et militants, des délégations de Syndicats, des coordinateurs de régions, des délégués syndicaux centraux, des représentants de nos CNC, les membres de notre Conseil Fédéral et une partie du personnel fédéral. Les débats de ce rassemblement ont permis de faire un état des lieux sans concession de la situation.

Un constat amer...

Avec une baisse continue des cotisations encaissées depuis 2011, la situation était préoccupante et il y avait urgence à redonner au développement une priorité absolue. L'ensemble des Syndicats Construction et Bois avait perdu environ 8 % d'adhérent.es depuis 2011. Si les chiffres sont contrastés d'un Syndicat à l'autre, quelques grandes caractéristiques peuvent être dégagées : nous avons beaucoup d'adhérent.es agé.e.s et pas suffisamment de moins de 50 ans, nous n'avons pas suffisamment d'adhérentes, il y a des marges de manœuvre dans certaines branches et nous n'avons pas beaucoup d'adhérents cadres.

Qu'avons-nous retenu de ce CNF ?

D'abord et avant tout, le besoin de débattre, de s'exprimer, de témoigner, de participer, bref l'essence même de notre syndicalisme. Toutes et tous ont témoi-

gné des difficultés pour aller chercher de nouvelles et de nouveaux adhérent.e.s, les coups portés au dialogue social et le positionnement « *complexe* » de la CFTD, les difficultés économiques, les nombreux départs en retraite ou encore les adhésions purement juridiques qui sont très chronophages.

Mais d'autres ont aussi témoigné de leurs réussites, de ce qui fonctionne, notamment les revendications sur les conditions de travail ou l'accompagnement des plus fragiles dans l'accès à leurs droits.

Il nous fallait absolument retrouver une plus grande proximité avec les travailleuses et les travailleurs pour organiser l'accueil dans les permanences en collaboration étroite avec les URI, les UD et les UL pour avoir un maillage complet du territoire. Chaque travailleuse et travailleur de nos branches devait pouvoir rencontrer ou entrer en contact rapidement avec un.e militant.e Construction et Bois.

Nous devons aussi accompagner nos sections syndicales qui voulaient s'investir dans un projet de développement, en les formant, en les organisant.

Nous devons amplifier la structuration des Inters de grande entreprise, les aider à faire un état des lieux, à construire leur règlement intérieur et leur stratégie pour préparer les élections professionnelles,



améliorer la représentativité CFDT et trouver une dynamique de développement. Ces Inters devaient également améliorer leurs relations avec les Syndicats et les unions régionales.

La mise en place des CSE allait booster les élections dans toutes les entreprises sur 2018 et 2019. Nos Syndicats devaient donc préparer cette campagne de négociation des PAP. Les élections professionnelles sont souvent un tremplin pour le développement.

Nous devons retrouver une démarche revendicative dans les entreprises où nous sommes présents, sur l'organisation du travail, la qualité de vie, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle et l'apprentissage ou encore l'aménagement des fins de carrière avec la pénibilité.

Nos militantes et nos militants devaient être formé.e.s, aux nouvelles dispositions sur les IRP (CSE) mais aussi sur le développement, avec des formations à l'accueil, aux techniques d'adhésion.

Nous devons donner une image positive du syndicalisme en général et de la CFDT en particulier, nous devons mettre en avant nos valeurs mais aussi prouver notre utilité, par les résultats que nous obtenons grâce à nos engagements et notre travail de terrain.

Nous devons aussi faire tomber certaines barrières psychologiques, le coût de la cotisation, rappeler que la direction de l'entreprise ne le saura pas si l'adhérente ou l'adhérent souhaite rester anonyme, mettre en avant la démocratie et l'émancipation ; expliquer enfin pourquoi la CFDT a une vision globale de la société et des idées et pas seulement sur le monde du travail.

Nous devons sortir de notre zone de confort, c'est-à-dire voir et entendre les collègues qui étaient dans la même situation que nous. Nous devons aller à la rencontre de toutes « *ces personnes qui ne sont pas comme nous* » : les jeunes, apprentis, stagiaires, salarié.e.s en contrat de professionnalisation, les personnes en CDD, en contrat intérimaire, les personnels détachés dans leur lieu de travail, les femmes, les employés, les techniciens, les agents de maîtrise, les cadres, bref toutes et tous celles et ceux qui partagent notre communauté de travail. Sans a priori.

Et puis, nous avons des adhérentes et des adhérents, dans des sections syndicales ou des isolé.e.s. Nous devons travailler sur leur fidélisation, garder un lien, un contact avec elles/eux, pas seulement au moment de l'attestation fiscale, mais tout au long de l'année, en leur proposant de les rencontrer à l'occasion d'un conseil ou d'une assemblée par exemple et aussi en leur proposant de prendre des responsabilités.

Par rapport aux cotisations, il ne fallait pas hésiter à rappeler l'obligation de payer une cotisation, dire aussi comment est répartie cette cotisation dans l'ensemble de la CFDT, que cette cotisation est le gage de l'indépendance et de l'autonomie et relativiser son coût (le crédit d'impôt, le coût d'une assurance, d'un abonnement au téléphone ...). Il faut également tenir compte de la situation financière d'une adhérente ou d'un adhérent qui peut à un moment donné ne pas pouvoir payer sa cotisation, à ce moment-là, un suivi particulier devait être envisagé. Beaucoup de trésoriers et de trésoriers ont adopté des techniques pour récupérer les impayés, les cotisations traditionnelles et savent traiter des cas particuliers, nous devrions partager ces bonnes pratiques.

Enfin, nous devons avoir une réflexion sur les adhésions purement juridiques, qui sont chronophages et qui nous renvoient à une vision du syndicalisme réduite à la défense des salarié.e.s victimes d'employeurs malfaisants. La CFDT n'est pas un service public de défense des travailleuses et des travailleurs.

Des raisons d'espérer

Oui, il y a toujours des difficultés, mais la CFDT est la première organisation syndicale dans le secteur privé, et la deuxième dans le secteur de la Construction. Ce qui signifie que de nombreuses personnes votent pour nos candidats CFDT lors des élections professionnelles. Ces suffrages exprimés sont le témoignage et la reconnaissance du travail accompli par les équipes CFDT. 1 personne sur 4 vote pour la CFDT dans les entreprises de la Construction et du Bois ! Cela représente près de 110 000 personnes qui ont glissé un bulletin CFDT dans les urnes au cours des quatre dernières années !

Ces trois jours de débats, d'échanges, de témoignages ont été un moment fort de notre organisation.



4.2

UNE NOUVELLE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT

Le Conseil Fédéral s'est approprié les travaux du Conseil National Fédéral et a redéfini sa politique. Cette politique précise le rôle des Syndicats, de la FNCB et des Responsables Développement. Elle s'appuie sur trois dimensions : la proximité, les convictions, l'accompagnement et elle précise la question des moyens.

LE SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS

Proximité

S'assurer que le SCB couvre par sa présence directe ou indirecte, l'ensemble de son périmètre, tous les bassins d'emplois, et le cas échéant, s'appuyer sur les structures INTERPRO pour organiser des lieux de rencontre.

Se rapprocher des Inters de grandes entreprises lorsqu'un établissement est dans son périmètre pour bénéficier de l'expertise et du soutien de l'Inter, et en échange apporter des moyens logistiques (salle de réunion, distribution de tracts...).

Travailler à la fidélisation des adhérentes et des adhérents pour faire baisser le niveau des départs.

Convictions :

Organiser régulièrement des « débats » développement pour rappeler les objectifs et la nécessité du syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents.

Communiquer en valorisant le syndicalisme CFDT Construction et Bois, en expliquant les positions, les revendications, l'action à tous les niveaux et en mettant en avant les résultats obtenus ; avec une dimension locale mais aussi une dimension nationale.

Accompagnement :

Préparer les élections avec les sections syndicales, en visant des listes complètes dans tous les collèges et en respectant la mixité proportionnelle.

Moyens :

Définir un plan d'actions développement et nommer un ou une responsable développement pour le conduire.

Réaliser la cartographie d'implantation de la CFDT (nombre d'adhérentes et d'adhérents par branche d'activité, par entreprise et par secteur géographique) ainsi que la cartographie des entreprises sans implantation.

Faire rentrer les cotisations en définissant des règles de gestion financière.

LA FÉDÉRATION NATIONALE CONSTRUCTION ET BOIS

Proximité

Poursuivre la constitution des Inters et de leur RI, la formation des DSC et la mise à disposition de moyens (Contrats Grandes Entreprises) et les sensibiliser au développement.

Initier et monter des projets de développement spécifiques en construisant un partenariat avec toutes les parties concernées. Ces projets seront étudiés par la Commission fédérale de développement et soumis à l'approbation du Conseil fédéral.

Convictions :

Accompagner les SCB pour animer des débats sur le syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents.

Mettre à disposition des SCB des formations « Agir sur la syndicalisation » entièrement prises en charge dans le cadre d'un CFESS.

Cette formation éprouvée permet de mobiliser les troupes sur le développement.

Nous prévoyons aussi de former les équipes à l'accueil, aux techniques d'adhésion, ou encore d'organiser des journées de sensibilisation aux techniques de recouvrement ou au syndicalisme d'adhérentes et d'adhérents.



Communiquer sur les actions fédérales et proposer des espaces d'expression (réseaux sociaux).

Organiser des journées « trésorerie » pour partager les techniques de recouvrement et sensibiliser en région.

Accompagnement :

Accompagner les SCB dans l'élaboration de leur plan d'action développement, la construction de la proximité et le suivi des sections syndicales.

Développer Gasel en collaboration avec la Confédération et accompagner les SCB dans la mise à jour du fichier pour avoir une vision la plus précise possible de nos implantations, afin de pouvoir donner la bonne information aux adhérentes et aux adhérents.

Accompagner la mise en place de plan mixité et de renouvellement générationnel (prévus dans le plan de travail) pour mieux couvrir l'ensemble des collègues lors des élections et préparer les départs de militantes et militants ancien.ne.s.

Les moyens :

Rassembler et former les responsables développement au moins une fois par an.

Informers les SCB sur tous les dispositifs de développement fédéraux et confédéraux (dont la CNAS) pour utiliser tous les moyens disponibles.

Fournir aux SCB des éléments (entreprises et salarié.e.s) pour les aider à construire la **Cartographie professionnelle** de leur secteur géographique, avec les données de l'observatoire du BTP, l'aide du fichier du CTEP et toutes données sociales disponibles.

Donner aux SCB des outils « clé en main » ou personnalisables.

RÔLE ET MISSIONS DE LA OU DU RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT :

- Il/elle met en œuvre **le plan d'action qui a été défini**.
- Il/elle est le ou la garant.e de la mobilisation, de la motivation des collectifs et des militant.e.s.

A ce titre, il ou elle vise à établir des liens réguliers ; il ou elle doit détecter les freins ou les manques des militantes et des militants.

- Il/elle organise la négociation des PAP (planning opérationnel) dans les entreprises avec l'objectif de déposer une liste au premier tour, soit en s'appuyant sur une ou un adhérent.e isolé.e, soit en essayant systématiquement de rencontrer les salarié.e.s, à l'aide d'affiches ou de tracts. Dans certains cas, le SCB pourra s'appuyer sur les structures Interprofessionnelles pour négocier un PAP dans une entreprise moins prioritaire.

- Il/elle veille à ce que le développement soit intégré au cœur de l'action syndicale des sections et il ou elle les accompagne dans l'élaboration de leur plan d'action de section, notamment en préparation des élections, et il ou elle veille à leur en donner les moyens.

- Il/elle veille à ce que toutes les équipes syndicales soient formées à la syndicalisation.

- Il/elle suit les nouvelles sections ou implantations ou adhérent.e.s isolé.e.s dans les premiers temps pour établir les premiers liens.

- Il/elle utilise ou met à disposition les outils de développement créés par les structures CFDT ou bien il ou elle crée des outils de développement (plaquettes, livrets...) personnalisés.

- Il/elle organise des projets de syndicalisation ou de contact avec les salarié.e.s dans le cadre du dispositif de la CNAS « actions de proximité / projet lieux de rencontre ».

- Il/elle organise la fidélisation des adhérentes et des adhérents en veillant à ce que chacune ou chacun ait régulièrement un contact avec le Syndicat ou les instances Construction et Bois, il ou elle leur propose par exemple une invitation à un conseil, une assemblée, un rendez-vous téléphonique, une lettre d'information du SCB ou du CNC.

- Il/elle peut proposer à la FNCB des projets de développement qui nécessitent un accompagnement fédéral.



LE RÔLE DU SYNDICAT CONSTRUCTION ET BOIS

Compte par sa présence directe ou indirecte l'ensemble de son périmètre, tous les basans d'emploi, et le cas échéant, appuyer sur les structures INTER-PRO pour organiser des lieux de rencontres.

Être en relation étroite avec ses sections syndicales.

Se rapprocher des Inters de grandes entreprises (un établissement est dans son périmètre pour bénéficier de son expertise et de son soutien, et en échange, offrir des moyens logistiques : salle de réunion, distribution de tracts).

Travailler à la fidélisation des adhérents pour faire passer le message des départs en donnant une information locale et nationale, en offrant la possibilité de participer à la vie du SCB.

Organiser régulièrement des débats sur le syndicalisme adhérents dans les Syndicats Construction-Bois.

Communiquer en valorisant le syndicalisme CFTD construction et bois, en expliquant les positions, les revendications, l'action à tous les niveaux et en mettant en avant les résultats obtenus, avec une dimension locale mais aussi une dimension nationale.

Préparer les élections syndicales, en assurant des listes complètes dans tous les collèges et en respectant la mixité proportionnelle.

Aider les salariés à isoler et à reconnaître et utiliser leurs droits.

Proposer aux militants et s'en bénéficier de l'impulsion d'un réseau.

Définir un plan d'actions développement et nommer un responsable développement pour le compte.

Réaliser sa cartographie d'implantation (nombre adhérents par branche professionnelle, par entreprise et par secteur géographique) ainsi que la cartographie des entreprises sans implantation.

Se doter d'une politique financière avec une ligne budgétaire spécifique et des règles pour le recouvrement des cotisations.



LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE CONSTRUCTION ET BOIS

Initier et monter des projets de développement spécifiques en constituant un partenariat avec toutes les parties concernées. Ces projets seront étudiés par la Commission fédérale de développement et soumis à l'approbation du Conseil fédéral.

Poursuivre la constitution des Inters et de leurs règlements intérieurs, la formation des DSO et les sensibiliser au développement.

Animer des débats sur le syndicalisme adhérents dans les Syndicats Construction-Bois.

Mettre à disposition des SCB des formations « ADR sur la syndicalisation » entièrement prises en charge dans le cadre d'un OPESS. Cette formation groupée permet de mobiliser les troupes sur le développement. Nous privilégions aussi de former les équipes à l'accueil, aux techniques d'adhésion, ou encore d'organiser des journées de sensibilisation aux techniques de recouvrement ou au syndicalisme adhérents.

Communiquer sur les actions fédérales et proposer des espaces d'expression (réseaux sociaux).

Organiser des journées « trésorerie » pour partager les techniques de recouvrement et sensibiliser en région.

Aider les SCB dans l'élaboration de leur plan d'actions développement la construction et la proximité et le suivi des sections syndicales.

Développer l'usage en collaboration avec la confédération et assister les SCB dans la mise à jour du fichier pour avoir une vision la plus précise possible de nos implantations, afin de pouvoir donner la bonne information aux adhérents.

Mettre en place des plans de mixité et de renouvellement générationnel pour mieux couvrir l'ensemble des collèges lors des élections et préparer les départs de militants et salariés.

Diagnostiquer le fonctionnement des SCB.

Former et informer les responsables développement au moins une fois par an.

Prendre en charge l'intégralité des frais de formations liées au développement.

Informers les SCB sur tous les dispositifs de développement fédéraux et confédéraux (dont la CUIS) pour utiliser tous les moyens disponibles.

Fournir aux SCB des éléments (entreprises et salariés) pour les aider à construire la cartographie professionnelle de leur secteur géographique avec les données de l'observatoire du BTP et du fichier du CTEP (Centre Technique des Elections Professionnelles - www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

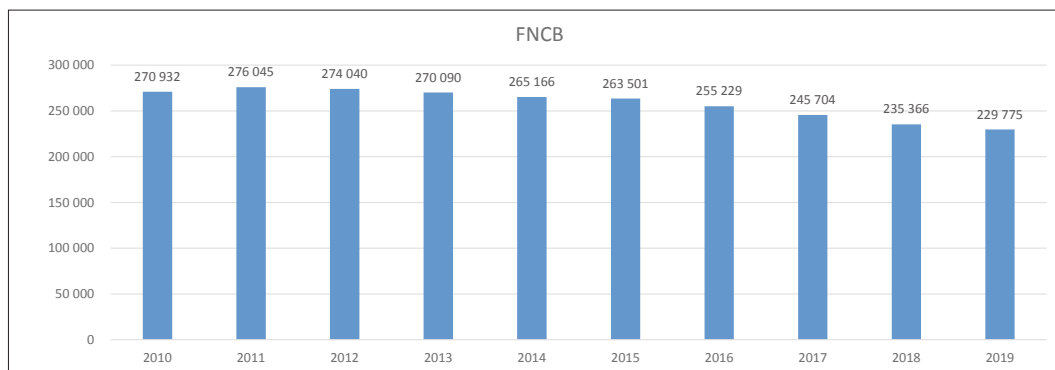
Financer des projets de développement spécifiques.

Financer des temps pour les pilotes d'Inter (Contrats Grandes Entreprises).

4.3

LES RÉSULTATS

L'exercice 2019 s'est terminé sur une baisse de 2,38 % des cotisations pour l'ensemble des 55 Syndicats de la Construction et du Bois à 229 775 cotisations. Sur l'ensemble de la mandature, la baisse est de 10 %. Sur la décennie, la baisse est de 15,2 %.

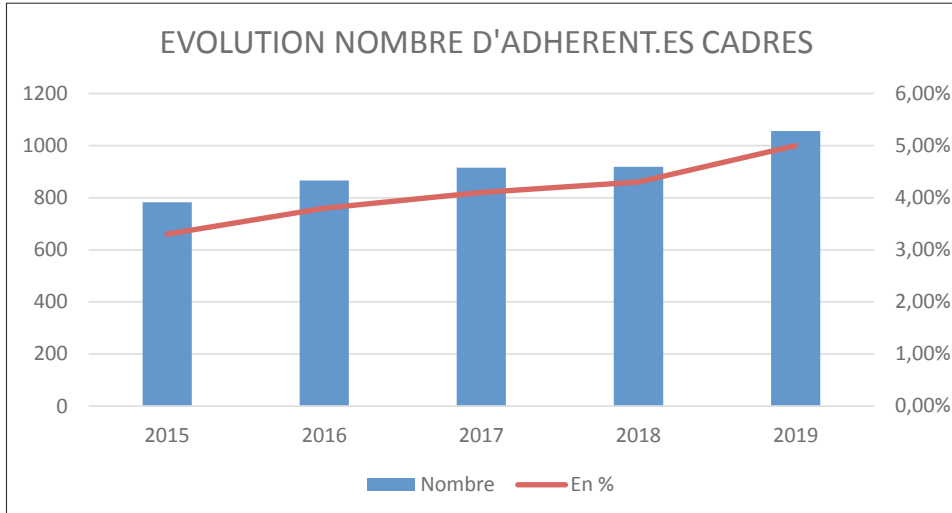


2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
270932	276045	274040	270090	265166	263501	255229	245704	235366	229775
variation	1,89%	-0,73%	-1,44%	-1,82%	-0,63%	-3,14%	-3,73%	-4,21%	-2,38%

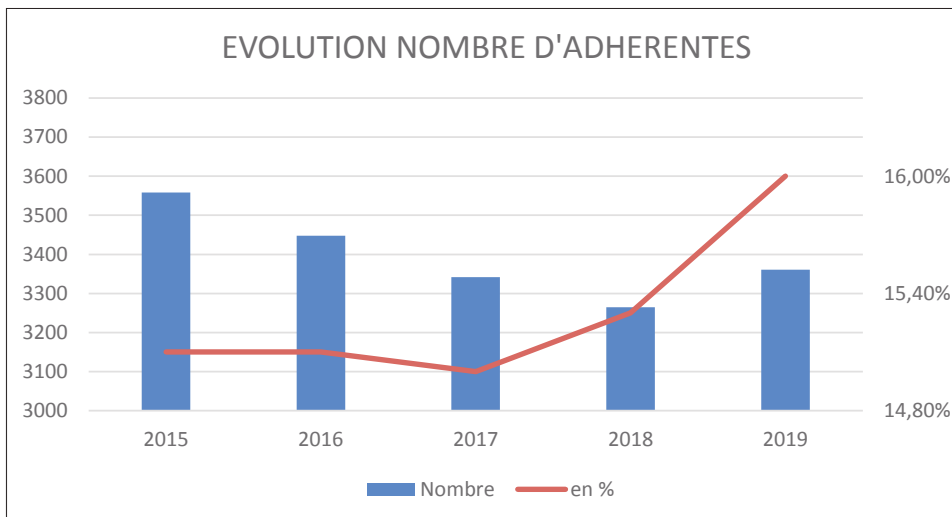
**La situation
est très différente
d'un Syndicat à l'autre**

N° SCPVC	SYNDICAT	2010	2019	évolution
		mars-11	janv-20	%
1B 75 03 J	SYNATPAU	1 891	2 436	28,82%
1B 34 01 F	HERAULT	1 124	1 328	18,15%
1B 56 06 P	BRETAGNE ARMORIQUE	6 588	7 753	17,68%
1B 19 01 L	LIMOUSIN	1 942	2 189	12,72%
1B 66 02 H	AUDE et PYRENEES ORIENTALES	2 736	3 071	12,24%
1B 02 01 E	PICARDIE	9 678	10 333	6,77%
1B 62 01 D	ARTOIS DOUAISIS	5 003	5 226	4,46%
1B 33 03 M	AQUITAINE NORD	12 357	12 726	2,99%
1B 38 03 K	ISERE	2 850	2 897	1,65%
1B 13 01 S	BOUCHES DU RHONE	6 057	6 149	1,52%
1B 31 03 Z	BASSIN DE LA GARONNE	4 982	5 036	1,08%
1B 75 04 K	INTER DEPART IDF (78-91-77-95)	8 742	8 709	-0,38%
1B 59 08 C	FLANDRES ET LYS	991	974	-1,72%
1B 14 03 P	NORMANDIE OUEST	4 015	3 916	-2,47%
1B 21 02 C	COTE D'OR - YONNE	5 165	5 027	-2,67%
1B 83 04 Q	VAR ALPES COTE D'AZUR	5 184	5 035	-2,87%
1B 10 01 K	AUBE	1 494	1 447	-3,15%
1B 64 04 T	PYRENEES ATLANTIQUES	2 163	2 094	-3,19%
1B 45 02 U	LOIRET ET EURE ET LOIR	1 938	1 797	-7,28%
1B 68 01 T	HAUT-RHIN	3 774	3 497	-7,34%
1B 30 03 E	GARD LOZERE	1 108	1 024	-7,58%
1B 76 06 H	SEINE ET EURE	8 554	7 797	-8,85%
1B 37 01 N	INDRE ET LOIRE	2 050	1 841	-10,20%
1B 63 03 A	AUVERGNE	2 915	2 583	-11,39%
1B 49 06 E	MAINE ET LOIRE	3 862	3 408	-11,76%
1B 79 04 N	POITOU CHARENTES	5 402	4 662	-13,70%
1B 74 04 P	DES DEUX SAVOIE	4 320	3 711	-14,10%
1B 29 05 L	FINISTERE	8 088	6 934	-14,27%
1B 18 02 R	BERRY SOLOGNE	2 611	2 233	-14,48%
1B 69 01 O	RHONE	8 471	7 226	-14,70%
1B 54 01 U	MEURTHE ET MOSELLE	3 200	2 711	-15,28%
1B 67 01 B	BAS-RHIN	12 387	10 404	-16,01%
1B 44 03 D	LOIRE ATLANTIQUE	8 632	7 211	-16,46%
1B 85 06 I	VENDEE	6 204	4 837	-22,03%
1B 51 03 O	MARNE ARDENNES	4 858	3 709	-23,65%
1B 71 02 F	BOURGOGNE SUD	2 826	2 156	-23,71%
1B 75 02 I	METROPOLE PARIS (75-92-93-94)	17 344	12 986	-25,13%
1B 59 11 F	ESCAUT-SAMBRE-AVESNOIS	5 477	4 050	-26,05%
1B 88 01 L	VOSGES	6 249	4 591	-26,53%
1B 84 01 I	VAUCLUSE	4 233	3 019	-28,68%
1B 59 09 D	METROPOLE LILLOISE	6 065	4 306	-29,00%
1B 42 03 N	LOIRE ET MONTS DU LYONNAIS	6 278	4 429	-29,45%
1B 25 06 J	FRANCHE COMTE	4 638	3 240	-30,14%
1B 59 05 Z	REGION DUNKERQUOISE	2 700	1 876	-30,52%
1B 62 08 K	COTE D'OPALE ET AUDOMAROIS	4 256	2 954	-30,59%
1B 26 03 B	DROME ARDECHE	5 127	3 542	-30,91%
1B 52 01 H	HAUTE MARNE	1 841	1 259	-31,61%
1B 81 01 A	TARN	3 262	2 154	-33,97%
1B 72 02 A	MAINE	3 648	2 391	-34,46%
1B 35 07 G	ILLE ET VILAINE	6 135	3 923	-36,06%
1B 12 02 B	AVEYRON	596	380	-36,24%
1B 40 01 V	LANDES	3 354	2 133	-36,40%
1B 57 04 I	MOSELLE	10 337	5 926	-42,67%
1B 01 01 J	AIN	2 881	1 518	-47,31%
1B 55 01 P	MEUSE	2 313	1 011	-56,29%
FNCB		270 932	229 775	-15,19%
≠ cotis			-41 157	

Un fort développement chez les cadres :

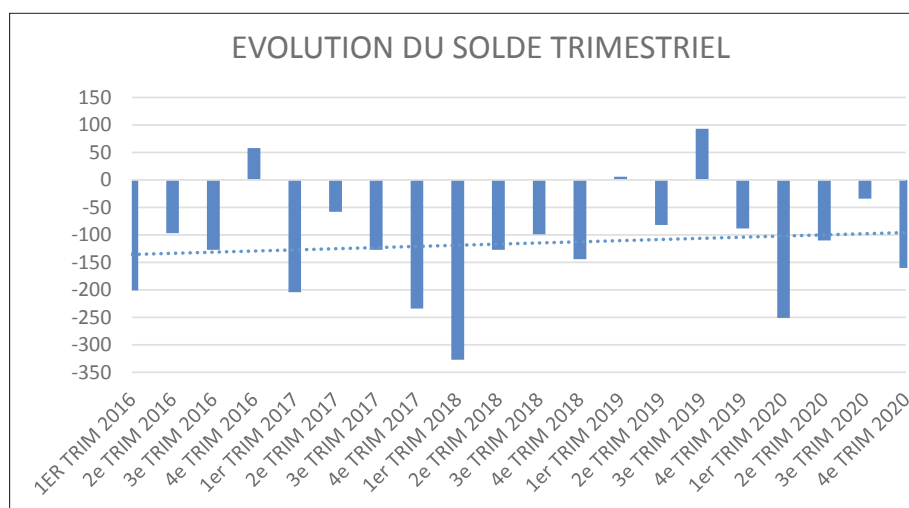
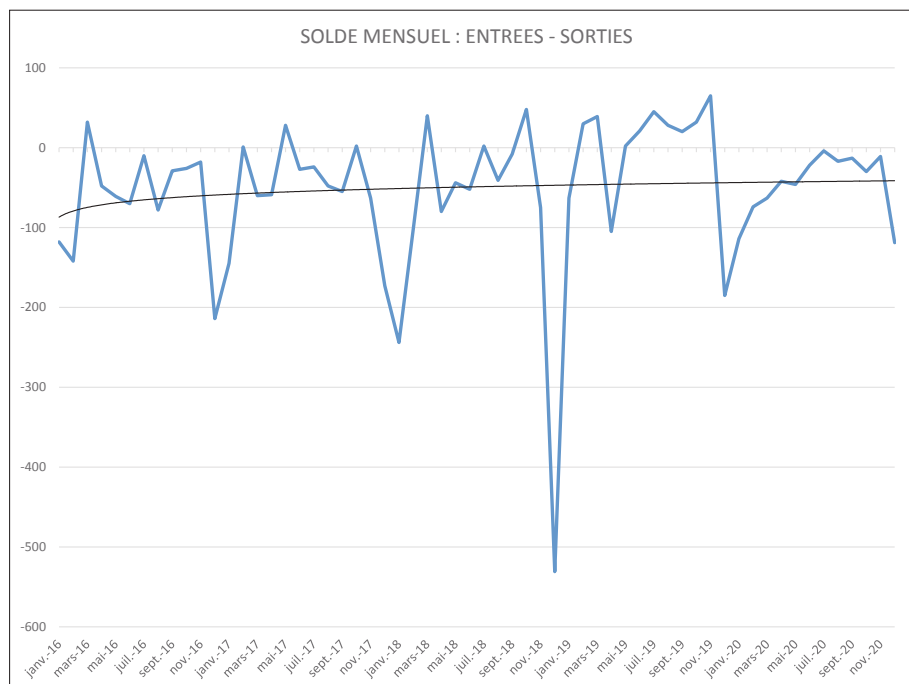


Un peu plus de mixité :



Un solde qui se rapprochait du positif :

Les années 2016, 2017, 2018 ont été marquées par un solde très négatif entre les entrées et les sorties. En 2019, la tendance était positive. Malheureusement, la crise sanitaire de la Covid-19 a infléchi cette dynamique.



Si l'on veut se développer, mathématiquement, il faut que tous les mois nous ayons plus d'entrées que de sorties (solde positif) et d'autre part, faire rentrer le maximum de cotisations.

4.4

DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT COCONSTRUITS

La FNCB a aidé les Syndicats demandeurs à construire des projets de développement. Elle a, par ailleurs, monté des projets ou défini des stratégies sur des priorités fédérales.

- P1 : Projet de développement cadres
- P2 : Strategie de développement dans les grandes entreprises
- P3 : Strategie de développement dans la filiere Bois-Ameublement
- P4 : Projet de developpement filiere bois ameublement dans les Pays de la Loire
- P5 : Projet de développement Vendée
- P6 : Strategie de développement du pôle logement
- P7 : Projet de développement en Ile-de-France
- P8 : Projet de développement tonnellerie
- P9 : Projet de développement Cote-d'Or Yonne
- P10 : Projet de développement Espacil
- P11 : Projet de développement Picardie
- P12 : Projet de développement Grand Est
- P13 : Projet de développement Occitanie
- P14 : Projet de développement Haut Rhin
- P15 : Projet de développement Colas

Un bilan global de ces projets sera effectué début 2021.



5

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS NOS BRANCHES

5.1

LA REPRÉSENTATIVITÉ PAR SECTEUR PROFESSIONNEL

SN : PATRICK BLANCHARD

Le deuxième cycle de la représentativité syndicale s'est achevé en 2016 et les décrets ont été publiés en 2017.

La représentativité de chaque organisation syndicale est établie à l'appui de la loi du 20 août 2008, qui transposait dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, telles que définies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008.

Elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire pour les accords d'entreprise.

Cette réforme avait pour objectif de conforter la légitimité des Syndicats de salarié.e.s, par la prise en compte de différents critères dans la détermination de leur représentativité : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur, la transparence financière, une ancienneté d'au moins deux ans et une influence caractérisée par l'activité et l'expérience, des effectifs d'adhérent.e.s et des cotisations et enfin une audience suffisante aux élections professionnelles.

Cette redéfinition de la représentativité des Syndicats fait disparaître la présomption irréfragable de représentativité accordée à toute organisation syndicale affiliée à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au plan national (CGT, CFTD, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

Des dispositions transitoires qui étaient prévues ont donc disparu avec le deuxième cycle.

Dans l'entreprise, la représentativité de chaque organisation syndicale est calculée à partir de son audience aux élections professionnelles. Une organisation syndicale doit obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés pour être représentative et donc pour participer au dialogue social.

Dans la branche, c'est le cumul de l'ensemble des résultats de toutes les élections professionnelles organisées et validées dans les entreprises appliquant une CCN, d'une part (1^{er} tour du CE, de la DUP ou des DP) et d'autre part, le résultat de l'élection TPE, qui détermine la représentativité de chaque organisation syndicale. Et le seuil est de 8 % pour être représentatif.

A noter toutefois que les Syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale,



peuvent voir leur représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collègues dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidates et des candidats. Actuellement, seule la CFE-CGC est concernée et cette règle d'exception lui permet de maintenir sa représentativité, même si elle n'atteint la barre des 8 % que dans le collège cadres.

Trois cycles complets, le premier de 2009 à 2012, puis un deuxième de 2013 à 2016 et le troisième 2017/2020 sont déjà passés.

Pour le troisième cycle, nous n'avons pas encore les résultats officiels (publiés courant 2021).

Comme pour le 1^{er} cycle, la FNCCB était représentative dans toutes les CCN de ses branches pour le 2^{ème} cycle.

Notre taux de représentativité était compris entre 20,53 % et 88,05 %. La CFDT était la deuxième organisation syndicale sur l'ensemble du champ fédéral de la Construction et du Bois, alors qu'elle était troisième lors du premier cycle.

La CGT avait baissé fortement mais conservait sa première place globale et sa représentativité dans toutes les CCN sauf dans les USH. La CGT-FO baissait aussi et perdait sa représentativité dans les coopératives HLM, la Chaux, la Céramique d'art, le Pin maritime et les Cabinets de géomètres. La CFTC gagnait des voix fortement, mais perdait sa représentativité dans le Bâtiment moins de 10 salarié.e.s, dans l'ETGC, dans les USH, la Chaux, les Cabinets d'architectes et les Ciments. La CGC progressait un peu mais perdait sa représentativité dans le Bâtiment ouvriers, dans les Menuiseries industrielles.

En revanche, l'UNSA devenait représentative dans le Bâtiment « *ouvriers moins de 10* », dans l'ETGC OETAM, dans les SA HLM, dans SOLIHA et dans les Cabinets d'architectes.

Ces bons résultats enregistrés grâce au travail de toutes les équipes CFDT Construction et Bois montraient aussi que les salarié.e.s nous font de plus en plus confiance pour créer du dialogue social dans les entreprises et dans les branches.

RESULTATS BRUTS DU 2^e CYCLE DES SUFFRAGES EXPRIMES DANS CHAQUE BRANCHES D'ACTIVITE

CONVENTION COLLECTIVE	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	Autres Os
BATIMENT DROM TOM (CC locales)	27480	9626	8493	2385	3322	502	349	201	49	1685
BATIMENT METROPOLE (dont CC locales)	799494	164799	146485	32653	43234	34795	19177	7924	3482	5221
AMEUBLEMENT FABRICATION	24541	12290	10827	3574	3146	1728	1036	506	113	724
BOIS SCIERIES TRAVAIL MECANIQUE + PIN MARITIME	16393	8131	7014	2022	2488	1412	749	253	35	55
MENUISERIES CHARPENTES	8625	5362	4591	1636	1348	824	460	22	262	39
PANNEAUX A BASE DE BOIS INDUSTRIE	3639	2782	2505	669	607	514	260	284	21	150
EQUIPEMENTS THERMIQUES OETAM	27778	13496	12995	3567	4006	2920	660	611	1051	179
HLM SOCIETES ANONYMES ET FONDATIONS PERSONNELS	30230	19597	18276	4315	3052	3407	1733	1779	3095	896
HABITAT PROTECTION PACT ARIM	1260	681	601	169	135	143	6	12	4	132
HABITAT SOCIAL ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	669	270	247	135	15	62	1	4	20	10
HLM SOCIETES COOPERATIVES	1029	647	547	362	86	21	26	34	5	13
RÉGIES DE QUARTIER	2049	1492	1248	404	542	98	129	0	0	75
CERAMIQUE	6143	4415	3960	1234	1635	406	325	271	81	8
INDUSTRIE CARRIERES ET MATERIAUX	51792	32759	28587	6833	8665	6522	3926	1094	424	1123
INDUSTRIE DU CIMENT	12027	9818	9181	2129	3372	1603	425	1456	92	104
NEGOCE MATERIAUX CONSTRUCTION + BOIS D'OEUVRE	47312	19595	16798	6083	3387	2777	2297	1354	291	609
TUILES ET BRIQUES INDUSTRIE	4545	3516	3167	1129	527	797	288	203	221	3
INDUSTRIES FABRICATION DE LA CHAUX.	519	330	265	108	97	18	12	0	29	1
METREURS VERIFICATEURS	2187	182	176	62	28	18	17	17	12	22
ARCHITECTURE ENTREPRISES	22199	2436	2327	810	377	190	123	121	441	265
CONSEIL ARCHITECTURE URBANISME ET ENVIRONNEMENT	687	244	228	140	19	26	4	18	10	11
GEOMETRES EXPERTS, GEOMETRES, TOPOGRAPHES	5929	1796	1597	517	166	127	605	40	33	109
TRAVAUX PUBLICS	292291	187393	168226	39851	46131	43945	21333	10763	1324	4879
TOTAL BRANCHES FNCCB	1388818	501657	448341	110787	126384	102854	53941	26966	11095	16314

RESULTATS DU 2° CYCLE 2013/2016 EN % APRES SUPPRESSION DES SUFFRAGES EXPRIMES POUR LES OS NON REPRESENTATIVES (DECRETS 2017)								
N° IDCC	CONVENTION COLLECTIVE	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES
2420	CADRES DU BATIMENT (1er juin 2004)	22,20%	11,80%	27,93%	21,20%	16,87%		
1596	BATIMENT OUVRIERS (JUSQU'A 10 SALARIES)	20,53%	44,22%	23,63%			11,62%	
1597	BATIMENT OUVRIERS (PLUS DE 10 SALARIES)	24,57%	38,02%	25,31%		12,10%		
2609	BATIMENT ETAM	28,41%	28,06%	20,41%	7,91%	15,21%		
2089	INDUSTRIE DES PANNEAUX A BASE DE BOIS	28,66%	26,01%	22,02%	12,17%	11,14%		
0083	MENUISERIES CHARPENTES	38,37%	31,65%	19,24%		10,74%		
0158	BOIS SCIERIES TRAVAIL MECANIQUE	21,55%	39,19%	22,96%	4,10%	12,20%		
1411	AMEUBLEMENT FABRICATION	35,78%	31,49%	17,30%	5,06%	10,37%		
0172	BOIS PIN MARITIME GASCOGNE	88,05%	11,95%					
0998	EQUIPEMENTS THERMIQUES OETAM	30,90%	34,70%	25,30%			9,10%	
1256	EQUIPEMENTS THERMIQUES CADRES INGENIEURS ASSIMILES	21,54%	17,67%	17,45%	43,34%			
1278	HABITAT PROTECTION PACT ARIM	30,67%	24,50%	25,95%				18,87%
1588	HLM SOCIETES COOPERATIVES	75,10%	17,84%		7,05%			
2150	HLM SOCIETES ANONYMES ET FONDATIONS PERSONNELS	24,82%	17,56%	19,61%	10,23%	9,97%	17,81%	
2526	HABITAT SOCIAL ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	62,21%		28,57%			9,22%	
3105	REGIES DE QUARTIER	33,50%	45,85%	9,95%		10,70%		
0087	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE OUVRIERS	24,88%	39,55%	24,52%		11,05%		
0135	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE ETAM	26,52%	33,50%	24,80%		15,18%		
0211	CARRIERES MATERIAUX INDUSTRIE CADRES	25,52%	17,66%	24,12%	11,79%	20,90%		
0363	CIMENTS INDUSTRIE CADRES	24,89%	28,83%	17,39%	28,88%			
0832	CIMENTS INDUSTRIE FABRICATION OUVRIERS	26,48%	52,12%	21,41%				
0833	CIMENTS INDUSTRIE FABRICATION ET DAM	24,28%	42,25%	18,70%	14,77%			
1170	TUILES ET BRIQUES INDUSTRIE	38,35%	17,89%	27,08%	6,90%	9,79%		
1558	CERAMIQUES INDUSTRIES	31,42%	42,68%	10,61%	7,03%	8,26%		
1800	CERAMIQUE D'ART PERSONNEL	58,82%	19,12%		5,88%	16,18%		
1947	BOIS D'OEUVRE ET PRODUITS DERIVES NEGOCE	39,06%	23,38%	9,81%	6,48%	21,27%		
3216	NEGOCE MATERIAUX DE CONSTRUCTION	38,13%	21,07%	18,44%	8,77%	13,59%		
3151	INDUSTRIES FABRICATION DE LA CHAUX	52,68%	47,32%					
2332	ARCHITECTURE ENTREPRISES	41,77%	19,44%	9,80%	6,24%		22,74%	
2543	GEOMETRES EXPERTS, GEOMETRES, TOPOGRAPHES	40,14%	12,89%			46,97%		
2666	ARCHITECTURE, URBANISME, ENVIRONNEMENT CONSEILS	68,97%	9,36%	12,81%	8,87%			
3213	ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET VERIFICATEURS	43,66%	19,72%	12,68%	11,97%	11,97%		
1702	TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	25,56%	37,96%	26,05%		10,43%		
3212	CADRES DES TRAVAUX PUBLICS	21,91%	10,10%	28,12%	21,52%	18,34%		
2614	TRAVAUX PUBLICS ETAM	24,70%	28,70%	27,87%	5,33%	13,40%		

Voir l'ensemble des résultats détaillés dans le supplément représentativité au Vie Fédérale de Mai 2018.

Le cycle 2017/2020 est maintenant terminé

Ce cycle électoral sera marqué indubitablement par deux éléments :

- La réforme des institutions représentatives du personnel. En effet, les ordonnances Travail de 2018 les ont réformées en profondeur avec notamment l'instauration d'une instance unique (le CSE), le changement de périmètre et la généralisation du vote en ligne ;

- La restructuration des branches, avec l'intégration du Pin maritime en forêt de Gascogne dans le Travail Mécanique du Bois, l'intégration d'une partie du Négoce de Bois dans le Négoce de Matériaux et la suppression de nombreuses conventions collectives locales dans le BTP.

Par ailleurs, l'élection TPE qui devait avoir lieu fin 2020 a une première fois été repoussée à fin janvier 2021 puis une deuxième fois fin mars 2021. Nous n'avons donc pas encore les résultats au moment de la finalisation de ce rapport d'activité.

Les résultats d'élections dans les entreprises que nous avons collectés nous montrent que la CFDT va sans doute progresser encore ! Beaucoup d'exemples, dans des grands groupes du BTP, mais également dans de nombreuses entreprises de toutes tailles dans l'ensemble de nos secteurs montrent un effondrement de la CGT et une progression de la CFDT.



RÉSULTATS PROVISOIRES DU 3° CYCLE AVANT ÉLECTIONS TPE										
BRANCHES	CFDT	CGT	FO	CFTC	CFE CGC	UNSA	AUTR OS	TOTAL	FIABILITÉ	SE 2° CYCLE
AMEUBLEMENT	3186	2197	1200	751	399	0	313	8046	75,11 %	10712
BATIMENT	13012	10076	14034	8445	4224	590	496	50877	68,76 %	73997
CARRIERES ET MAT	3263	3366	2998	2479	907	129	141	13283	65,76 %	20198
CERAMIQUE	615	1077	266	170	168	39		2335	41,09 %	5683
CIMENTS	1077	1459	847	142	775			4300	52,90 %	8128
ETGC	4252	3597	2774	507	2235	1156	126	14646	68,28 %	21450
MENUISERIES	1160	985	571	220		142		3078	52,20 %	5897
NEGOCE DE MAT	5829	2369	1768	1984	1413	283	0	13646	54,09 %	25227
PANNEAUX	531	636	403	205	243	13	147	2178	58,17 %	3744
SA HLM	4497	3527	3585	1472	2134	3940	1183	20338	147,96 %	13746
TRAV MECA BOIS	1835	1481	997	584	164			5061	70,08 %	7222
TRAVAUX PUBLICS	24280	21023	24256	13471	10709	2641	1562	97942	74,54 %	131392
TUILES BRIQUES	806	369	615	239	115	225	26	2394	55,03 %	4350
Total général	64342	52161	54313	30669	23487	9157	3994	238124	71,78 %	331746

Ces excellents résultats, même s'il faut les prendre avec beaucoup d'humilité en attendant les décrets, sont le fruit du travail syndical de tous les militant.e.s de l'organisation, dans les entreprises et dans les branches.

Notre ambition d'être la 1^{ère} organisation syndicale (en termes de représentativité) dans les secteurs de la Construction et du Bois est toujours intacte, plus que jamais,

pas pour s'enorgueillir d'être premiers, mais parce que c'est l'un des témoignages concrets (avec l'adhésion) de la justesse de notre analyse, de nos positionnements, de notre engagement auprès des salarié.e.s.

Les salarié.e.s donnent leur voix à celles et ceux qu'ils connaissent, qui agissent et obtiennent des résultats.

5.2

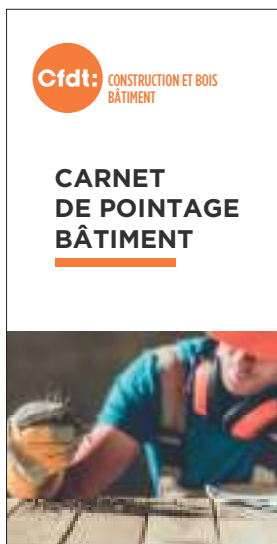
FOCUS REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES TPE

SN : PATRICK BLANCHARD

L'élection TPE s'est déroulée en janvier et février 2017 et clôturait le deuxième cycle.

Les résultats n'ont pas été à la hauteur de ceux obtenus dans les entreprises de plus de 10 salarié.e.s.

RESULTATS	SUFFRAGES 2° CYCLE TPE														
	INSCRITS	SUFF EXP	% SE	CFDT	%	CGT	%	FO	%	CFTC	%	CFE CGC	%	AUTRES	%
BATIMENT TOUTES CCN	412145	19438	4,72%	3153	16,22%	6370	32,77%	3242	16,68%	1482	7,62%	415	2,13%	4776	24,57%
TRAVAUX PUBLICS	15905	1060	6,66%	191	18,02%	307	28,96%	182	17,17%	84	7,92%	54	5,09%	242	22,83%
CARRIERES ET MATERIAUX	5447	616	11,31%	123	19,97%	187	30,36%	96	15,58%	53	8,60%	39	6,33%	118	19,16%
NEGOCE DE MATERIAUX	4422	510	11,53%	100	19,61%	137	26,86%	79	15,49%	44	8,63%	42	8,24%	108	21,18%
AMEUBLEMENT	8009	739	9,23%	143	19,35%	190	25,71%	130	17,59%	66	8,93%	24	3,25%	186	25,17%
AUTRES BRANCHES	6177	1007	16,30%	203	20,16%	292	29,00%	155	15,39%	88	8,74%	70	6,95%	199	19,76%
France METROPOLE	452105	23370	5,17%	3913	16,74%	7483	32,02%	3884	16,62%	1817	7,77%	644	2,76%	5629	24,09%



Cfdt: ÉLECTIONS : POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES ET DU PARTICULIER EMPLOYEUR

SALARIÉ-E-S DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS : VOUS ÊTES DES TRAVAILLEURS COMME LES AUTRES, LA CFDT DÉFEND AUSSI VOS DROITS !

Vous êtes 1,4 million de salarié-e-s aujourd'hui en France, dont 1/3 à exercer en petites entreprises. Parce qu'il n'y a pas de petits droits, la CFDT s'engage aussi auprès de vous, au plus proche de vos réalités, sur tout le territoire, elle négocie des accords et défend vos intérêts.

LES MILITANT-E-S CFDT DU BTP QUI VOUS REPRÉSENTENT, NÉGOCIENT POUR VOUS :

- une juste rémunération et **des indemnités de petits déplacements calculées en fonction des kilomètres réels depuis votre domicile**, et non plus à vol d'oiseau depuis le siège social.
- nous nous battons depuis de nombreuses années pour améliorer les règles actuelles, anciennes et plus adaptées aux grandes entreprises. Il faut qu'elles tiennent davantage compte de vos réalités professionnelles qui sont différentes dans les petites structures, notamment en ce qui concerne la polyvalence des métiers.

La CFDT veut une convention collective pour les petites entreprises et nous sommes proches du but !

DANS LE CONTEXTE COVID-19 :
Dès le premier confinement, la CFDT a été la seule organisation syndicale à négocier **des mesures de protection pour permettre la reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles.**

REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION

@CFDT
/la.CFDT
@cfdt_officiel
CFDT

CFDT.FR



VOTRE VOIX NOTRE ACTION
ÉLECTIONS TPE
POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

VOUS REPRÉSENTER VOUS DÉFENDRE
VOUS ÉCOUTER AMÉLIORER VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
OBTENIR DE NOUVEAUX DROITS

WWW.CFDT-CONSTRUCTION-BOIS.FR
FACEBOOK.COM/FNCBCFDT
TWITTER.COM/FNCBCFDT

CONTACT CFDT
fncb@cfdt.fr
06.84.77.85.94

VOTEZ POUR LE 1^{er} SYNDICAT DE FRANCE
VOTEZ CFDT ! WWW.CFDT.FR/ELECTIONS-TPE
Du 22 mars au 4 avril 2021

La CGT avait obtenu un score élevé comparativement à celui qu'elle obtient dans les élections de CE. Par ailleurs, on notait les bons résultats des organisations non-représentatives comme UNSA ou SUD.

Pour le 3^{ème} cycle, l'élection TPE a été reportée deux fois et se déroulera finalement fin mars 2021.

Notre stratégie de campagne reposait sur le ciblage de la branche Bâtiment principalement ainsi que des branches Travaux Publics, Ameublement, Carrières et Matériaux et Négoce de Matériaux.

Nous avons prévu trois actions principales :

- Faire voter nos adhérentes et nos adhérents travaillant dans les TPE, en les repérant dans le fichier Gasel d'abord, en leur donnant de l'information ciblée, puis en les incitant à aller voter ;

- Faire voter les personnes contacts travaillant dans les TPE, en leur donnant de l'information ciblée et en les incitant à aller voter ;

- Aller au contact des travailleuses et des travailleurs des petites entreprises de nos champs professionnels, dans les lieux où ils sont de passage (par exemple les CFA et les cantines ou restaurants d'ouvrières et d'ouvriers).

Pour cela, nous avons réalisé plusieurs outils de communication :

- Une carte contact à disposition des Syndicats et des lieux de proximité (UD, UL/UTI) ;

- Une propagande pour le site internet de la DGT ;

- Des tracts pour les branches ciblées avec le message de la CFDT utile aux travailleuses et travailleurs par rapport à la crise sanitaire ;

- Des lingettes pour les adhérent.e.s et contacts ;

- Une réédition spéciale du carnet de pointage pour les secteurs du BTP.

5.3

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

**SN : RUI PORTAL****La genèse du processus de restructuration des branches**

La loi du 5 mars 2014 sur la formation et la démocratie sociale a habilité le Ministre du travail (Michel Sapin) à prendre différentes mesures pour restructurer les branches professionnelles lorsque l'activité conventionnelle est insuffisante. Cette restructuration est également renforcée par la mesure de la représentativité des organisations syndicales depuis 2013 et celles des organisations patronales fin 2016.

Le paysage conventionnel était alors composé d'environ 750 branches professionnelles et 750 conventions collectives couvrant 98 % des salarié.e.s. 374 branches comptaient moins de 5 000 salarié.e.s ; 82 branches entre 5 000 et 10 000 salarié.e.s ; 39 branches entre 10 000 et 15 000 salarié.e.s.

Il est à noter que pour le Ministère, un IDCC identifie une branche.

L'objectif affiché est de réduire le nombre des branches professionnelles pour améliorer, renforcer le dialogue social dans les branches.

Par la suite, la loi Rebsamen (Ministre du travail en novembre 2014) a opéré quelques modifications quant à cette restructuration.

Avec la loi travail du 8 août 2016 porté par la Ministre du travail El Khomri, le gouvernement a souhaité accélérer le mouvement de restructuration des branches. Il a fixé comme objectif de passer de 700 à 200 branches par la négociation avant août 2019. Pour se faire, des échéances intermédiaires ont été planifiées telles que la restructuration de toutes les branches de moins de 5 000 salarié.e.s avant le mois de juillet 2019.

Le Président de la République, Emmanuel Macron, a évoqué début 2018, l'objectif d'atteindre 50 à 100 branches. Il a confié à ce titre une mission à Pierre Romain, maître des requêtes au Conseil d'Etat. La remise du rapport était prévue pour le début de l'été mais a été repoussée à fin septembre, puis décembre puis la crise sanitaire est arrivée...

Enjeux et stratégie FNCB-CFDT

Les branches professionnelles sont le lieu pertinent de négociation pour garantir une équité des droits pour les salarié.e.s d'un même secteur d'activité.

Mais aussi que les branches professionnelles doivent être plus réactives, plus cohérentes avec la réalité économique et sociale de leur secteur, mais aussi rendre leur champ d'activité plus homogène pour être en capacité de mieux prendre en charge les TPE-PME, d'entreprendre des actions sur le terrain de l'emploi...

Les branches professionnelles sont le lieu pertinent de négociation pour garantir une équité des droits pour les salarié.e.s d'un même secteur d'activité.

Pour la FNCFB-CFDT, plus qu'une définition administrative, l'enjeu de la restructuration des branches est de porter le débat sur un rôle renouvelé des branches professionnelles. Ces « nouvelles » branches professionnelles doivent ainsi regrouper des entreprises d'un même secteur économique sur le territoire français (DOM et TOM inclus) et pouvoir recouvrir plusieurs identifiants de convention collective (IDCC) afin de constituer une filière de dialogue social et économique.

La cohérence sociale et économique (logique de pôle ou filière) est l'objectif premier poursuivi par la Fédération dans le cadre des échanges et négociations sur la restructuration de ses secteurs.

La branche professionnelle doit avoir pour rôle de **réguler et d'impulser la norme en étant le lieu de dialogue économique et social** de son secteur d'activité.

État des lieux des branches et des restructurations dans les secteurs du champ de la Fédération

La Fédération comptait début 2017, 28 secteurs d'activité composés de :

- 38 IDCC nationaux
- 40 IDCC territoriaux dans le BTP.

La Fédération compte fin 2020, 21 secteurs d'activité composés de :

- 35 IDCC nationaux
- les IDCC Bâtiments ETAM et Cadres Ile-de-France

Les secteurs du champ de la FNCFB regroupent environ 2 millions de salarié.e.s et représente un poids important dans l'économie française. La quasi-totalité de nos secteurs ont des liens avec l'activité de construction ce qui renforce la pertinence du périmètre fédéral.

Parmi nos 21 secteurs professionnels, 14 regroupent plus de 10 000 salarié.e.s, 3 plus de 5 000 salarié.e.s et 11 moins de 5 000 salarié.e.s.

LE SECTEUR DU BÂTIMENT

IDCC	ÉVOLUTION EN COURS
<p>CCN 1596-1597- 2609-2420</p>	<p>Pas de négociation en cours, ni prévue en 2019 Toutes ces CC ouvriers n'existent plus depuis le 1^{er} juillet 2018</p>
<p>CCD / CCT/ CCR 76-132-134-140-142-149-152-194-208-361-365-797-1638-1642-1668-1722-1740-1758-1759-1779-1780-1785-1843-1876-1886-2032-2033-2145-2194-2195-2267-2354-2584-2585-2625-2667-2707</p> <p>CCD / CCT/ CCR / BTP 7-80-137-146-157-192-279-357-362-436-585-599-1402</p>	
<p>2609 CFA DU BTP</p>	
	<p>Accord national CCCA-BTP</p>
<p>OBJECTIFS FNCFB > Négocier une CCN : - de 10 ouvriers - Etam Cadres et une CCN +10 ouvriers - Etam Cadres</p>	

LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

IDCC	ÉVOLUTION EN COURS
CCN 2409-2614-1702	Pas de négociation en cours Rattachement des CCT à l'IDCC 1702 (ouvriers TP)
CCT	
1888-2034-2582	Accord national CCCA-BTP
› Accord de rattachement CCT des remontées mécaniques	
OBJECTIFS FNCB › Négocier une CCN unique	

LES SECTEURS DE LA MAÎTRISE D'ŒUVRE

IDCC	BRANCHES	ÉVOLUTION EN COURS
2332	Cabinets d'architectes Maîtres d'œuvre en Bâtiment	› Pas de rapprochement en discussion
2543	Cabinets de géomètres	› L'arrêté de fusion des deux secteurs a été publié
1726	Cabinets d'Économistes de la Construction	
2666	CAUE	› Phase de récupération de champs sans CCN qui permet de passer le seuil des 5000 salariés
OBJECTIFS FNCB › Négocier une CCN Maîtrise d'Œuvre		

LES SECTEURS DU LOGEMENT SOCIAL

IDCC	BRANCHES	ÉVOLUTION EN COURS
2150	Entreprises Sociales de l'Habitat / HLM Sociétés Anonymes et Fonda- tions Personnels	› Pas de négociation engagée
1588	HLM Sociétés Coopératives	La DGT a pris un arrêté de rattachement de la CCN des Coop HLM à celle des OPH Engagement d'une procédure pour contester
3105	Régies de Quartiers	› Pas de négociation engagée › Pas de discussion
1278	Habitat Protection PACT – ARIM	La DGT a pris un arrêté de rattachement de la CCN le foyer des jeunes travailleurs Engagement d'une procédure pour contester
2526	Union Sociale de l'Habitat /	On se dirige vers la disparition de la branche et une transformation en accord d'entreprise
OBJECTIFS FNCB › Négocier une CCN LOGEMENT SOCIAL		

LE SECTEUR DE L'ÉQUIPEMENT THERMIQUE ET GÉNIE CLIMATIQUE

IDCC	BRANCHES	ÉVOLUTION EN COURS
998	ETGC Ouvriers/ETAM	› Pas de négociation engagée › Fusion des deux CCN envisagée entre OS et OP IDCC supprimés/ rattachés à CCN 998
508-654-655	Convention Collective Régionale du personnel ouvrier d'exploitation de chauffage	
1256	ETGC Cadres	
OBJECTIFS FNCFB › Négocier une CCN unique		

LES SECTEURS DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC	BRANCHES	ÉVOLUTION EN COURS
87-135-211	Industrie des Carrières et Matériaux	Négociation fusion IDCC › Accord fusion des champs conventionnels avec la Branche de la Chaux
832-833-363	Industrie de la Fabrication des Ciments	Accord de Fusion des 3 IDCC › Discussions sur rapprochement avec la Branche des Industries des Carrières et Matériaux
3151	Industrie de la Fabrication des Chaux	Accord fusion des champs conventionnels avec la Branche des Industries des Carrières et Matériaux
1170	Industrie des Tuiles et Briques	Discussions sur rapprochement avec la Branche des Industries des Carrières et Matériaux
1558	Industrie des Céramiques de France	Pas de négociation
113 - 660	Convention Collective de l'exploitation des terres réfractaires	IDCC supprimé/ rattaché au 1558
1800	Céramique d'Art	La DGT a pris un arrêté de rattachement à la branche des Céramiques
398-533-652	Négoce des Matériaux de Construction	Négociation de fusion des 3 IDCC effectuée avec un attachement du champ d'application à la CCN Négoce de bois Recours au Conseil d'état de FO, la CGC et l'OP de la FNB depuis 2017
1947	Négoce du Bois d'œuvre et Produits dérivés	Pas de fonctionnement et d'accord depuis 8 ans
OBJECTIFS FNCFB › La mise en place d'une CCN unique des Matériaux de Construction intégrant les branches des industries : Carrières et Matériaux, Chaux, Ciments, Tuiles et Briques, Céramiques et Céramique d'Art. <i>Le rapprochement de ces secteurs trouve sa pertinence dans une logique de filière et à travers le processus de transformation d'une matière première.</i> <i>La gestion de la formation professionnelle est d'ores et déjà organisée sur cette base.</i>		

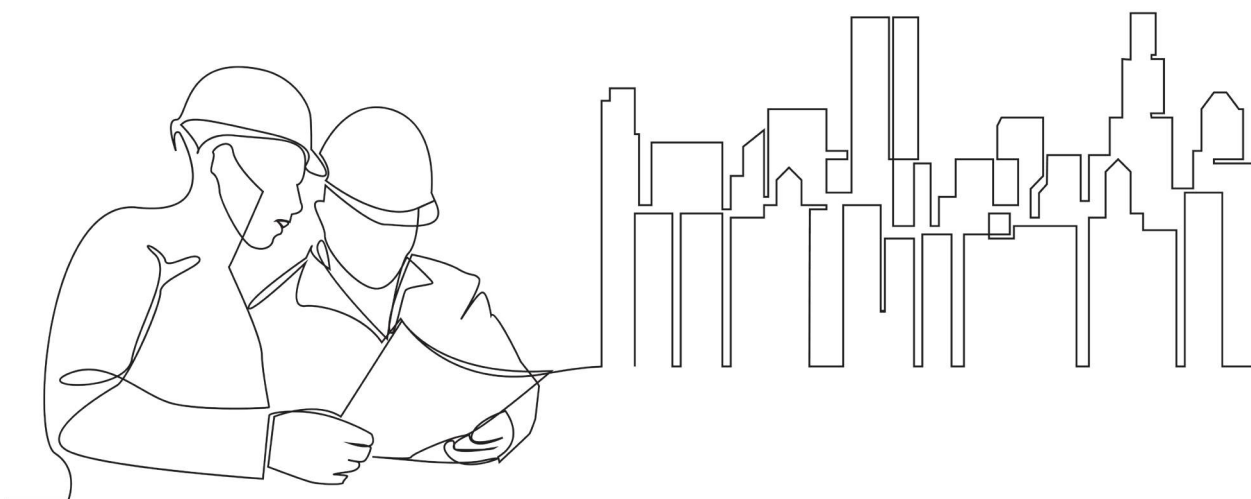
LES SECTEURS BOIS-AMEUBLEMENT

IDCC	BRANCHES	ÉVOLUTION EN COURS
1411	Fabrication de l'Ameublement	Courrier officiel des partenaires sociaux de l'Ameublement à l'UIPP (Panneaux) IDCC supprimé/ rattaché à CCN 1411
131-	CCL de la tapisserie d'art d'Aubusson- Felletin	
2089	Industrie des Panneaux à base de Bois	Pas de négociation
83	Menuiseries, Charpentes, Portes Planes	CCN arrêté d'extension publié mais risque d'opposition de la FFB
158	Travail Mécanique du Bois, Scieries, Emballage, Négoce et Importation des Bois	Absorption du Pin Maritime (décret officiel)
1113	CCL des Industries de la pipe et du fume-cigarette	
158	Industrie de la Brosserie	Rattaché à la CCN TMB
172	Industrie du Bois de Pin Maritime en forêt de Gascogne	Rattaché à la CCN TMB
1618	Industrie du Camping	Processus d'intégration dans la CCN des Articles du sport en cours (champ de la Fédération des services)

OBJECTIFS FNCB > Négociation d'une convention collective unique pour la Fabrication de l'Ameublement et l'industrie des Panneaux à base de bois.

> Définir une stratégie pour la CCN Menuiseries Industrielles : rattachée au Pôle Ameublement/Panneaux ou Bâtiment ?

> Négociation de l'intégration du Pin Maritime dans la CCN TMB à travers une refonte complète des classifications et ensuite des grilles salariales.



6

NOTRE ACTIVITÉ PARITAIRE DANS LES BRANCHES

6.1

LE SECTEUR DU BÂTIMENT



SN : PASCAL BARBEY

Pendant cette mandature, l'activité dans le Bâtiment aura sans aucun doute été marquée comme tous les secteurs professionnels en 2020 par la Covid-19. Même si les perspectives sont moins pessimistes qu'avant l'été 2020, ce n'est que courant 2021 que la Fédération pourra constater effectivement l'ampleur du cataclysme. Mais ne nous faisons aucune illusion, cette pandémie aura quand même des conséquences et mis un coup d'arrêt brutal à un secteur qui depuis 2016 était reparti et en constante progression.

Pour preuve, l'évolution de l'activité +4,7 % en 2017, +2,3 % en 2018 et +1,2 % en 2019, ce qui mettait fin à la crise depuis 2009. Cette embellie a donc permis l'embauche en 2017 de 20 000 salarié.e.s dont 11 000 en intérim, 30 000 en 2018 dont 6 000 en intérim et 35 000 en 2019 dont 5 000 en intérim.

Bien que ces chiffres soient positifs, il n'en reste pas moins que le secteur reste tendu sur le segment de l'embauche car il y a un manque certain de compagnons et de salarié.e.s qualifié.e.s. Entre la crise de 2009 et la relance en 2016, bon nombre de compagnons sont partis à la retraite ou ont quitté le Bâtiment pour d'autres raisons. De plus, comme l'apprentissage a subi aussi les conséquences de cette crise, les entreprises n'ont pris que très peu d'apprenti.e.s et cela s'en est ressenti par déclinaison, dans les CFA.

Lors du redémarrage de l'activité, la tension de l'emploi s'est très vite faite jour et cela jusqu'au confinement. Depuis le temps que la Fédération demande dans la branche une GPEC, là, elle aurait sûrement pris tout son sens.

Les mises en chantiers de logements neufs sur les trois dernières années font apparaître un tassement passant de 428 000 unités à 408 000 fin 2019 avec une pers-

pective sous les 400 000 en 2020. Le segment de l'amélioration et l'entretien de l'habitat est faible à + 0,2 % fin 2019 avec un pic à +1,2 % en 2017. Encore et encore, année après année on constate une fois de plus que la rénovation n'est pas une priorité pour beaucoup de monde ou d'institutions publiques mais cela devrait pouvoir changer, suite aux diverses annonces gouvernementales sur la rénovation thermique des bâtiments avec le plan de relance.

Bien que le secteur ait été sur une belle dynamique, nous ne pouvons en dire autant dans les relations sociales entre Organisations Patronales et Organisations Syndicales de salarié.e.s à partir de 2018 et jusqu'à aujourd'hui encore.

Toute cette mandature aura été dans le Bâtiment depuis les résultats de la représentativité patronale en décembre 2017, polluée par la « guéguerre » du plus fort entre la FFB et la CAPEB.

Si les résultats donnaient effectivement la FFB devant la CAPEB dans les 2 résultats +10 et jusqu'à 10, toute l'énergie de la FFB jusqu'à aujourd'hui aura été de faire disparaître la CAPEB du champ du Bâtiment pour devenir la seule organisation patronale du secteur. Situation à laquelle nous nous sommes opposés avec les moyens à notre disposition, comme des oppositions à des accords ou par le biais de la justice. Sans revenir en détail sur les différents dossiers car la Fédération en a largement parlé dans plusieurs Vie Fédérale et des réunions à la Fédération ou en régions. Il y a eu les oppositions aux CCN ouvriers en mars 2019, ce qui vaut encore les foudres de la FFB, l'opposition à la CPPNI FFB et son agenda social ainsi qu'un accord sur la formation Pro A et sur l'apprentissage.

Tout cela sans parler des procédures judiciaires entamées par la FFB et suivies par FO, CFTC et parfois la CGC.

La Covid-19 ayant eu aussi naturellement des impacts importants dans notre activité, toutes les négociations ont été arrêtées entre le confinement et le 10 juin. Dès la reprise, la Fédération a donc demandé à revoir l'agenda social 2020 des CPPNI Bâtiment pour l'adapter, ce que la Fédération a obtenu. Un accord sur la visioconférence à titre exceptionnel est venu sous forme d'avenant compléter les accords CPPNI de 2019. La Fédération a fini la mise en place des deux nouvelles CCN après un peu plus d'un an de négociation. Commencer les négociations sur un accord formation professionnelle et les perspectives sur un accord CET de branche, complémentaire santé... Tous ces sujets ont été débattus et validés une fois de plus mais sans la présence de la FFB, FO, CFTC et CGC qui s'opposent toujours à la reconnaissance des CPPNI.

Activités de branche

Malgré toutes ces péripéties depuis 2018 vues ci-dessus, il n'en reste pas moins qu'il y a eu malgré tout, des avancées mais aussi beaucoup d'attentes sur plusieurs domaines.

Concernant les avancées il y a eu :

► **En 2017** : la mise en place d'un accord de branche sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s ;

► **En 2018** : Suite à la restructuration des branches et des négociations entamées en 2016, Dénonciation par la CAPEB et la FFB de toutes les Conventions Collectives Régionales ou Départementales Ouvriers (soit une quarantaine en moins), mise en place des 2 nouvelles CCN ouvriers mais contestées par la CGT devant les tribunaux et qui leur donnent raison. Suite à notre signature et avant que les CCN ne soient suspendues jusqu'à l'ouverture de nouvelles négociations, la Fédération a donc organisé une réunion à Paris mais aussi en région, pour informer tous nos négociateurs Bâtiment et les coordinateurs sur le contenu de ces nouvelles CCN ouvriers.

• Un avenant à l'accord prévoyance pour les Etam car le régime était déficitaire,



• Un avenant à l'accord de prévoyance des ouvriers concernant l'indemnité de fin de carrière (IFC),

• Mise en place du Comité économique et de l'emploi annuellement (demande CFTD),

• Ouverture de négociation pour la mise en place de CPPNI mais stoppée en pleine négociation par la FFB à cause de leur différend avec la CAPEB,

• Un avenant à l'accord de répartition des fonds de l'APNAB mais contesté devant les tribunaux par la CGC, l'UNSA, CFTC, FO (alors qu'ils avaient signés) et la FFB (toujours en cours) ;

► **En 2019** : Réouverture de la négociation et mise en place de 2 CPPNI pour les entreprises jusqu'à 10 salarié.e.s et pour les plus de 10 salarié.e.s avec un agenda social mais contesté devant les tribunaux par la FFB avec le soutien de FO (toujours en cours) ;

Ouverture de négociation pour mettre en place 2 CCN pour les entreprises jusqu'à 10 salarié.e.s (Ouvriers, Etam, Cadres) et pour les entreprises de plus 10 salarié.e.s (Ouvriers, Etam, Cadres) ;

Mise en place d'accords de branche sur le financement de l'apprentissage suite à la réforme sur la formation professionnelle de septembre 2018. Accord contesté devant les tribunaux par FO en octobre 2020.

► **En 2020** : Dans le cadre de la prévoyance des ouvriers et des Etam, un avenant a été négocié pour que les périodes de chômage partiel puissent entrer dans l'assiette de cotisations afin que tou.te.s les salarié.e.s puissent continuer à bénéficier de leur prévoyance ;

- Mise en place d'un nouvel agenda social en priorisant tout ce qui tourne autour de la formation professionnelle ;
- Avenants sur les accords CPPNI concernant l'utilisation de la visioconférence en situation exceptionnelle ;
- Fin de la négociation sur la mise en place des 2 CCN.

préoccupations des salarié.e.s et des entreprises du Bâtiment, sous les arcades politiques des Organisations Patronales du secteur.

Le CNC Bâtiment

Cette nouvelle équipe constituant le CNC a été mise en place différemment des autres mandatures, suite à l'évolution statutaire. Ce ne sont plus les URCB qui proposent leur membre au Conseil Fédéral mais au Secrétaire National de les choisir et de les proposer.

Ayant la volonté de féminiser le CNC, cela n'a pu se faire à la hauteur des espérances voulues car beaucoup de militantes ont refusé la proposition de l'intégrer. Au final, il n'y a qu'une femme mais elle y aura pris toute sa place.

Pour beaucoup de militants, ce CNC sera aussi leur dernier car pour un certain nombre, la retraite les a rattrapés. La Fédération tient donc ici à les remercier (Etienne, Claude et André) pour tout leur investissement et leur temps passé depuis toutes ces années.

Sinon, le CNC a travaillé sur tous les dossiers de branches en plénière mais aussi en groupe de travail sur divers sujets comme les CCN que nous voulons mettre en place dans les entreprises jusqu'à 10 salarié.e.s et les entreprises de plus de 10 salarié.e.s. Auparavant, le CNC avait travaillé sur les CCN Ouvriers avec une signature en mars 2018 mais tout cela a été balayé par un juge donnant raison à la CGT sur leur requête de négociation déloyale car elle n'avait pu assister à l'avant-dernière séance de négociation suite à des différends entre la FFB et un des militants de la CGT quelques mois auparavant. En lien avec cette négociation, des fiches thématiques ont été créées, lesquelles ont été publiées dans différents Vie Fédérale en 2018 et 2019 et envoyées dans les Syndicats en nombre et pour diffusion.

Naturellement, l'activité et le déroulé des CNC ont été percutés par le confinement et pour la première fois, le mode visioconférence a été aussi utilisé. Si cela est bien différent du présentiel, on s'aperçoit quand même qu'avec ce nouveau procédé, certains CNC pourraient se faire de cette façon pour des prises de décisions rapides ou de l'information importante mais qui ne nécessite pas une réunion sur une journée. Une chose est certaine, cela a bousculé nos pratiques.



Concernant les attentes, il y a :

- La mesure de représentativité pour les entreprises jusqu'à 10 salarié.e.s. Cela fait suite à un courrier paritaire envoyé au Ministère du travail en mars 2019 et après plusieurs saisies de notre part et d'un RDV au Ministère du Travail ;
- La reconnaissance par le juge des 2 CPPNI Bâtiment contestée par la FFB, FO et jusqu'en Cassation ;
- L'extension des 2 accords de novembre 2019 sur le financement de l'apprentissage dans le bâtiment et contesté aussi devant les tribunaux par FO ;
- La décision du juge sur qui peut siéger à l'APNAB suite à des procédures multiples de la CGC, FO, CFTC et FFB.

Bref, une mandature bien difficile sur le plan du dialogue social et bien loin des

BATIMAT

Vitrine politique pour notre fédération, BATIMAT (Mondial du BATIMENT) que tout le monde connaît maintenant depuis notre première participation en 1997 a permis encore en 2017 et 2019 à la FNCB d'être présente. Pour ces deux éditions, la Fédération a décidé de changer de hall d'exposition car la Fédération avait fait le constat en Conseil Fédéral pour 2013 et 2015 que le public n'était plus autant au rendez-vous qu'auparavant.

Ce fut un succès et lors de la dernière édition, les échanges ont été très importants avec le public dont beaucoup de femmes. Pour les habitués qui tiennent le stand régulièrement, jamais ils n'avaient vu autant de monde. L'attractivité était telle, que les 1 000 sacs préparés avec de la documentation ont été en rupture.

Un salon professionnel n'est pas un lieu où l'on porte des revendications mais plutôt un espace dans lequel il faut développer de la communication et de l'information pour le public. Pas n'importe quel public car il est évidemment en rapport avec nos activités de branches. Cette communication est importante car 80 % des visiteurs à BATIMAT sont Français. Une fois de plus la Fédération a montré et démontré que le syndicalisme était autre chose que des manifestations, des grèves et que notre Syndicat CFDT était porteur de propositions, d'engagement et pour toutes les catégories de salarié.e.s hommes comme femmes. Ce que beaucoup de visiteurs ont confirmé par leur propos.

Aujourd'hui encore, la Fédération est la seule organisation de salarié.e.s à tenir un stand dans ce salon international, BATIMAT.



6.2

TRAVAUX PUBLICS

SN : JEAN-MARC CANDILLE

Après une période sombre et des pertes d'emplois lors de la période 2014-2017, la période 2017-2021 s'annonçait comme la période du rebond. Tous les feux étaient au vert pour les Travaux Publics et fin 2019, la FNTP ne cachait pas son enthousiasme.

Selon les analyses de la FNTP, les investissements en travaux publics des collectivités territoriales augmentaient progressivement au cours du cycle électoral, même si des exceptions existaient, les évolutions pouvaient être différentes selon les mandats et selon les années. Le cycle électoral actuel (2014-2020) était en ce sens atypique : les trois premières années du mandat avaient été plutôt amorphes sur le plan des investissements, et l'activité n'est repartie véritablement que depuis 2017.

Ainsi, selon la FNTP, en fin 2018 si l'on se basait sur les scénarii habituels, il était donc fort probable que l'année 2019 soit particulièrement dynamique pour l'activité des Travaux Publics, et pour 2020, en dépit des élections prévues, « *la dynamique de l'investissement local devrait s'atténuer mais sans connaître un effondrement comme ce fut le cas en 2014* ».

Les raisons :

- Les collectivités afficheraient une bien meilleure santé financière, grâce à des marges de manœuvre solides, à un taux d'épargne brut élevé (autour de 15 %) ;
- Un taux d'endettement faible, pour une trésorerie historiquement conséquente (59 milliards d'euros) ;
- Avec des taux d'intérêt qui n'ont jamais été aussi faibles, et au renforcement des dispositifs étatiques de soutien à l'investissement (Dotation d'équipement des territoires ruraux et dotation de soutien à l'investissement local).
- Le processus de contractualisation entre les collectivités et l'Etat, ainsi que l'arrêt de la baisse de la dotation globale de fonctionnement ont notamment contribué à l'amélioration de la situation.

L'enthousiasme de la branche a été renforcé avec des grands chantiers en ligne de mire tels que les chantiers des jeux olympiques et celui du grand Paris.

Fin 2019, la préoccupation du moment des employeurs se focalisait sur le recrutement afin de répondre aux clients.



L'action du CNC

Le CNC des Travaux Publics a souhaité profiter de ce contexte pour pousser ses exigences revendicatives qui, depuis de nombreuses années, étaient en standby.

Notamment pour la révision de la définition conventionnelle des petits déplacements ainsi que les grands déplacements.

De revendiquer la révision même partielle de la classification ouvriers et Etam. Lors des mandatures précédentes La Fédération avait obtenu une révision de la classification des ouvriers avec un nouveau niveau, le niveau 150.

Pour le CNC, il fallait donc après quelques années faire un bilan. Bilan qui pour la CFDT était mitigé au vu des remontés de terrain.

Ces revendications ont été pour partie actées dans les agendas sociaux de 2018, 2019 et 2020.

Ce contexte favorable a permis à la CFDT de signer une réévaluation des minima salariaux des cadres de +3 %, soit trois fois l'inflation, une telle situation n'était pas arrivée depuis longtemps.

Cette négociation nationale donne toujours le « la » des négociations régionales des minima ouvriers Etam et on peut dire que cette tendance s'est globalement retrouvée dans les régions.

Le CNC a aussi profité de la situation favorable du moment et en s'appuyant sur l'agenda social que la Fédération avait signé en 2019 pour s'investir et être le principal acteur de la négociation de l'accord QVT. En effet, les employeurs avaient

souhaité un accord global, accord qui n'était pas très novateur sur l'aspect QVT même s'il y avait quelques points intéressants comme un congé payé pour proche-aidant. Cet accord comportait aussi de nombreuses réponses à nos revendications sur la CCN notamment le calcul des IDP avec un calcul des zones au kilomètre réel, la clarification sur le niveau 150 et une progression automatique dans la classification, ainsi que la clarification de la reconnaissance du statut de polyvalent.

Pour autant, si les relations sociales dans la branche devenaient plus sereines, tout n'était pas rose et des points d'achoppements sont survenus dans la branche.

Points de tensions entre les OS

Concrètement, malgré toutes les avancées de l'accord QVT, deux organisations syndicales, CGT et FO ont fait jouer leur droit d'opposition. Pour la CGT, la Fédération n'était pas surprise puisque cette organisation est engoncée dans sa posture d'opposition systématique et son refus d'engagement. Par contre l'opposition de FO interroge plus particulièrement la Fédération : elle donne l'impression de ne pas faire avancer le débat dans la branche des TP. Elle a beaucoup plus de propositions dans la branche Bâtiment sur le sujet des IPD et de l'accord QVT.

Au final, se sont les salarié.e.s qui font les frais des postures idéologiques et ou d'un ego exacerbé.

Différents sujets de désaccords avec les employeurs

Sur la révision des Ecap qui est imposée à chaque branche par l'Etat (emplois exigeants des conditions particulières), la branche comportant près de 50 % de ses métiers classés comme ECAP.

La CFDT souhaitait réviser et voir faire disparaître cette liste afin de permettre une réelle politique sur l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

En effet, avec la liste des ECAP actuelle, cela permet aux entreprises de n'être assujetties à l'obligation d'emploi que sur la moitié de leur effectif et de n'être taxées en cas de non-respect que sur cette moitié de ces effectifs.

On comprend aisément la réticence de la FNTP à négocier une révision de cette liste. Il est dommage que les autres organisations syndicales de la branche n'aient pas compris l'enjeu de cette discussion.

La CFDT n'a donc pas apposé sa signature sur cette déclaration de maintien de la liste en l'état.

Sur la négociation de la formation professionnelle sur laquelle les employeurs ont reporté à tout bout de champ la négociation sur la formation au prétexte que l'OPCO était dans une impasse.

Il est à noter que la dynamique du BTP était de moins en moins effective car souvent mise à mal par des intérêts particuliers, notamment avec les tentations hégémoniques de la Fédération française du bâtiment (FFB), soutenu par certaine OS, sur divers sujets communs. On peut rajouter une posture très frileuse de la FNTP laissant faire la FFB.

La création de l'OPCO imposée par les ordonnances en a fait les frais, toutes les initiatives des partenaires sociaux et de la FNTP en ont été freinées pour initier une réelle politique de formation innovante.

Malgré tout, la Fédération avait pu négocier un avenant sur accord de prévoyance inter branche pour que les périodes de chômage partiel puissent entrer dans l'assiette de cotisation et ainsi permettre aux salarié.e.s de bénéficier de leur prévoyance.

Autres faits marquants de la mandature

L'année 2020 aura été marquée par la crise sanitaire avec ses conséquences humaines, sociales et économiques.

Dès le début du confinement décrété par le gouvernement l'activité des Travaux Publics s'est arrêtée brutalement.

Les employeurs ont très vite sollicité l'OPBTP pour rédiger un guide de bonne pratique face au Covid-19 afin de permettre aux entreprises de redémarrer, oubliant un peu au passage d'associer la Fédération et de la consulter. Le temps passé de la stupeur nous avons pu nous imposer dans les échanges, mais peut-être pas comme nous l'aurions totalement souhaité.

Puis, le paritarisme a retrouvé de l'intérêt pour les employeurs de la branche avec les négociations ouvertes par l'état d'urgence.

Texte donnant la possibilité de déroger par accord de branche ou accord d'entreprise sur la durée du travail, sur la prise de congés...

Les employeurs ont sollicité les partenaires sociaux, alors le CNC a pris à bras le corps cette négociation avec une ligne de conduite claire et précise. Ligne de conduite qui avait été définie par la Fédération.

Les exigences patronales n'ont pas permis d'arriver à une signature en laissant les entreprises seules négocier avec leurs représentants quand elles ou ils existent dans l'entreprise.

Autre point : la crise sanitaire et le confinement n'ont pas été sans incidence sur le carnet de commande des entreprises. En effet, pendant la période de confinement les décideurs politiques n'ont pas pu exercer leur fonction, les entreprises se sont retrouvées avec un creux d'activité en fin d'année 2020 et début 2021.

Les employeurs ont sollicité les partenaires sociaux afin de trouver un accord pour former plutôt que licencier, une idée qui pouvait paraître séduisante !

En fait, le projet patronal se résumait à faire une ponction financière au CCCA de 15 millions, pour la CFDT cela n'était pas acceptable. Néanmoins, nous avons revendiqué et obtenu l'ouverture d'une négociation d'un accord de branche APLD (Activité Partielle de Longue Durée) avec un volet formation.

Après la période de confinement, on a cru à tort que la crise sanitaire était derrière la Fédération, mais un rebond de la pandémie en fin d'année 2020 a contraint à maintenir des conditions de distanciation sociale et préconisation de bonne conduite face au Covid-19 avec un impact sur l'activité de la branche.



LES INTERS

Les inters de grandes entreprises sont des instances fonctionnelles de la Fédération.

Leur rôle et leur fonctionnement sont définis dans le Règlement Intérieur des Inters adopté par le Conseil Fédéral et annexé au Règlement Intérieur de la Fédération.

L'Inter définit et coordonne la politique CFDT au sein d'une entreprise nationale, d'un groupe ou sous-groupe et ceci dans le cadre des orientations de la politique de la FNCB.

Son champ d'intervention est défini dans le règlement intérieur de l'Inter. Mais on peut la décomposer en deux grands axes de travail :

- Un axe revendicatif
- Un axe développement syndical dans l'entreprise.

La Branche des Travaux Publics compte à ce jour 15 inters validés par le Conseil Fédéral.

Ces instances fonctionnelles se sont réunies régulièrement pendant la mandature avec des fréquences variables mais en moyenne trois réunions par an.

Sur leur activité, si les inters ont pris à bras le corps l'axe revendicatif, on ne peut que constater et regretter que l'axe développement ne soit pas encore totalement appréhendé par les Inters et l'ensemble des membres.

Le développement est trop souvent le travail de quelques membres lors des campagnes électorales.

On pourra mentionner en exemple le travail des coordinateurs du groupe Vinci et Eiffage qui ont su mettre à profit la dernière campagne électorale pour renforcer la CFDT FNCB et sa représentativité dans leur groupe respectif.

Dans ces deux groupes, et grâce à l'action de ces coordinateurs, la FNCB est devenue une organisation incontournable et plus forte en adhérentes et adhérents.

Ci-dessous la liste des Inters :

- | | |
|------------------------------------|---|
| › Bouygues Energie Service | › Vinci Construction |
| › Colas | › Vinci Energie |
| › Spie | › Comité de Pilotage Eiffage |
| › INEO | › Eiffage construction |
| › SNEF | › Eiffage infra |
| › Eurovia | › Inter Eiffage Energie |
| › Une Coordination du groupe Vinci | › ERT Technologies |
| | › Sogetrel en cours de reconstruction et structuration. |

6.3

LE SECTEUR DES CFA DU BTP

SN : PASCAL BARBEY

La CFDT avec ses 397 adhérentes et adhérents, un taux de pénétration de 13 % et un taux de représentativité de 32 %, reste un acteur incontournable dans la gestion du dialogue social dans le Réseau des CFA du BTP qui compte environ 3 200 salarié.e.s. Depuis le dernier Congrès, l'activité a été intense avec un impact non négligeable sur l'avenir des CFA-BTP, suite à la réforme sur la formation professionnelle de septembre 2018.

Les éléments marquants de la période sont :

Sur le volet social :

- › Un nouveau prestataire pour la mutuelle du Réseau,
- › La négociation et la signature d'un accord GPEC pour le Réseau,
- › La renégociation de la carte sociale des Associations Régionales et la mise en place des nouveaux CSE.

Sur le volet politique :

- › La nouvelle régionalisation suite à la mise en place de la loi NOTRe,
- › Le bang de Muriel Pénicaud et son impact sur le financement des CFA,
- › La négociation et la signature de deux accords (moins de 11 et plus de 10) sur l'apprentissage dans le Bâtiment.



Un nouveau prestataire pour la complémentaire santé du Réseau

Au premier janvier 2018, le Réseau a quitté PRO BTP pour rejoindre Harmonie Mutuelle.

L'accord GPEC du Réseau

En septembre 2017, le Secrétariat Général du CCCA-BTP ouvre une négociation sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) avec l'intention d'aboutir à un accord national en juin 2018. Pour se faire, il se fait accompagner d'un cabinet d'experts et comme à son habitude, le service RH arrive dans cette négociation avec un package tout fait.

La CFDT n'est pas d'accord et arrête le processus de négociation en proposant et en aboutissant à un accord de méthode pour le déroulement de cette négociation. La FNCB a accompagné le CNC dans toute la négociation avec l'appui d'un expert CFDT interne à la Fédération.

La négociation s'est déroulée texte contre texte pour aboutir à un accord, validé par le Conseil Fédéral, en décembre 2018. Cet épisode, qui a duré plus d'une année, a profondément modifié la structure des négociations et cela est à mettre au compte de la CFDT.

Renégociation de la carte sociale des Associations Régionales

La nouvelle Régionalisation (voir ci-après) et la mise en place des nouveaux CSE à partir du 1^{er} janvier 2018 ont modifié la carte sociale des Associations Régionales (AR). A l'exception de la Picardie qui, pour l'heure, reste sur une structure en établissements distincts, l'ensemble des AR a opté pour un CSE Régional avec des

représentants de proximité dans les différents CFA. En général peu de moyens supplémentaires par rapport à la loi, ce qui a fait baisser de manière drastique le nombre de nos représentants, notamment les DS puisque la FNCB n'a plus que 14 DS sur l'ensemble du territoire.

Sinon les résultats des élections sont plutôt positifs : La CFDT est majoritaire en BFC (75,7 %), Centre (51,8 %), NPC (66,3%), et Picardie (82,1%). Elle totalise une audience supérieure à 30 % en Aquitaine (49,2 %), ARA (40,6 %), en PDL (46,4 %) et Poitou-Charentes (34,7%). Grand-Est totalise 26,1% d'audience, la Normandie (18 %), l'Occitanie (28,2 %) et Paca (23,4 %). La Fédération est absente en IDF, en Bretagne et n'avons pas de représentant.e.s en Limousin.

Mise en place de la Nouvelle régionalisation

Suite à l'accord BTP de juillet 2016, les associations régionales ont dû accéder au nouveau périmètre administratif défini par la loi NOTRe. Les régions Centre, PDL et PACA étaient déjà sur le nouveau découpage et trois nouvelles associations ont vu le jour au 1^{er} janvier 2018, la Normandie, Grand-Est et BFC. Deux autres Régions se sont mises en ordre de marche en 2019, ARA et Occitanie. Reste à régionaliser la Nouvelle Aquitaine (regroupement de l'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes) et Les Hauts de France (regroupement de la Picardie et de NPC). Nos administrateurs accompagnés de la FNCB CFDT ont soutenu la Régionalisation dans toutes les régions mais se sont heurtés à de nombreuses difficultés notamment en nouvelle Aquitaine et dans les Hauts de France.



SN : PASCAL BARBEY

• LE CCCA-BTP

Présidence du CCCA

En juin 2019 ont eu lieu les élections au sein du Conseil d'Administration afin de renouveler le bureau paritaire qui était en place depuis trois ans. Ayant un ordre bien établi depuis des dizaines d'années, c'est à la FNCFB-CFDT de prendre le poste de Président, CAPEB la vice-Présidence et à la CGT de prendre le poste de Secrétaire. Mais, et dans la continuité de ce qui se passe actuellement au sein de la branche du Bâtiment, une coalition emmenée par FO et soutenue par la FFB et la FNTP présente un candidat contre notre administrateur mais aussi contre la CGT et côté employeur contre la CAPEB. Au final, la FNCFB-CFDT n'obtient pas le poste de Président. La CAPEB celui de vice-Président et la CGT de Secrétaire. Suite à cela, la Fédération avait enclenché une procédure devant les tribunaux pour faire casser ces élections truquées. Le juge donnant raison à la Fédération, c'est un an après que la FNCFB-CFDT a pris la Présidence du CCCA jusqu'à fin juin 2022 par l'intermédiaire de Eric Routier.

Conséquences de la réforme sur la formation professionnelle de septembre 2018 pour le CCCA

La réforme de la formation professionnelle de septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a profondément modifié le paysage de l'apprentissage, notamment celui du Réseau CCCA-BTP.

En effet, du fait de la réforme, le CCCA ne peut plus gérer un Réseau spécifique de CFA depuis le 1^{er} janvier 2020 et cela depuis des dizaines d'années. Ce bouleversement fait que les Associations Régionales se retrouvent être totalement autonomes dans la gestion de leurs CFA. Cela change également la donne au niveau de la politique de l'apprentissage qu'au niveau du volet social des associations.

Le CCCA-BTP a ainsi de nouvelles missions dédiées et perd la gestion du volet social

des CFA du BTP notamment l'accord portant statut des personnels des BTP-CFA de juillet 2015.

Suite à cette réforme, des négociations sur l'apprentissage et son financement se sont ouvertes en 2019. La FNCFB-CFDT y a défendu la mise en place d'une nouvelle tête de Réseau permettant ainsi de garder une cohésion nationale dans les 77 CFA, anciennement conventionnés avec le CCCA-BTP (voir ci-après). Le financement des CFA est donc passé d'un financement institutionnalisé par le Conseil Régional, le CCCA-BTP et la taxe d'apprentissage, à un financement au contrat défini par France Compétences via les nouveaux OPCO.

Tous ces changements induisent donc une modification juridique des associations régionales afin de pouvoir collecter ce financement au contrat. Par conséquent, les anciens CFA sont devenus aujourd'hui au sens de la loi, des organismes de formation (des antennes) rattachés au CFA régional.

Négociation et signature de deux accords (jusqu'à 10 salarié.e.s et plus de 10) sur l'apprentissage dans le Bâtiment

La remise en cause du financement de l'apprentissage tel qu'il existait précédemment a obligé les partenaires sociaux en 2019 à se mettre autour de la table des négociations afin de redéfinir la cotisation spécifique collectée par le CCCA-BTP. La CFDT s'est très vite trouvée en opposition avec les positions de la FFB et de la FNTP et d'autres OS, notamment FO, CFTC et la CFE-CGC.

A la suite d'une négociation âpre et difficile sur plusieurs mois et qui se dirigeait vers un échec certain, la FNCFB, suite à la mise en place de 2 CPPNI Bâtiment en mai 2019 a exigé de négocier l'accord en question sous couvert des CPPNI Bâtiment. Notre demande ne faisant pas l'unanimité, elle a néanmoins été accompagnée par la CAPEB, la CGT et l'UNSA. C'est donc fin novembre 2019 que cette nouvelle négociation a abouti à deux accords majoritaires pour les OS, tout en sachant que FO, CFTC et CFE-CGC ne sont pas venues

comme la FFB car ne voulant pas reconnaître l'existence des CPPNI. Cela vaut à la Fédération en juillet 2020, une assignation au tribunal par FO afin de contester ces accords en référé en octobre. Pour rappel, ces deux accords sont en attente d'extension à la date de la rédaction de ce rapport d'activité.

Conseil d'Administration du CCCA

Si ces deux accords sur le financement de l'apprentissage ont des répercussions au sein du CCCA, nos 3 administrateurs nationaux FNCB se sont battus pour les faire reconnaître et mettre en place. Malheureusement, cela n'a pu se faire car encore et encore, cette coalition majoritaire a voté CONTRE leur application.

Ce positionnement dogmatique a des répercussions importantes en région car plusieurs Secrétaires Généraux de CFA ont décidé de se réunir afin de trouver une nouvelle issue à leurs CFA : n'être plus liés par n'importe quels moyens au CCCA, à ses accords dont celui du personnel. Il y a donc un fort risque d'éclatement des CFA et de passer pour certains sous statuts privés. 2021 sera certainement un tournant si les partenaires sociaux ne trouvent pas de solutions rapides.

• PRO BTP

Ce Groupe de Protection Sociale et professionnelle du BTP que tout le monde connaît est un immense « *paquebot* » où nous avons un très grand nombre de militantes et de militants qui y siègent. Que ce soit en région ou au national dans les différentes commissions, cela représente 28 militantes et militants qui œuvrent pour l'intérêt des salarié.e.s. Ce travail important et de suivi fait l'objet de plusieurs réunions à la Fédération avec l'ensemble de ces militantes et de ces militants ainsi qu'un séminaire annuel avec PRO BTP et sur des thématiques précises. Lors de ces rencontres, la Confédération vient aussi pour échanger sur l'évolution de l'AGIR/ARRCO car les services de PRO BTP sont impactés et sur la protection sociale en général. Concernant la dernière rencontre annuelle qui était prévue, elle devait être consacrée à l'action sociale et son fonctionnement en région mais à cause du confinement, cela fut reporté.

Lors de cette mandature, plusieurs militantes et militants ont été renouvelés par d'autres suite à leur demande mais aussi pour d'autres, atteints par la limite d'âge pour siéger. Au passage, la Fédération tient à les remercier pour cet investissement de plusieurs années afin de toujours améliorer le sort des salariés du BTP.

Le fonctionnement institutionnel de PRO BTP est assez lourd avec de nombreuses réunions nationales tout au long de l'an-





née. Cela représente nationalement plus de 70 réunions toutes commissions confondues par an. Le jour du renouvellement du Conseil d'Administration de la sommitale (instance politique qui chapote toutes les commissions), la CFDT a proposé la présence des suppléants aux réunions. Après des discussions tendues avec le collège patronal et avec l'appui des autres organisations syndicales de salariés, le CA de cette sommitale a validé la présence des suppléants mais sous réserve que ces derniers ne puissent pas s'exprimer lorsque le titulaire est présent.

Nous ne perdons pas espoir de pouvoir donner la parole aux suppléants dans l'avenir.

• Réforme des retraites

A partir de 2022, suite à l'accord interprofessionnel de 2015, les cotisations de la fédération AGIRC et ARRCO seront confiées à l'ACCOS (URSSAF). Quel devenir du guichet unique PRO BTP ?

PRO BTP RETRAITE a la capacité et la connaissance des branches du Bâtiment et des Travaux Publics pour retracer le parcours des salarié.e.s qui ont des périodes manquantes dans leur relevé de carrière. La situation est identique pour les salarié.e.s étranger.e.s travaillant dans le BTP.

L'impact de cette réforme serait important car il y aurait une perte d'emplois au sein de PRO BTP entre 800 et 1 200 personnes qui sont en charge de la liquidation des retraites complémentaires pour le compte de la fédération AGIRC/ARRCO. Toutes ces personnes seraient transférées dans les différents bureaux régionaux de cette institution. Des négociations sont en

cours, afin que l'alliance professionnelle puisse garder la liquidation des retraites complémentaires.

• L'alliance professionnelle

Qu'est-ce que l'Alliance Professionnelle ? Cette institution fait suite à l'accord interprofessionnel de 2015 permettant aux Groupes de Protection Sociale et qui gèrerait pour le compte de l'AGIRC/ARRCO les retraites complémentaires, de se regrouper. Suite à cela, PRO BTP et d'autres (AUDIANCE, LOURMEL, AGRICA, B2V, IRP AUTO) se sont regroupés en un groupe professionnel appelé Alliance Professionnelle sous forme associative avec l'acceptation de l'AGIRC/ARRCO car ce regroupement est unique car professionnel.

L'alliance professionnelle représente 18 % de l'ensemble de la délégation de gestion confiée au IRC par la fédération AGIRC/ARRCO alors que d'autres institutions représentent plus de 40 %.

Pendant cette mandature, beaucoup de choses ont été faites même pendant le confinement lié au Covid-19, ce qui est repris ci-dessous.

La Prévoyance au sein de PRO BTP

► En prévoyance collective, l'institution couvre la quasi-totalité des salarié.e.s du BTP (98 %). Le portefeuille de BTP-PRÉVOYANCE couvrait 1 470 500 salarié.e.s du BTP à fin décembre 2019 (en hausse de + 2,1 % sur 1 an).

Les Frais médicaux

► En frais médicaux, le portefeuille total de l'institution couvrait 1 466 300 adhérentes et adhérents à fin décembre 2019 (en aug-

mentation de + 1,9 % sur 1 an), pour 2 932 300 bénéficiaires (en hausse de + 1,5 % sur 1 an).

L'institution couvre aujourd'hui dans le cadre de la couverture collective santé un peu plus de la moitié des salarié.e.s du BTP.

Mise en place du congé proche aidant

► La population française ne cesse de vieillir. D'après une étude de l'Insee, une personne franchit l'âge de 60 ans toutes les 37 secondes en France. En 2070, la population âgée de plus de 75 ans devrait être deux fois plus nombreuse qu'en 2013 et le nombre de centenaires pourrait atteindre 270 000, soit 13 fois plus qu'aujourd'hui...

Le 1^{er} janvier 2019, PRO BTP a lancé une nouvelle prestation visant à soutenir financièrement les salariés en « *Congé de Proche Aidant* ». Cette solution est destinée aux 1,4 million de salarié.e.s couvert.e.s par le Groupe. Afin de soutenir financièrement tous les salariés aidants qui souhaitent aider un proche mais qui ne peuvent supporter le manque à gagner d'un congé sans solde, PRO BTP met en place une indemnisation financière à compter de janvier 2019.

Toute ou tout salarié.e du BTP en situation de CPA pourra, après acceptation de sa demande par l'employeur et réception du dossier par PRO BTP, percevoir une indemnisation d'un montant maximum de 34 € par jour. Soit environ 1 020 € par mois, un montant modulable en fonction de la situation de l'aidant. La durée d'indemnisation par année civile est de maximum 45 jours pour les salariés couverts en Prévoyance par PRO BTP et de 90 jours pour ceux couverts en Prévoyance et Santé.

Situation sanitaire Covid-19

► Le 8 avril 2020, en pleine crise et confinement, le Conseil d'Administration de la sommitale a voté pour le maintien à 100 % et gratuitement de la prévoyance et de la complémentaire santé à tous les salariés dont l'entreprise était dans le groupe PRO BTP. Cette initiative validée par tous les partenaires sociaux du BTP et à l'unanimité dont la CFDT entre le 15 mars et le 31 mai 2020 a été un acte fort dans le contexte, pour un coût d'environ 218 M€. Pour rappel, si rien n'avait été fait, passé 30 jours de chômage partiel tout salarié perdait ses prestations avec toutes les

conséquences désastreuses que cela aurait pu avoir. Seule PRO BTP a fait ce choix.

Suite à cela, les partenaires sociaux du BTP ont mis en place des accords de branches afin que, dès le 1^{er} juin 2020 et pour n'importe quelle situation de chômage partiel, la ou le salarié.e ait sa couverture de protection sociale de maintenue.

Bilan des aides sociales en santé de BTP-PRÉVOYANCE en 2019

► Ces aides de secours sont financées dans le cadre d'une enveloppe annuelle de 0,15 % des cotisations santé de l'entité, soit pour 2019 un budget d'intervention de 1876 K€. Le bilan 2019 des interventions sociales en santé sur BTP-PRÉVOYANCE est le suivant :

- 679 dossiers de demandes ont été reçus, contre 623 en 2018 (+9 %) ;
- La majorité des demandeurs sont des retraités 57,4 % (58,4 % en 2018) ;
- Parmi les actifs, les demandes d'aides proviennent à 95,5 % de Non-Cadres (contre respectivement 95 % et 5 % en 2018) ;
- 580 demandes ont été acceptées, soit 85,4 % des dossiers (77,8 % en 2018) ;
- Cela représente un montant total d'octroi d'aides de 448 806 €, soit 24 % d'utilisation de l'enveloppe maximale autorisée pour l'année 2019 (20 % d'utilisation en 2018) ;
- Les demandes d'aides ont majoritairement porté sur les prothèses dentaires et auditives.

L'expérience accumulée montre que l'enveloppe budgétaire affectée aux Secours Santé est « *surdimensionnée* » au regard



des besoins et ce d'autant que la mise en œuvre de deux nouveaux dispositifs d'Etat (« Complémentaire Santé Solidaire » et « 100 % Santé ») devrait limiter les demandes d'aide à compter de 2020 (notamment en dentaire et en audioprothèse).

Aussi, le Conseil d'administration de BTP-PRÉVOYANCE du 10 décembre 2019 a décidé d'une part, de ramener l'enveloppe budgétaire de 0,15 % à 0,10 % des aides sociales en santé et d'autre part, d'ajouter une nouvelle prestation intitulée « Retour Hospitalisation ». A titre expérimental, cette prestation sera mise en œuvre en 2020 au bénéfice des salarié.e.s (et des ayants droit) ayant un contrat de Frais médicaux collectifs assuré par BTP-PRÉVOYANCE.

PRO BTP offre aussi une aide financière pour faciliter le retour au domicile après une hospitalisation.

Ce secours est gratuit et versé sous forme de Chèques emploi service universel (CESU) pour un montant de 350 €.

ASPAG (Association Souscriptrice de Produits d'Assurance de Groupe)

➤ Association mise en place en septembre 2019 et qui a pour objet :

- De souscrire des contrats collectifs d'assurance, en faveur de personnes présentant des caractères communs et relevant des mêmes conditions techniques pour la couverture d'un ou plusieurs risques ;
- Pour chaque contrat souscrit, de convenir avec les organismes d'assurance des évolutions ou des modifications aux dispositions contractuelles et de signer tout avenant de modification ;



- D'assurer la représentation des intérêts collectifs de ses membres notamment auprès des organismes d'assurance contractants et des pouvoirs publics ;

- D'informer ses membres de la situation et de l'évolution des contrats collectifs auxquels ils ont adhéré ainsi que de l'évolution de l'environnement et la réglementation de l'assurance de personnes en général.

Cette nouvelle évolution fait suite à l'amendement du sénateur Martial Bourquin de 2018 autorisant à changer d'assurance emprunteur chaque année et à sa date anniversaire.

PRO BTP, en créant cette structure, propose ainsi à ses adhérents emprunteurs, la possibilité d'assurer directement leur crédit à PRO BTP, à la signature de leur emprunt à leur banque. A la clé, une économie d'environ 15 000 euros ou soit une économie de 8 000 euros si cette opération de délégation est réalisée un an plus tard comme le souligne un article du monde (estimation du courtier Magnolia.fr, voir le journal Le Monde du 12 et 13 juillet 2020)

Aujourd'hui, l'essentiel reste la communication de ce dispositif par l'action sociale du Groupe PRO BTP à tous les adhérents.

• OPPBTP



L'OPPBTP, Organisme Paritaire de Prévention du BTP a fêté ses 70 ans en 2017. Lors de ce

grand rassemblement dans l'hémicycle du CES à Paris, la FNCB-CFDT a réaffirmé sa désapprobation concernant le retrait des 4 facteurs de pénibilité du C3P suite à la pression des OP, balayant ainsi d'un revers de main par le gouvernement les éléments principaux de pénibilité dans le BTP. Sujet toujours épineux à son demeurant car aujourd'hui encore, il n'est pas possible d'avancer sur le sujet avec les branches du Bâtiment et des Travaux Publics mais aussi l'OPPBTP.

Pendant cette mandature, la CFDT a pris la Présidence de l'organisme début 2020 et pour une période de 2 ans. Période qui a démarré très fort avec les conséquences de la Covid-19 car le gouvernement après des attaques contre les employeurs du BTP sur le fait qu'ils étaient frileux à re-

prendre l'activité, c'est par la presse que la Fédération avait appris que l'OPPBTB était en train de rédiger un guide de préconisation au Covid-19. Tout cela à la demande de l'état et rédigé entre les Organisations Patronales, l'OPPBTB et l'état.

Cette situation de fait était purement scandaleuse et inacceptable pour la FNCB. Dans un tel organisme paritaire et de surcroît, l'éviction des Organisations Syndicales de salarié.e.s et de la non-implication forte de notre Président dans ce guide ou très à la marge a été déclencheur pour la Fédération. Elle a demandé officiellement à pouvoir intégrer les discussions avec toutes les autres Organisations Syndicales de salarié.e.s. Si la réponse a été positive du bout des lèvres, il n'en reste pas moins que nous sommes arrivés pratiquement à la fin du processus mais dans lequel nous avons quand même pesé sur quelques décisions. Même si tout ne nous convenait pas dans ce guide, La Fédération l'avait quand même validé afin

que les entreprises ne fassent pas n'importe quoi pendant ce confinement. Des retours inquiétants de militant.e.s faisaient apparaître des manquements aux gestes barrières, aux équipements de protections individuelles et collectives sans parler des conditions de transport ou de restauration sur les chantiers. Notre implication a ensuite été constante car à chaque mise à jour du guide, un lien direct avec le Directeur Général a eu lieu, ce qui a permis de faire modifier ou retirer des choses.

Mais au-delà de ce qui s'est passé, la FNCB a quand même interpellé lors du Conseil National d'octobre, le Directeur Général et les Organisations Patronales par une déclaration sur la façon dont cela a été géré et la mise en place du guide. Nous y avons aussi pointé le rôle du paritarisme sur lequel ils se sont tous « *assis dessus* » et sur le fait que le Président n'est qu'à leurs yeux une marionnette et qu'il ne sert pas à grand-chose dans l'OPPBTB.



6.5

LE SECTEUR DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

SN : PASCAL ROUSSEL

Pendant cette mandature, l'activité des branches a été fortement impactée avec toutes les réformes législatives sur le code du travail concernant les conventions collectives nationales.

Les branches du Pôle des industries de matériaux de construction ainsi que les Négoces de Matériaux de Construction et du Bois n'ont pas échappé à ces réformes.

Dans cette même mandature, les résultats de la nouvelle représentativité sont apparus pour les organisations syndicales mais également pour les employeurs. Ces résultats, tant salariaux qu'employeurs ont amplifié certaines tensions dans les négociations.

Les points saillants qui ont amené l'activité des branches des secteurs cités au-dessus sont :

- Les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont réformé en profondeur notre droit

des relations de travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations collectives et le droit conventionnel. Elles ont également réaffirmé le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social professionnel en prévoyant notamment sa primauté dans treize domaines ;

- La mise en place des Commissions Paritaires Permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- La loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle sur la rénovation de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ainsi qu'au renforcement des exigences en matière d'égalité professionnelle ;
- La restructuration des branches professionnelles se poursuit activement, sous la double impulsion des services de l'État et des acteurs sociaux.

Sans oublier la pandémie mondiale qui a fortement impacté la négociation des



branches. Les partenaires sociaux ont dû réfléchir pour mettre en place de nouvelles méthodes de négociations.

Le secteur des Matériaux de Construction

Ce secteur comprend 8 conventions collectives majeures dont deux petites.

A la suite de la dernière réforme de la formation professionnelle et la création des opérateurs de compétences en lieu et place aux OPCA, ce secteur a été éclaté dans deux OPCO. Les branches des Industries des matériaux de construction (Carrières et matériaux, ciments, céramiques, tuiles et briques, chaux et céramique d'art) ont été intégrées par le législateur à l'OPCO 21. Les conventions collectives du négoce de matériaux de construction ainsi que la branche du négoce de bois et produits dérivés ont été intégrées par accord de branche à l'OPCO de la construction.

L'ensemble des CNC ou les négociateurs ont revendiqué dans ces branches de mettre en place des accords de désignation des OPCO par le dialogue social. L'objectif de la FNCB était très clair avec une logique de filière économique sur l'acte de construire. Cet objectif avait du sens dans l'intérêt des salariés mais également des entreprises sur une mutualisation des fonds et des dispositifs de formation professionnelle et de l'alternance.

Dans les branches des industries des matériaux de construction, il n'y a eu aucun accord valide sur le principe parce que les organisations syndicales majoritaires

dont la FNCB CFDT avaient fait valoir leur droit d'opposition sur les accords minoritaire qui préconisaient la désignation de l'OPCO de l'industrie. Le ministère n'a pas tenu compte des positions des organisations syndicales et donc bafoué le dialogue social en imposant l'intégration de ces branches dans l'OPCO 21 par la publication d'un décret. A contrario, on voit que là où les partenaires sociaux ont pu mettre un accord majoritaire sur la désignation des OPCO, ça a marché dans les branches des négoce.

Industries de Carrières et Matériaux de Construction

Cette branche comporte toujours 3 conventions collectives catégorielles mais un travail est engagé pour faire une convention collective unique. Un accord collectif a été signé et mis en place avec un groupe de travail paritaire pour fusionner les 3 catégories professionnelles. Ce travail doit être remonté à la CPPNI pour être conclu par un accord collectif pour la nouvelle convention collective unique au plus tard le 30 septembre 2020. Ce secteur couvre environ 75 000 salariés avec deux chambres patronales qui sont l'UNICEM qui pèse 74 % de représentativité et la FIB qui pèse 26 %.

Comme la plupart des branches, celle-ci a mis en place une CPPNI conformément aux dispositions légales.

Ce secteur a également des négociations régionales pour les salaires des ouvriers et ETAM. Sur cette mandature, toutes les régions sont couvertes par un accord de revalorisation des salaires mais malheureusement sans signature par la chambre patronale de la Fédération Industrielle du Béton. Les conséquences de cette posture ne permettent pas à ¼ des salariés de la profession d'avoir l'application des salaires conventionnels issus des accords régionaux.

A contrario, la négociation sur le salaire des cadres se fait au niveau national où elle a souvent abouti par un accord collectif avec la signature de la FIB.

Lors de cette mandature, plusieurs sujets de négociations ont eu lieu avec des échecs comme le contrat de chantier, le financement du dialogue social de branche mais certains accords ont abouti comme les contrats à durée déterminée, accord de fusion de champs avec la branche de

l'industrie de la production de la chaux, un accord sur le dispositif de la PRO A et la formation professionnelle et l'alternance.

Sur le sujet de la formation professionnelle et l'alternance avec la grosse réforme de 2018, tant sur les dispositifs et le financement, il y avait la réforme des OPCA.

Depuis plusieurs années, les industries des matériaux de construction (carrières et matériaux, ciment, céramique, tuiles et briques et chaux) ont toujours eu un OPCA commun qui s'appelait FORCEMAT avant la réforme de 2009 et lors de cette réforme il avait été créé par la fusion de 3 OPCA (FORCEMAT, OPCIBA et FORMAPAP) l'OPCA 3 + avec une section paritaire professionnelle avec les 5 branches des industries des matériaux de construction, prénommée Matériaux de Construction de l'Industrie. Lors de la réforme de 2018, l'OPCA 3 + sous la direction de l'industrie de carrières et matériaux de construction a proposé la création d'un OPCO de la transformation des matériaux avec l'OPCA DEFI. Cet OPCO concerne les branches de la transformation chimique. Une négociation interbranche s'est ouverte pour la création de ce nouvel OPCO et qui celui-ci soit validé par le ministère du travail. L'ensemble des partenaires sociaux parties prenantes à cette négociation ont signé l'accord constitutif de l'OPCO dénommé DEFI +. Cet OPCO n'a jamais été validé par le ministère. Celui-ci avait tranché sur la création du nombre d'OPCO ainsi que les intitulés.

Une fois, l'intégration de ces branches dans l'OPCO 2 I, celles-ci ont créé une Section Paritaire Professionnelle (SPP) des Matériaux de Construction des Industries (MCI). Deux branches du verre ont intégré cette SPP avec la convention collective de l'industrie du verre ainsi que la convention du cristal. Dorénavant la SPP est dénommée MCI-V.

Dans la même logique qu'il y a depuis l'OPCA FORCEMAT, l'ensemble de ces branches établissent un accord interbranches relatif à la formation professionnelle. C'est dans cette même logique que les branches des matériaux de construction et verre ont ouvert des négociations interbranches sur le dispositif PRO A et la formation professionnelle et l'alternance.

Ces négociations concernent 7 branches dont 5 branches sur le périmètre de la FNCB et 2 branches sur le périmètre de

la FCE. Les deux fédérations ont travaillé ensemble et la délégation de négociation était composée de deux membres de la FNCB et de deux membres de la FCE. Ces négociations ont démarré dans le dernier trimestre 2019 et ont fini début mars 2020, juste avant le confinement pour la crise sanitaire.

La FNCB et la FCE ont signé ces accords qui par ailleurs ont été largement signé par la presque totalité des partenaires sociaux. Des points de ces accords doivent être finalisés au sein de chaque branche comme les rémunérations des apprentis, la reconnaissance des tuteurs et maîtres d'apprentissage ainsi que d'éventuelles contributions conventionnelles. Tous ces thèmes seront ouverts dans les branches une fois de ces accords auront été étendus par le ministère.

Mais depuis mars 2020 avec la crise sanitaire, le dialogue social est fortement ralenti parce que deux organisations syndicales (CGT et FO) qui pèsent plus de 50 % de représentativité refusent toutes réunions de CPPNI et CPNEFP en distanciel total, voir même avec un représentant en présentiel par organisation syndicale.

Industrie de la Fabrication de Ciments

Ce secteur comportait trois conventions collectives catégorielles jusqu'en octobre 2019. Dans le sens du rapprochement des branches, les partenaires sociaux se sont attelés d'unifier les trois conventions collectives à droit constant. Un groupe de travail paritaire a été mis en place fin d'année 2017. Cette convention collective unifiée a été signée à l'unanimité des partenaires sociaux de la branche. Cette branche a un





effectif global de 7 500 salariés. La CPPNI est composée de 4 organisations syndicales de salariés (CFTC n'est pas représentative) et du Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC) côté organisation patronale.

Le dialogue social dans ce secteur a toujours été compliqué. La commission sociale côté employeur qui siège à la CPPNI sont les DRH des quatre grands groupes cimentiers qui sont LAFARGEHOLCIM (Suisse), HEIDELBERG (Allemand), EQIOM (Irlandais) et VICAT (Français).

Lors de cette mandature, les thèmes de négociations ont été la mise en place de la CPPNI, les salaires conventionnels et le rapprochement des branches. Une fois la mise en place de la convention collective unifiée, le débat sur le rapprochement de la branche cimentière est très houleux entre les organisations syndicales et la chambre patronale. Depuis le début des débats, la FNCB a pris une position claire sur notre logique de rapprochement des branches. Notre objectif est de se rapprocher d'une convention collective en lien avec la filière économique et sur l'acte de construire. Dans cette position, la branche du ciment doit s'intégrer dans celle de l'industrie de carrières et matériaux de construction. Nos arguments sont que l'activité de ces deux branches est très liée économiquement et professionnellement. Dans les CPPNI respectives on retrouve les mêmes groupes avec l'utilité du ciment pour la fabrication du béton. D'autres branches ont entamé le rapprochement avec les carrières et matériaux qui ont les mêmes emplois que les cimentiers ainsi que la même organisation de travail.

La chambre patronale n'a qu'une obsession, c'est de se rapprocher de la branche

de la chimie qui compte plus de 220 000 salariés avec de grand groupe pharmaceutique et de cosmétique. Le SFIC sans avertir les organisations syndicales, c'est permis d'avoir plusieurs rencontres et échanges avec les partenaires sociaux de la chimie.

Dans un premier temps, la CGT était favorable à aller vers la chimie et FO était indécis. La CFE-CGC était plutôt sur la ligne de la FNCB. La FNCB après plusieurs discussions avec ces deux organisations syndicales a réussi de les convaincre de revoir leur position. Ce qui a fait changer les débats lors des CPPNI avec une position unanime des organisations syndicales pour étudier la faisabilité du rapprochement des carrières et matériaux. La chambre patronale campe sur sa position pour la chimie. Le SFIC sachant qu'il ne serait pas représentatif au sein de cette convention collective, il s'est garanti des postes dans la commission sociale mais également dans d'autres commissions. La branche Chimie est sur le secteur de la FCE et la FNCB a pris l'initiative de contacter cette fédération pour entamer un échange sur l'état d'avancement des discussions dans les deux secteurs.

Si nous n'arrivons pas à déboucher sur un accord de méthode de rapprochement des branches, ce sera le ministère qui tranchera. Dans cette hypothèse et au regard de projet de rapport sur le rapprochement des branches, celui-ci irait plutôt dans notre sens.

Depuis la crise sanitaire et les décisions gouvernementales, le dialogue est quasi inexistant. La CGT et FO refusent toutes négociations en distanciel. Pour ces organisations syndicales le dialogue social ne doit reprendre qu'une fois que l'ensemble

des délégations pourront être en présentiel.

Céramiques d'Art

Cette convention collective très peu active depuis 2008 est représentée par la chambre syndicale des ateliers d'art de France reconnue représentative. Cette CCN couvre à peine 2 000 salariés qui sont dans des petites et très petites entreprises.

Dans la suite logique du rapprochement des branches avec les critères du Ministère sur la fusion des conventions collectives, celui-ci a publié un arrêté de fusion de champs conventionnels le 16 novembre 2018. Cette convention collective qui représente moins de 5 000 salarié.e.s, absence de dialogue social, pas de CPPNI, ni de CPNEFP a donc été fusionnée à la convention collective de l'Industrie des Céramiques de France (IDCC1558). Le Ministère a publié une nouvelle représentativité pour les organisations syndicales et professionnelles pour le nouveau champ conventionnel. Dès l'arrêté de fusion de champ, les Céramiques d'art ont intégré la CPPNI de l'industrie des céramiques de France et le poids de chacun a été recalculé pour la validité des accords. Cette nouvelle mesure a donné pour la CGT 42,24 %, CFDT 31,88 %, FO 10,49 %, CFTC 8,40 % et la CFE-CGC 7 % et pour les employeurs une représentativité de 9,08 % pour les Ateliers d'Art de France et 90,92 % pour la Confédération des Industries des Céramiques de France.

Dorénavant, pour les CPPNI et CPNEFP la chambre patronale AAF est convoquée à ces réunions de branche. Malheureusement cette chambre patronale est toujours absente comme quand elle gérait la convention collective des céramiques d'art.

Industries des Céramiques de France

La Confédération des Industries Céramiques de France (CICF) est la chambre patronale reconnue représentative au sein de la convention collective des industries des céramiques de France. Ce secteur emploie environ 9 900 salariés de plusieurs activités de la céramique comme les carreaux, le sanitaire, porcelaine et réfractaire.

Dans cette branche les deux organisations syndicales moteur dans les négociations

sont la CFDT et la CGT, les autres organisations sont souvent très peu représentées, voir absentes. Du côté employeurs, c'est une délégation très peu participative avec le plus souvent représentée par le président de la commission sociale, le Président et la juriste de la CICF.

Lors de cette mandature les sujets abordés lors des réunions paritaires ont été la mise en place d'un accord relatif aux fonctionnements des instances paritaires avec un volet sur la CPPNI, CPNEFP, les groupes de travail paritaire, commission de conciliation. Cet accord a permis de mettre ces dispositifs conformes à l'actualité législative. Un accord sur la désignation des délégués syndicaux ainsi que la valorisation des mandats. Cet accord permet aux délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés d'avoir des heures de délégation spécifique pour ce mandat et des dispositifs pour renforcer le dialogue social dans les entreprises de ce secteur. Chaque année est abordée la revalorisation des salaires conventionnels suite à la mise en place des nouvelles classifications. Dans cet accord les Certificats de Qualifications professionnels reconnus au sein de la branche ont été positionnés dans la nouvelle classification.

La branche s'est engagée dans la négociation interbranches relative à la formation professionnelle et l'alternance et a signé les accords collectifs.

En 2018, les partenaires sociaux ont signé un accord de verrouillage sur le dispositif des personnes en situation de handicap pour mettre un accord de branche sur ce thème.



Sur le rapprochement des branches, les employeurs évitent la discussion avec les organisations syndicales qui ont une position divergente. Effectivement, la CFDT, FO et la CFTC sont dans une logique de rapprochement en lien avec la filière économique sur l'acte de construire. Cette branche fait partie des Matériaux de Construction depuis plusieurs années et a toujours appliqué les accords interbranches sur la formation professionnelle. Ce qui démontre la logique des métiers des industries de Matériaux de Construction. Mais à l'inverse la CGT et la CFE-CGC, qui sont des fédérations proches de la chimie revendiquent un rapprochement auprès des industries du verre voir de la chimie.



Pour la FNCB, la section Paritaire Professionnelle des Matériaux de Construction de l'Industrie et du verre (SPP MCIV) composée des 7 conventions collectives qui ont négocié les accords de formation professionnelle et de l'alternance doivent faire une seule convention collective en intégrant l'industrie des Carrières et Matériaux de Construction.

Comme la plupart des conventions collectives, le dialogue social a été fortement réduit en conséquence de la crise sanitaire et avec la position de certaines organisations syndicales qui refusent toutes négociations en situation de distanciel.

Industries des Tuiles et Briques

La Fédération Française des Tuiles et briques (FFTB) reconnue représentative au sein de la convention collective est l'organisation professionnelle qui gère la négociation pour les 4 800 salariés du secteur.

Dans cette mandature, une nouvelle Présidente de la commission sociale de la FFTB a été mise en place pour gérer la CPPNI. Sous cette nouvelle présidence, le dialogue social est devenu très compliqué. Pendant 2 ans très peu d'accord ont pu être conclus à part la mise en place d'un accord collectif sur la CPPNI, un avenant à l'accord égalité professionnelle pour répondre aux évolutions législatives et un accord sur les contrats à durée déterminées. Pendant cette présidence, aucun accord sur les rémunérations conventionnelles n'a été signé.

Sans compter que les discussions sur le rapprochement des branches s'enlisaient

avec des oppositions entre les organisations syndicales CFDT, FO et CFTC avec celles de la CGT et la CFE-CGC.

En 2019, changement de président de la CPPNI et changement du dialogue social avec un renforcement de celui-ci.

La branche s'est inscrite dans la négociation interbranches sur la formation professionnelle et de l'alternance dont la totalité des partenaires sociaux ont signé ces accords.

Le débat sur le rapprochement des branches s'est réengagé et a débouché un accord de méthode de rapprochement avec une rencontre de la CPPNI tuiles et briques et la CPPNI de la convention collective de rapprochement qui est l'industrie des carrières et matériaux de construction. Cet accord signé par la CFDT, FO et la CFTC répond à leur objectif. La CGT et la CFE-CGC n'ont pas validé cet accord de méthode pour une raison différente de rapprochement qui va plus vers la chimie. Une fois cet accord validé, une rencontre des deux CPPNI a lieu pour mettre un accord de rapprochement des conventions collectives avec des groupes de travail paritaires et une commission de coordination composée par les partenaires sociaux des deux branches. L'objectif de cet accord est de conclure un accord de fusion de champ conventionnel avec un délai maximum de 5 ans pour la fusion des droits collectifs ;

L'autre effet de la nouvelle présidence, nous avons réussi à trouver un accord sur les rémunérations conventionnelles pour les non-cadres avec une revalorisation des minima qui a rattrapé le retard des 2 dernières années. Pour les cadres, n'ayant plus eu d'accord depuis 2012 à cause de l'échec à l'époque des classifications, les salaires étaient complètement déconnectés de la réalité. La chambre patronale souhaite attendre la fusion avec la convention collective de l'industrie des carrières et matériaux de construction pour appliquer la classification des cadres de celle-ci qui répond pour les cadres des Tuiles et Briques.

Malheureusement la crise sanitaire est venue ralentir le dialogue social à cause des problèmes pour réunir les partenaires sociaux en présentiel surtout avec des positions dogmatiques de la part des 4 autres organisations syndicales qui demandent la suspension des négociations tant que le présentiel n'est pas possible. La FNCB est



complètement isolée sur cette position.

Industries de la fabrication de la chaux

Cette convention est gérée par l'Union des Producteurs de Chaux (UP Chaux) qui est reconnue représentative au sein de celle-ci. Cette convention couvre un peu plus de 1 000 salariés.

Une CPPNI a été mise très rapidement dans cette branche pour permettre de continuer concrètement le dialogue social mais surtout de réussir le rapprochement de la branche par le dialogue social et non par arrêté ministériel. Dès 2018, un accord de méthode sur le rapprochement des branches a été mis en place. Cet accord prévoit une rencontre avec la CPPNI de l'industrie des carrières et matériaux de construction avec la mise en place d'un groupe de travail paritaire. Lors d'une rencontre en juillet 2019 des deux CPPNI, un accord de fusion de champ conventionnel a été mis en place et signé par l'ensemble des partenaires sociaux des deux branches à l'exception de FO. Depuis cet accord, les deux CPPNI sont réunies lors des négociations pour entamer l'intégration de la convention de la Chaux à celle de l'industrie des Carrières et Matériaux dans un délai maximum de 5 ans.

La branche de la chaux a également participé et signé l'accord interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance.

Cette branche a une bonne dynamique sur les rémunérations conventionnelles avec chaque année un accord conclu par les partenaires sociaux avec un salaire conventionnel démarrant à 1750 € brut par mois, avec une prime de vacances de 2 140 €, avec un 13^{ème} mois et une prime d'ancienneté sur les salaires réels jusqu'à 15 % de celle-ci.

Cette branche comme celle des industries des carrières et matériaux de construction a été affectée par la crise sanitaire sur le dialogue social, vues que les deux CPPNI se déroulent en même temps avec les mêmes organisations syndicales dont la CGT et FO qui ne souhaitent pas de négociations en distanciel.

Négoce de Bois d'œuvre et produits dérivés

Cette convention collective n'a pratiquement plus d'activité depuis 2012. Cette convention a toujours été gérée par la Chambre patronale de la Fédération du Négoce du Bois et des Matériaux (FNBM). L'autre nouveauté côté patronal, c'est que la Fédération Nationale du Bois (FNB) a adhéré à la convention collective et a été reconnue représentative avec 14 %.

Cette branche représente environ 15 000 salariés.

Devant cette situation, la dénonciation de la convention collective par l'ensemble des signataires pour la fusion de la convention du négoce de bois à celle du négoce de matériaux de construction ne pouvait plus se faire tant que la FNB reste adhérente et ne souhaite pas la dénonciation.

Depuis cette adhésion de la FNB, aucune négociation n'a eu lieu dans cette branche. Aucune CPPNI n'a été mise en place. La plus grosse entreprise en termes d'effectif a dénoncé la convention du négoce de bois pour appliquer celle du Négoce de Matériaux de Construction.

En fin 2018, lorsque la réforme de la formation professionnelle avec la disparition des OPCA pour être remplacé par une nouvelle instance dénommée OPCO, la FNCB a demandé une négociation sur la désignation de l'OPCO construction comme le Né-



goce de Matériaux de Construction. Pour la FNCB, c'est une suite logique de notre objectif de la fusion des deux conventions collectives.

La FNCB a réussi à convaincre la CFTC pour signer cet accord qui est majoritaire. La convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés fait dorénavant de l'OPCO Construction et fait partie de la section Paritaire Permanente que celle du Négoce de Matériaux de Construction.

La FNCB est toujours sur le front pour le rapprochement de ces deux branches.

Négoce de Matériaux de Construction

Dans ce secteur, la Fédération du Négoce de Bois et des Matériaux (FNBM) est reconnue seule organisation professionnelle représentative au sein de la convention collective qui couvre 75 000 salariés.

En 2017, le ministère a publié le décret d'extension de la nouvelle convention collective signé par la CFTC et la CFE-CGC en décembre 2015. Cette nouvelle convention collective a permis de fusionner les 3 conventions catégorielles. A l'annonce de cette extension, deux organisations syndicales qui sont FO et la CFE-CGC ont contesté cette extension auprès du Conseil d'état avec l'appui d'une chambre patronale dénommée la Fédération Nationale du Bois (FNB).

Pendant cette procédure, les signataires de cette convention ont voulu continuer d'instaurer un dialogue social constructif. Un accord de mise en place de la

CPPNI a été conclu dès 2017. Lors du décret d'extension, le Ministère avait émis quelques remarques et réserves sur cette nouvelle convention. Ces remarques et ces réserves étaient le fait que lors de la négociation et la signature de celle-ci, le temps d'extension il s'est écoulé 18 mois. Pendant cette période, plusieurs réformes du Code du travail ont eu lieu.

Les signataires ont donc entamé une négociation sur un avenant de la convention pour lever toutes ces remarques et réserves.

Chaque année, une négociation s'est déroulée sur les rémunérations conventionnelles qui a débouché très souvent par un accord.

En 2018, un accord sur la pénibilité a été conclu avec des mesures d'amélioration de conditions de travail et des dispositifs de compensations pour ceux qui ont subi de la pénibilité comme l'aménagement du temps de travail. Cette année-là, un accord de désignation de l'OPCO suite à la disparition des OPCA a été conclu. Auparavant, le Négoce des Matériaux de Construction adhérait à l'OPCA INTERGROS (commerces), ce qu'a toujours dénoncé la FNCB. Lors de l'aboutissement de cet accord de désignation, la FNCB a abouti à son objectif d'intégrer la branche du négoce à l'OPCO de la construction.

En fin d'année 2018, la branche a participé pleinement à la négociation de la création de l'OPCO de la Construction et a signé celui-ci.

En 2019, suite à la réforme de la formation professionnelle et l'alternance, un accord collectif sur le nouveau dispositif Pro-A a été conclu. La même année, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un accord de branche sur les délégués syndicaux comme le permettent les ordonnances de 2017 qui ne peut pas être dérogé par un accord d'entreprise sauf équivalent. Cet accord permet de renforcer le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés en attribuant des heures de délégation pour les délégués syndicaux, la mise en place des congés statutaires avec le maintien de la rémunération avec la possibilité par l'entreprise de se faire rembourser cette rémunération. L'entretien de début et de fin de mandats des élus et des représentants syndicaux doit se dérouler quel que soit l'effectif de l'entreprise. D'autres points apparaissent

dans cet accord, l'acquis d'expérience des mandats ainsi que le dispositif de mise à disposition.

En 2020, une année compliquée pour le dialogue social avec cette crise sanitaire. Mais une volonté des partenaires sociaux a permis de continuer celui-ci dans des conditions pas toujours optimales. En lien avec la loi d'urgence sanitaire, la branche a souhaité de mettre un accord sur la dérogation des 6 jours de congés payés pour permettre aux salariés de réduire la perte de salaires pendant la période de confinement total avec du chômage partiel. La FNCB a signé cet accord avec des contreparties pour les salariés mais celui-ci a été frappé d'une opposition majoritaire. Lors de cette année, la branche après avoir conclu un accord sur le dispositif de PRO A, les partenaires sociaux ont continué la négociation sur la réforme de la formation professionnelle. Cet accord a été finalisé en juillet mais aucune organisation syndicale n'a validé celui-ci. La FNCB souhaitait une contribution conventionnelle sur la formation professionnelle ou sur le Compte Personnel de Formation. Dans

la même période, les partenaires sociaux ont proposé la création d'observatoire de branche au sein de l'OPCO construction suite à l'échec de pouvoir intégrer l'observatoire du BTP suite à la délibération de la CPNEFP. Cet accord n'a pas été signé par la FNCB, celle-ci a pour objectif d'avoir un seul observatoire au sein de l'OPCO construction en intégrant le négoce. L'accord de la création de l'observatoire de branche a été signé par la CGT et la CFTC. Le négoce a donc son observatoire de branche qui est sous l'égide de la CPNEFP.

Dans le 2^{ème} semestre la crise sanitaire ne s'arrange pas ainsi que la crise économique et sociale. Pour protéger les salariés et les entreprises de cette situation, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation de branche sur l'Activité Partielle de Longue Durée. Cette négociation doit permettre aux salariés d'être payés au minimum à 70 % de leur rémunération pendant l'activité partielle ne pouvant pas dépasser 40 % de la durée légale du temps de travail avec des contrepartie sur l'emploi et la formation professionnelle.



6.6

LES SECTEURS DU LOGEMENT SOCIAL

SN : JEAN-MARC CANDILLE

Sous le vocable branche du Logement social, notre Fédération regroupe la famille du Logement social qui comprend 5 secteurs ; les SA HLM et Fondation appelé aussi ESH (Entreprise sociale de l'habitat), les Coop HLM, les Pact Arim ou appelée aussi SOLIHA, les Régies de quartier et l'union sociale pour l'habitat (ex-Union nationale des fédérations d'organismes HLM).

Ces cinq secteurs du Logement social ont pour vocation première de loger nos concitoyens, mais elles ont aussi pour activité, l'accession à la propriété, l'amélioration de l'habitat, la vie sociale dans les quartiers.

Cette famille du Logement social possède 4,5 millions de logements dont 300 000 logements-foyer en intégrant les Offices Public Habitat qui sont sous le champ de la Fédération Interco.

Les organismes HLM logent environ 10 millions de personnes. Cette photographie instantanée démontre, s'il est besoin, de l'importance sociale du logement et de son impact sur ce que nous appelons aujourd'hui « le pouvoir de vivre des salariés ».

Les organismes du Logement social sont constitués de 220 ESH (Entreprise Sociale de l'Habitat), 135 Coopératives HLM, de 131 Régies de Quartier, de 140 (PACT ARIM) SOLIHA et 1 entité USH .

Au total, le Logement social, c'est aussi 47 700 salariés, du gardien d'immeuble au directeur.

Comme l'ensemble de nos branches de la Fédération, la branche du Logement a été impactée par la réforme du Code du travail et par le rapprochement des branches initié par la loi Rebsamen puis repris par la loi Travail du 8 août 2016 qui a donné le mode d'emploi détaillé afin de réduire le



nombre de branches professionnelles. Les Ordonnances Macron ont encore accéléré le processus. On peut y ajouter aussi la loi sur la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, le Logement a été aussi confronté, durant cette mandature, à la loi n°2018-10121 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique dite loi ELAN, sans oublier les négociations récurrentes (minima de branche, indemnités...).

Ce contexte a donc donné du grain à moudre au CNC et aux négociateurs.

Il a fallu armer les militantes et les militants pour faire face dans les branches et dans leur entreprise.

Le fonds ESH conventionnel issu de l'ex-financement CFESS, qui est inscrit dans la CCN ESH et qui a été pérennisé, a permis d'organiser notamment :

- › Un Séminaire Logement Social en 2018 intitulé « *Réforme FPC - Défis et ruptures* » ;
- › Un séminaire en juin 2019 à l'attention des militantes et militants : « *Maîtriser les indicateurs économiques du Logement social, comprendre et analyser les regroupements dans les ESH* » avec la participation de la Confédération ;
- › Un séminaire portant sur les indicateurs Economiques & Financiers dans le Logement Social à l'intention des membres du CNC Logement animé par Jean-Marc Cholet et Elisabeth REGNIER, ex-militant.e.s de l'Insee ;
- › Un séminaire en novembre 2019 portant sur la loi Elan et intitulé « *L'histoire du Logement Social, Le modèle français à la croisée des chemins et à la lecture d'un modèle européen* ».

Ainsi armés, les militants et membres de CNC ont pu fortement porter la politique fédérale au sein des diverses instances des cinq secteurs du Logement.

Dans le secteur des ESH

Les négociateurs ont porté ou participé à l'ensemble des réunions tout au long de la mandature et ont abordé les sujets suivants : révision de la convention collective, Ordonnances Macron, partenariat AGEFI-PH, rapprochement des branches professionnelles, rémunération des minimas... Les négociateurs jouant leur rôle de moteur à la Commission Paritaire Nationale. En effet, avec un taux de représentativité

de 24,82 %, la CFDT est la première OS et elle a toujours assumé sa première place.

La CFDT est devenue l'organisation incontournable au sein des ESH grâce au poids de sa représentativité mais aussi à l'engagement de ses représentantes et représentants : Antonio Martins, Christophe Le Quere et Sylvie Labeur.

C'est grâce à cet engagement que la CFDT a été sollicitée au travers d'Antonio Martins pour assumer la présidence alternante de la Commission paritaire nationale en 2016, en 2018 puis en 2020.

Travaux de la Commission Paritaire Nationale ESH

Au-delà d'une année 2020 difficile, en termes de négociations, due au Covid-19, la CPN des ESH a travaillé sur divers Accords de Branche durant cette mandature sous la présidence de la CFDT.

Sur la CCN

Les Ordonnances Macron ayant renvoyé divers accords de négociations dans les entreprises, il n'en demeure pas moins que la branche des ESH a dû se prononcer sur certains domaines relevant de sa compétence.

Un accord de méthode a été signé le 6 octobre 2016 relatif à la révision de la Convention Collective Nationale des ESH. Par avenant en date du 22 juin 2017, les partenaires sociaux ont souhaité revoir le calendrier et les modalités de travail fixés à l'Accord de méthode.

Le 22 juin 2017, les partenaires sociaux ont signé l'Accord portant mise en conformité des textes juridiques de la Convention Collective.

En septembre 2018, après divers travaux d'appropriation des Ordonnances Macron, l'ensemble des articles de la CCN ont été identifiés dans les trois blocs et validés par l'ensemble des Organisations Syndicales.

L'objectif est de travailler sur le toilettage définitif de la CCN en y incluant une grille des classifications revue, de nouveaux critères de cotations des fiches de postes et les annexes y figurant.

Sur les minima de la Branche

Les Organisations Syndicales et plus particulièrement les représentantes et représentants de la CFDT se sont impliqués à obtenir des avancées sur les grilles des

minima, ce qui a nécessité beaucoup de persévérance.

L'Accord du 22 juin 2017 a permis de mettre en place une grille unique (2 précédemment) des rémunérations revalorisées applicable au 1er janvier 2018 pour l'ensemble du personnel (administratif et de proximité), permettant ainsi une même reconnaissance identitaire au sein des entreprises.

L'Accord du 30 janvier 2020 a abouti à une revalorisation substantielle des niveaux, faisant suite aux travaux menés par les membres de la CPN avec l'appui d'un cabinet d'études spécialisées. Les réajustements obtenus corrigent en partie les tassements sur la grille des salaires cumulés depuis plusieurs années.

Covid-19

Une cellule de crise sur le Covid-19 a été mise en place et s'est réunie régulièrement pour émettre des préconisations de la Branche envers les entreprises.

La CFDT a proposé la signature d'un Accord de Branche concernant la mise à disposition des jours de congés et de RTT pour faire face au temps partiel. Aucune autre Organisation Syndicale n'a souhaité la mise en place d'un Accord de Branche. Cette attitude a laissé des traces et nos DS ont eu toutes les difficultés à négocier dans leur établissement. Cette situation a engendré beaucoup de stress et de débats dans les ESH.

Travaux de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

Un Accord Cadre en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les ESH.

Par avenant à l'Accord Cadre du 17 juin 2007 signé par l'ensemble des partenaires sociaux, le partenariat entre l'AGEFIPH et la Fédération des ESH a été reconduit le 21 mars 2019.

L'objectif premier de cet accord vise à inciter toutes les ESH à sortir du Quota Zéro (EQZ), soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat de prestations auprès du secteur adapté, etc...

En 2007, 49 ESH y contribuaient et seulement 3 en 2010.

Diverses actions ont permis durant ces 13 années de valider des formations et de créer le dispositif ESOP permettant de



proposer des formations en faveur des travailleuses et travailleurs handicapé.e.s.

Avec un taux d'emploi de 5,56 %, la branche des ESH se situe au-dessus de la moyenne nationale de 3,4 %.

Dans le secteur de COOP HLM

Le secteur des coop HLM c'est environ 2 500 salarié.e.s. La branche a donc été spécifiquement touchée par le regroupement des branches initié par l'Etat.

Dans une première intention, la branche a souhaité aborder ce regroupement de façon paritaire mais malgré notre représentativité, nous n'avons pas pu convaincre les employeurs de rejoindre notre vision de regroupement pour les coop HLM.

En effet, pour la CFDT, dans l'intérêt des salarié.e.s, les coop HLM devaient rejoindre la CCN des ESH, leurs conventions collectives respectives étant très proches.

Malheureusement, pour des raisons politiques, les employeurs ont fait un autre choix.

Et au final, c'est la DGT qui a tranché par un arrêté en date du 16 novembre 2018 du Ministre du travail portant fusion des champs conventionnels qui a ordonné le rattachement de la Convention Collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM à la Convention Collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Nous avons donc engagé une contestation de cette fusion administrée auprès du Conseil d'Etat. Au jour de la rédaction de ce rapport, nous sommes toujours en attente de la réponse du Conseil d'Etat.



Travaux de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation des Coop HLM

Pour autant, les coop HLM ont continué à négocier, même si les sujets ont été plus restreints, les employeurs considérant que les négociations devaient se tenir depuis 2018 sur le nouveau champ fusionné.

Il a fallu toute la pugnacité de la CFDT pour convaincre les autres Organisations syndicales de rejoindre notre demande de toujours négocier dans la branche coop HLM et que les employeurs reviennent à de meilleurs sentiments.

La CPPNI a donc pu négocier annuellement sur les minima de branche.

La branche a aussi engagé un travail de réflexion sur les métiers en tension ou en évolution à la suite de la négociation de l'accord Pro-A.

Un travail a été engagé pour l'instauration d'une protection sociale de branche (frais de santé et prévoyance) car rien n'est prévu dans la CCN. Un travail est toujours en cours au moment de la rédaction de ce rapport.

Pour faire face à la crise sanitaire, la CPPNI a instauré un observatoire de crise et a travaillé sur un guide « préconisation sanitaire » et sur un guide de « mise en œuvre du Télétravail en situation de crise ».

Dans le secteur des Pact Arim ou SOLIHA

Là aussi, le secteur a été impacté par le regroupement de branches, et là aussi, le Ministre a décrété une fusion administrée de la CCN des Pact Arim vers la CCN des Foyers des jeunes travailleuses et travailleurs ou résidences sociales-FJT.

Nous avons donc, comme pour les coop HLM, engagé une contestation auprès du Conseil d'Etat, qui est toujours en cours. A l'inverse du secteur des coop HLM, nous n'avons pas pu fédérer les autres organi-

sations syndicales sur notre revendication de garder active la CPPNI Pact Arim.

En effet, la CFDT est la seule organisation à ne pas avoir validé le choix du rapprochement à la CCN des FJT.

Un accord a fixé le nouveau champ des CCN fusionnés et donné à la nouvelle branche le nom de l'Habitat Logement et Accompagnement (HLA).

Une CPPNI sur le nouveau champ a été instaurée avec la complicité des autres OS avec pour objectif d'harmoniser les deux CCN.

Pour les employeurs, la CPPNI des Pact Arim n'a plus de légitimité à négocier. Depuis cette fusion administrée et la mise en place de la CCPNI FJT/Pact Arim, les négociations dans la CCN des Pact Arim se sont réduites à peau de chagrin.

La CCN des Pact Arim s'est limitée à continuer le travail d'analyse sur les RPS après avoir constaté que les arrêts de travail explosaient dans les Pact Arim avec une incidence forte sur les comptes des frais de santé et de la prévoyance.

Dans le secteur des Régies de Quartiers

C'est un secteur du Logement dont l'activité est très dépendante de la politique nationale sur l'insertion et des bailleurs sociaux.

En effet, les Régies de Quartiers portent des projets d'insertion par l'activité économique dans le Logement social.

Si on rajoute que la loi Elan a poussé les bailleurs à resserrer leur politique d'insertion, les régies se sont retrouvées confrontées à de grosses difficultés économiques.

Pour autant, le secteur a pu négocier annuellement les salaires minima de branches, un accord Pro-A.

Nous pouvons que regretter que la crise sanitaire ait mis les négociations en stand-by.

6.7

LE SECTEUR DE L'ETGC

SN : OLIVIER DONNAY

La branche Equipements Thermiques Génie Climatique (ETGC) regroupe les entreprises actives dans le secteur des services à l'énergie et l'environnement. Elle

compterait 60 000 salarié.e.s, quoique ces chiffres soient très variables selon les différentes données fournies par la Fédération patronale (FEDENE), répartis dans 500 entreprises dont la moitié de moins de 10 salarié.e.s.

C'est une branche qui se développe dans le cadre notamment de la transition énergétique avec deux enjeux très importants dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique :

- L'amélioration de la consommation énergétique des bâtiments
- Les énergies renouvelables avec la récupération thermique.

Le secteur recrute donc actuellement entre 4 000 et 5 000 salarié.e.s par an. Cela provoque des tensions sur le marché de l'emploi notamment pour les postes de techniciens. Les entreprises et la fédération patronale ont donc lancé plusieurs campagnes de promotion de leurs métiers notamment à l'attention des jeunes et des femmes. Le nombre de contrats en alternance est également en hausse à 1 500 par an mais reste en-dessous des demandes des entreprises.

La branche compte 2 conventions collectives : OETAM et Cadres.

Les premières élections de CSE dans la branche se sont globalement bien passées avec notamment de très bons scores chez IDEX, Suez RVE, Dalkia et Proxiserve.

Négociations salariales

Les négociations salariales sont traditionnellement assez difficiles dans la branche qui se compose de grandes entreprises qui pratiquent des salaires plus élevés que les minima de branche et de petites entreprises qui ne souhaitent pas que ces minima soient trop relevés. En conséquence, les négociateurs de la FEDENE disposent généralement d'une marge de discussion assez limitée en réunion.

Nous avons toutefois pu nous mettre d'accord sur les salaires minimum pendant 3 des 4 années de la mandature pour les deux grilles OETAM et Cadres.

Nous avons pu obtenir des augmentations des minima qui soient conformes au mandat confié par le CNC en fonction notamment des niveaux d'inflation :

- 2017 : 1 % pour les grilles OETAM et Cadres
- 2018 : 1,5 % pour les grilles OETAM et Cadres
- 2019 : 1,8 % pour les grilles OETAM et Cadres

En 2020, la FEDENE s'est arrêtée à 1 % ce qui au regard de notre mandat n'était pas suffisant. Aucune OS n'a validé la signa-

ture pour la grille OETAM. La CGC a été seule à signer au niveau de la grille Cadres avec une légère amélioration du premier niveau de la grille (le coefficient est passé de la valeur 60 à 63) mais qui ne concerne que peu de salarié.e.s dans les entreprises et ne représentait pas un enjeu suffisant pour justifier une signature de l'accord Cadres lui non plus.

La situation est par contre nettement plus difficile depuis de nombreuses années concernant la revalorisation des primes et indemnités conventionnelles. Elles sont au nombre de 9 et doivent être renégociées tous les ans depuis 2005. La dernière revalorisation générale date de 2016. Depuis plus rien, à l'exception de la prime Transport qui bénéficie d'un système d'indexation automatique en fonction du barème fiscal.

Depuis de nombreuses années maintenant, la FEDENE ne veut pas négocier et ne propose seulement que deux ou trois primes à la fois à l'augmentation. La FNCCB-CFDT, depuis toutes ces années, revendique le fait de négocier sur l'ensemble de ces 9 primes et indemnités.

En 2018, la FEDENE a voulu introduire une possibilité dérogatoire pour l'indemnité de panier entraînant le rejet du projet d'accord par le CNC puis le CF ainsi que par l'ensemble des autres OS.

Pour l'année 2019, la FEDENE a proposé une revalorisation des primes à hauteur de 1,8 %, sauf la prime de douche, l'indemnité travaux salissants et l'indemnité de panier, sans explication valable sur la raison de l'exclusion de ces primes, de ces propositions (décision de leur commission sociale). L'ensemble des OS ont rejeté le texte.

En 2020, la FNCCB-CFDT revendiquait une revalorisation générale de 3 % minimum au regard de l'inflation accumulée depuis la dernière revalorisation. Cette proposition était assez identique aux montants proposés par les autres OS. En réponse, la FEDENE proposait seulement dans cet accord une revalorisation de trois primes : prime de quart (+ 2 %) et Astreinte Incinération et Hors incinération (+1,69 %). D'autre part, elle liait toujours l'augmentation de l'indemnité de panier à l'acceptation d'une clause dérogatoire pour les entreprises. L'ensemble des OS ont refusé de valider l'accord.

Le démarrage des négociations salariales 2021 était prévu pour le mois de mai 2021.



Fusion des 2 CCN OETAM et Cadres

Parmi les autres négociations menées pendant la mandature, une des plus importantes a porté sur la question de la fusion des 2 CCN OETAM et Cadres. La FNCFB-CFDT y était favorable. Le CNC a démarré ses travaux avec trois objectifs pour définir ses axes de progrès :

- Définition des dispositions communes aux 2 CCN ;
- Définition des dispositions particulières ;
- Evolutions souhaitées dans le cadre de la fusion en une seule CCN.

La FEDENE était favorable à l'ouverture de ces négociations. Dans ce cadre, la FNCFB-CFDT a notamment demandé à la Direction Générale du Travail une mesure d'audience indicative portant sur l'ensemble des deux champs des CCN (demande paritaire).

Par contre, certaines autres OS se sont montrées indifférentes voire défavorables au projet (la CGC notamment) et la négociation n'a pu aboutir.

Le dossier pourrait toutefois redevenir d'actualité suite au rapport Romain, commandé par le Ministère du travail, sur le rapprochement des branches et qui préconisait le rapprochement de la branche ETGC notamment avec la CCN des entreprises d'installation, entretien, dépannage du matériel aéraulique, thermique, frigorifique, rapprochement qui entraînerait la fusion des CCN concernées.

Dans ce cadre, la FEDENE avait annoncé sa volonté de rouvrir les négociations sur la fusion des deux CCN mais la crise du Covid-19 a pour l'instant gelé le dossier des rapprochements de branche au niveau gouvernemental.

Autres négociations de branche

La mandature a tout d'abord permis la signature d'un accord sur la mise en place de deux CPPNI pour les OETAM et Cadres en mars 2018 suite à la loi de 2016 sur la modernisation du dialogue social.

Les partenaires sociaux ont également conclu un accord de branche sur le contrat de chantier ou d'opération. Ces accords expérimentaux concernent exclusivement d'une part, les niveaux 8 et 9 de la CCN OETAM et d'autre part, la CCN Cadres. La FNCFB-CFDT y a fait inclure plusieurs dispositions afin de limiter les risques de dérive. Ils ont été signés en décembre 2018 pour une durée limitée de trois ans. Au terme de cette période, il est prévu un retour d'expérience et une adaptation éventuelle en cas de besoin.

Plusieurs autres négociations ont été menées mais n'ont pas ou pas encore abouti à ce stade.

Parmi celles-ci on peut notamment citer la négociation sur la valorisation des parcours des représentants du personnel. Le CNC a mené un travail important de préparation de cette négociation.

Il faut également mentionner la modification de la CCN portant sur la possibilité pour les entreprises de substituer les tickets-restaurant à la place de l'indemnité de panier. Cette possibilité était principalement demandée par le Groupe Engie suite à un contrôle URSSAF, qui avait révélé la difficulté de contrôle pour l'entreprise des salarié.e.s rentrant ou non dans les critères considérés comme justifiés par l'organisme de recouvrement des cotisations sociales. Toutefois, ce projet posait certaines difficultés juridiques et nécessitait, pour qu'il puisse être accepté par la FNCFB-CFDT, toutes les garanties quant au maintien des intérêts des salarié.e.s et du choix pour l'un ou l'autre système.

Formation Professionnelle

Au niveau de la formation, la FEDENE a choisi de rejoindre l'OPCO 2i malgré les recommandations de la FNCFB-CFDT qui préconisait de rejoindre l'OPCO de la Construction pour la complémentarité d'un certain nombre de métiers. Au sein de l'OPCO 2i, la branche fait partie de la SPP Energie et Services Energétiques où nous disposons d'un poste de représentant occupé par un membre du CNC.

Nous y sommes intervenus notamment pour permettre au CFA de la branche (AFANEM) de poursuivre son développement. Dans l'objectif de répondre aux évolutions des métiers, la CPNE, où nous disposons de deux représentants, membres du CNC, a poursuivi la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP). C'est dans ce cadre que nous avons notamment finalisé :

➤ 2 CQP en 2017 :

- Le CQP Electrothermique ;
- Le CQP Electro-frigorifique ;

➤ 2 CQP en 2018-2019 :

- Le CQP incinération destiné aux pontiers/rondiers ;
- Le CQP Traitement de l'eau pour répondre au besoin de certification des techniciens en matière de traitement d'eau des chaudières.

Nous avons également entamé la révision du Bac Pro de Technicien en Maintenance



des Systèmes énergétique et climatique (TMSEC).

Pour faire face aux nouveaux défis auxquels les salarié.e.s et les entreprises devront faire face au cours des prochaines années, les partenaires sociaux ont également lancé plusieurs études prospectives au cours de la mandature :

- Impacts de la transformation numérique des métiers ;
- Evolution de la filière de la transformation et de la valorisation des déchets.

A noter également, concernant la formation professionnelle dans la branche, l'ouverture de la négociation portant sur

un accord de mesures d'urgences permettant de financer un certain nombre de formations certifiantes dans le cadre d'un budget exceptionnel (1 millions d'euros sur 2 ans) mis à disposition par l'OPCO 2i comme mesure de soutien aux entreprises et à la formation dans le cadre de la crise Covid-19.

Sécurité

La branche s'est dotée d'un référentiel de prévention pénibilité fondé sur une caractérisation des situations de pénibilité. Ce référentiel a été homologué par arrêté ministériel en mai 2017.

6.8

LES SECTEURS DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT

SN : PASCAL ROUSSEL

Pendant cette mandature, l'activité des branches a été fortement impactée avec toutes les réformes législatives sur le code du travail concernant les conventions collectives nationales.

Les branches du Pôle Bois et Ameublement, des Industries de Matériaux de Construction ainsi que les Négoces de Matériaux de Construction et du Bois n'ont pas échappé à ces réformes.

Dans cette même mandature, les résultats de la nouvelle représentativité sont apparus pour les organisations syndicales mais également pour les employeurs. Ces résultats, tant salariaux qu'employeurs ont amplifié certaines tensions dans les négociations.

Les points saillants qui ont amené l'activité des branches des secteurs cités au-dessus sont :

- Les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont réformé en profondeur notre droit des relations de travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations collectives et le droit conventionnel. Elles ont également réaffirmé le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social professionnel en prévoyant notamment sa primauté dans treize domaines.
- La mise en place des Commissions Paritaires Permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

- La loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle sur la rénovation de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ainsi qu'au renforcement des exigences en matière d'égalité professionnelle ;

- La restructuration des branches professionnelles se poursuit activement, sous la double impulsion des services de l'ÉTAT et des acteurs sociaux.

Sans oublier la pandémie mondiale qui a fortement impacté la négociation des branches. Les partenaires sociaux ont dû réfléchir pour mettre en place de nouvelles méthodes de négociations.

Le secteur Bois et Ameublement

Ce secteur comprend 4 conventions collectives majeures et 2 petites :

Industries des Panneaux à Base de Bois

Cette convention collective couvre environ 4 500 salarié.e.s.

Cette branche est dirigée par deux chambres patronales qui sont Union des Industries du Panneau Contreplaqué (UIPC) et Union des Industries de Panneaux de Process (UIPP). La première mesure de la représentativité patronale proclame UIPP à 76,13 % et UIPC à 23,87 %.

L'avenir de cette branche est incertain. Les deux chambres patronales souhaitent séparer la convention collective en deux avec une partie avec les panneaux contre-

plaqués et une partie avec les panneaux de process. Cette décision émane d'un désaccord profond entre les deux chambres patronales sur le rapprochement des branches. UIPC qui souhaite se rapprocher de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois et UIPP qui favorise le rapprochement avec la fabrication de l'ameublement.

La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ne souhaitent pas la séparation en deux de la convention collective et revendiquent le rapprochement à la branche de la Fabrication de l'Ameublement. La FNCB CFDT a toujours revendiqué clairement sa position sur la restructuration des branches avec une logique économique en lien avec l'acte de construire.

Le dialogue social n'est pas très fourni dans cette branche. On constate dans cette mandature que les négociations ont concerné la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociations et d'Interprétations (CPPNI) en 2018 parce que c'est une obligation législative et un des critères de restructuration des branches. L'autre domaine est la négociation de salaires conventionnels.

Le Comité National de Coordination (CNC) de branche n'a pas eu l'occasion de se réunir fréquemment aux vues de la pauvreté du dialogue social des employeurs. Mais depuis 2019, la branche a été obligée de mettre en œuvre l'accord de la CPPNI dans ses missions obligatoires comme fixer paritairement l'agenda social et les thèmes arrêtés conjointement.

Les thèmes qui ont été arrêtés avec en particulier, évidemment les salaires, mais également la restructuration de la branche, le choix de l'Opérateur de Compétences, la formation professionnelle et alternance ainsi que l'articulation des accords en articulation entre la convention et les entreprises.

Tous ces thèmes ne sont pas arrivés à terme à l'exception de l'articulation entre la convention et les entreprises.

Le dialogue social de la branche a été stoppé en conséquence du COVID, ce qui n'a pas permis d'avancer sur des dispositifs dans les intérêts des salariés et des entreprises et en particulier pour les TPE/PME.

Sur les salaires conventionnels, le dernier accord signé date de 2018.

Menuiseries Industrielles, Charpentes, Constructions Industrialisées et portes planes

Cette convention collective couvre environ 22 000 salarié.e.s.

La branche est gérée par deux chambres patronales qui sont l'Union des Fabricants de Menuiseries (UFME) qui pèse 76,19 % et la Fédération de l'Industrie Bois-Construction (FIBC) 23,81 %.

La nouvelle convention collective signée en début 2017 a été étendue en 2019 avec un certain nombre de réserves et remarques de la part de la Direction Générale du Travail. L'objectif est de lever toutes les réserves en négociant des avenants à la convention collective. Pour la CFDT, il est essentiel que l'ensemble de la convention collective soit étendu sans réserve dans l'intérêt des salariés.

Malgré la revendication du CNC sur les rémunérations conventionnelles mais également sur des sujets comme la restructuration de la branche, la formation professionnelle et l'alternance, aucun accord n'a été trouvé.

La priorité des organisations professionnelles est d'avoir une convention collective étendue sans aucune réserve, ce qui permettra de peser dans un éventuel rapprochement avec une ou d'autres branches.

Le dialogue social est difficile et compliqué avec les chambres patronales.

Travail Mécanique du Bois, Scieries emballages bois, Négoce et Importation et Brosserie

Cette convention collective couvre environ 40 000 salarié.e.s.

Côté employeurs cette convention collective est dirigée par 5 chambres patronales avec une représentativité très diverse. L'organisation professionnelle la plus représentative est la Fédération Nationale du Bois (FNB) avec 42,38 %. Les autres organisations patronales sont le Syndicat de l'Emballage Industriel et de la Logistique Associée (SEILA) qui représente 22,10 %, SIEL GROW (Syndicat des Industriels Français de l'emballage léger) qui représente 13,81 %, la Fédération Française de la Brosserie qui pèse 12,43 % et la FTF qui pèse 10,29 %.

Cette branche a des activités diverses relatives à la première transformation du bois avec 1 700 entreprises qui va de l'ex-



exploitation forestière, scieries, tranchages et les secteurs de la carbonisation, de la palette et de l'emballage industriel.

Au sein de cette convention collective, il y a trois secteurs où ont lieu des négociations : le Travail Mécanique du Bois mais également pour les salaires du secteur de la Brosserie et du Pin Maritime de Gascogne. Pour le Pin Maritime, cette convention collective s'est vue par arrêté ministériel d'intégrer la CCN du Travail Mécanique du Bois.

Pendant cette mandature, cette branche a mis en place un accord sur la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Des accords et des avenants concernant la formation professionnelle et la mise en place de CQP ont été mis en place. Le désaccord entre la CFDT et les organisations patronales tiennent sur la formation professionnelle et la désignation de l'OPCA, et maintenant de l'OPCO. Les employeurs ne souhaitent pas travailler avec le secteur de la Construction ni des branches du Bois et Ameublement. C'est la seule branche du Bois qui est isolée dans l'OPCO AKTO qui est un OPCO inter professionnel des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Le débat compliqué dans cette branche est le rapprochement des conventions collectives en vue de la réduction de celles-ci. La FNB a un objectif, c'est de garder leur branche en absorbant les conventions des Menuiseries Industrielles et des Panneaux qui, pour la CFDT, n'est pas cohérent avec la filière économique qui est la Construction.

La FNB veut à tout prix garder impérativement une représentativité forte dans la gestion de leur branche.

Cette chambre patronale gère également la convention de l'exploitation forestière qui est sur le périmètre de la Fédération Générale de l'Agriculture. L'objectif de la FNB, c'est de ne faire qu'une convention collective qui regroupe le Travail Mécanique du Bois, l'exploitation forestière, les Panneaux, et le Négoce de Bois. L'autre objectif pour cette chambre patronale, c'est que les entreprises de cette nouvelle convention collective passent à la Sécurité Sociale Agricole (MSA). L'agriculture est dans l'OPCO AKTO. Le Secrétaire national en charge de l'exploitation forestière de la FGA et le Secrétaire national en charge du bois de la FNFB suivent de près la

manœuvre de la FNB et travaillent sur une autre perspective.

Ce débat pollue fortement le dialogue social. Comme beaucoup de branches, la période de pandémie n'a rien arrangé sur l'avancement du dialogue social.

Fabrication de l'Ameublement

Cette convention collective couvre environ 39 000 salarié.e.s.

Ces salarié.e.s sont répartis pour plus de 22 000 dans les entreprises de 10 à 249 salarié.e.s, 9 000 sont dans des entreprises de plus de 250 salarié.e.s et 8 000 dans des entreprises de moins de 10 salarié.e.s. 43 % des salarié.e.s sont concentrés sur 3 régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est et les Pays de la Loire). 1 600 apprentis dépendent de la branche soit près de 4 % de l'effectif salarié.e.s.

Côté employeurs cette convention collective est dirigée par l'UNIFA, qui est devenu l'ameublement français avec un taux de représentativité de 98,60 % et l'UNAMA (artisanat) qui pèse 1,40 %.

Les activités principales sont en grande partie pour les meubles, les magasins et la cuisine et la salle de bain.

Lors de cette mandature, un accord sur la mise en place d'une CPPNI a été fait.

Le dialogue social dans cette branche est amoindri à cause du manque d'investissement de certaines organisations syndicales aux réunions paritaires.

Suite à la réforme de la formation professionnelle au sein de l'interprofessionnel, les débats de la branche se sont focalisés sur la désignation de l'Opérateur de compétences. L'ensemble des organisations syndicales étaient favorables pour désigner l'OPCO de la Construction mais les employeurs avaient une tout autre vision sur l'OPCO. L'ancien OPCA 3+, dont faisait partie l'Ameublement, les employeurs privilégiaient l'OPCO de l'industrie dénommé 2i. Le Ministère du travail a tranché aux vues des désaccords des partenaires sociaux en légiférant la branche de l'Ameublement à l'OPCO 2i comme l'ensemble des branches composant l'OPCA 3+.

Une fois le problème réglé par l'Etat la branche, toujours en lien avec la réforme de la formation professionnelle a établi un accord à durée déterminée sur une contribution conventionnelle pour le financement de la formation. Un accord sur le



nouveau dispositif prénommé PRO A, qui remplace la période de professionnalisation a été négocié et proposé à la signature. Mais pendant la période de signature, l'Etat a fait paraître une ordonnance, dite coquille, pour le dispositif PRO A. ce qui a impliqué que le projet d'accord ouvert à la signature était déjà obsolète avant le délai de fin de signature. Les conséquences de cette ordonnance a fait que les partenaires sociaux de la branche se sont remis autour de la table pour revoir cet accord. Mais malheureusement, est arrivée la pandémie avec la mise en place du confinement, ce qui, comme dans beaucoup de branches, le dialogue social a été dans un premier temps stoppé. Celui-ci a repris progressivement avec d'autres priorités. En particulier sur la situation économique et sociale du secteur. Des négociations ont abouti sur les dispositifs et les aides de l'Etat pour que les entreprises puissent passer cette pandémie en sauvegardant un maximum les emplois ainsi que les compétences des salarié.e.s.

La négociation sur la dérogation sur certains jours de congés payés s'est soldée par un échec mais par ailleurs la négociation sur l'activité partielle de longue durée avec des engagements sur l'emploi et la formation a été conclue par un accord collectif.

Chaque année, un accord sur les rémunérations a été conclu malgré la demande de la CFDT de revoir la hiérarchisation des salaires avec une révision des classifications.

Industrie du camping

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des conventions collectives. En raison de l'objectif de restructuration des branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salarié.e.s, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs. Le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a, en effet, profondément évolué au cours des deux dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution. Les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont, ainsi, parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la Convention Collective du commerce sport-loisirs.

Un accord a été établi le 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la Convention Collective des industries du camping et de la Convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Les champs d'application de la Convention Collective nationale des industries du camping (IDCC 1618) et de la Convention Collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la convention collective de rattachement.

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées ont engagé sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles.

Un groupe de travail a été constitué, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou l'autre branche et d'un nombre équivalent de représentantes et représentants des entreprises. La première négociation a démarré le 17 avril 2018.



6.9

LES SECTEURS DU SYNATPAU

SN : OLIVIER DONNAY ET RESPONSABLES DU SYNATPAU, SEBASTIEN GIRAULT/ STEPHANE CALMARD

Le SYNATPAU CFDT est constitué depuis l'origine sur les bases périmétriques conventionnelles de quatre branches pro-

fessionnelles régies par quatre conventions collectives nationales, à savoir :

- La branche professionnelle de l'architecture, regroupant les 42 000 salarié.e.s des entreprises en libéral et société ;
- La branche professionnelle des conseils en architecture urbanisme et environne-

ment (CAUE), regroupant les 1 200 salarié.e.s des entreprises en groupements, association ou parapublic ;

- La branche professionnelle des géomètres-topographes-photogrammètres-experts fonciers, regroupant les 13 000 salarié.e.s de ces entreprises en libéral voire société ;
- La branche professionnelle des économistes de la construction-mètres-vérificateurs, regroupant les 4 500 salarié.e.s des entreprises en société.

Suite au mouvement politique de rénovation des branches professionnelles, le SYNATPAU a proposé et fait valoir son projet de réforme des branches autour de trois grands secteurs professionnels, la conception, l'ingénierie et le conseil-expertise :

- en élargissant le champ d'application des entreprises d'architecture aux entreprises de la conception architecture au sens large (maîtres d'œuvre, architectes, décorateurs et architectes d'intérieur, designers, architectes paysagistes, urbanistes, scénographes, management BIM, etc...) en fusionnant par accord collectif élargi par le Ministère. Cette nouvelle branche se nomme toujours Branche Professionnelle de l'Architecture. Elle représente le grand secteur professionnel de la Conception et maîtrise d'œuvre architecturale et comporte 65 à 70 000 salariés ;
- en fusionnant par accord collectif la Branche professionnelle des géomètres topographes avec la branche professionnelle des économistes de la construction, créant donc la nouvelle Branche FIIAC (Filière Ingénierie Aménagement du Territoire et Construction). Cette nouvelle branche représente le grand secteur professionnel de l'ingénierie et représente 18 à 20 000 salariés. Le SYNATPAU œuvre au sein de ces trois branches géomètres, économistes et FIIAC, le temps de la négociation définitive de la nouvelle convention collective ;
- en élargissant par accord collectif la Branche des CAUE à des entreprises et secteurs sans CCN, à savoir les agences d'urbanisme parapubliques, les ADIL, ANAH, CNER, etc... et en créant la Branche Professionnelle ADITIG, en attente de validation par la DGT, la nouvelle branche est assise sur 7 à 10 000 salarié.e.s.

L'objectif est maintenant, d'organiser ses trois secteurs professionnels dans une dynamique de création d'une grande



branche professionnelle des acteurs de la maîtrise d'œuvre, de l'ingénierie et de l'architecture. Pour cela, le SYNATPAU doit œuvrer avec la FNCB-CFDT et les autres fédérations pour étudier le rattachement des Bureaux d'Etudes en bâtiment ainsi que les promoteurs-constructeurs au sein de cette grande branche.

L'objectif de la grande Branche Professionnelle de la Maîtrise d'œuvre sera assis sur ces trois grands secteurs que le SYNATPAU a réorganisé depuis cinq années.

Ces nouveaux champs professionnels et ces nouvelles branches professionnelles réformées concernent maintenant 90 000 salarié.e.s (140 000 si l'on comptabilise les BET et les promoteurs-constructeurs à venir).

En termes de développement syndical dans la mandature, les cotisations ont évolué :

En 2017 : +4,6 %

En 2018 : +8,7 %

En 2019 : +2,1 %

En 2020 : +3,2 %

Le SYNATPAU n'a pas encore connu l'explosion de ses adhérentes et ses adhérents qui lui permettrait de toujours mieux servir l'ensemble des salarié.e.s de son champ mais chaque année, il y a plus de jeunes adhérentes et adhérents qui arrivent que de retraité.e.s qui partent. Il défend et construit tous les jours les droits des salarié.e.s. Le SYNATPAU démontre l'intérêt qu'ont les salarié.e.s à adhérer au plus près de centrales syndicales structurées et organisées en fonction de leurs métiers, par leurs acteurs et pour leurs intérêts.

Le SYNATPAU développe depuis un an des instances syndicales dans chaque région et département.

BRANCHE ARCHITECTURE

Dialogue social et accords conventionnels négociés dans la mandature.

2017 : Nouvelle classification recréant des perspectives de carrières

2018 : Nouveaux champs d'application de la CCN

2018 : CPPNI renouvelée

2018 : Accord pacte de responsabilité

2019 : Accompagnement transition numérique

2020 : Accord sur la formation professionnelle

2020 : Création du fonds social

2020 : Accord égalité professionnelle femmes-hommes

Politique salariale et valeurs du point

La branche architecture suit à 5 % au-dessus de l'inflation, chaque année, l'augmentation des minima sociaux.

La branche architecture montre que les salaires moyens mensuels sont de 1 900 euros net pour 56 heures réellement réalisées hebdomadaires (dont les heures supplémentaires ne sont pas payées), pour un niveau bac+5 ou 6 en moyenne. Les employeurs architectes ont mis en place, grâce à l'ordre des architectes, une pratique depuis le début des années 2000 aboutissant à 12 millions d'heures supplémentaires annuelles non payées. C'est une des plus importantes escroqueries aux prestations sociales (formation, sécurité sociale, mutuelle, retraite, etc...). Le SYNATPAU milite et œuvre plus fortement encore sur ce sujet de manière à en finir avec ce système mafieux.

Négociations paritaires sur la formation professionnelle

2018 : désignation de l'OPCO puis procédure en justice

2019 : cotisations formations professionnelles

Négociations paritaires sur la santé / prévoyance

2018 : avenant prévoyance

2018 : taux d'appels prévoyance

2019 : portabilité des droits

BRANCHE PROFESSIONNELLE CAUE

Dans le cadre de la disparition des branches de moins de 5 000 salarié.e.s et des droits qui vont avec pour les salariés des CAUE, sur proposition du SYNATPAU, la branche CAUE a élargi son champ conventionnel à des secteurs sans CCN et a modifié le nom de la convention collective des CAUE en ADITIG (Acteur du Développement et de l'Ingénierie Territoriale d'intérêt Général) afin de garantir les droits de cette CCN à d'autres salarié.e.s tout en pérennisant les nôtres.

Cette nouvelle CCN est en phase de démarrage de négociation sur la base d'un accord de méthode, et cela dans le sens de mise en œuvre de la filière « conseil et expertise en architecture, maîtrise d'œuvre, urbanisme et paysage ».

Le SYNATPAU a amélioré la gestion du paritarisme, afin de parfaire la qualité du dialogue social au service des salarié.e.s.

Dialogue social et accords conventionnels

2017 : CPPNI

2018 : changement de nom de la convention collective en ADITIG

2018 : TITRE XI Paritarisme

2019 : 100 % Santé

2019 : Taux de cotisations prévoyance

Intégration du 100 % santé pour faire bénéficier du 0 reste à charge aux salarié.e.s.

Augmentation de la cotisation du régime prévoyance pour maintenir les garanties du régime.

Politique salariale et valeurs du point

2017 : +1 %

2018 : +1,3 %

2019 : +2 %

2020 : +1,2 %

BRANCHE PROFESSIONNELLE ADITIG

CCN en phase de démarrage de négociation courant janvier 2021.



BRANCHE PROFESSIONNELLE GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES-PHOTO- GRAMMETRES-EXPERTS FONCIERS

Négociations convention collective

2017 : article 5.4 jours fériés

2017 : accord CPPNI

2018 : règles de commissions et APGTP

2019 : accord de fusion géomètre et économiste

Dans le cadre de la création de par la loi, nous avons créé la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'Interprétation. Nous avons intégré la représentativité pour définir le nombre de places par OS et OP afin que le poids des salarié.e.s puisse peser dans les négociations.

Depuis 2017, le SYNATPAU n'était plus sous l'hégémonie des trois petites OS avec chacune une voix. Nous en avons profité pour mettre des règles transparentes et équitables entre les partenaires sociaux afin d'avoir un dialogue social de qualité aux profits des salarié.e.s.

Suite à la fusion des petites branches, le SYNATPAU a mis en place la nouvelle branche FIIAC regroupant les économistes et les géomètres.

Négociations paritaires sur la sante / prévoyance

2017 : avenant prévoyance

2018 : avenant frais de santé

2019 : 100 % santé

2019 : avenant frais de santé

Suite à une gestion calamiteuse et la reprise de la majorité par le SYNATPAU, nous avons gagné une augmentation de cotisations pour sauver le régime. En effet, l'augmentation de la cotisation est due à 60 % par l'employeur et le reste par le salarié. A contrario, les salariés auraient eu 100 % de pertes de prestations.

Modification des bénéficiaires du régime. En effet, celui-ci était toujours gravement déficitaire. Les conjoints devant être assurés par leurs employeurs sont retirés de la mutualisation. Seuls ceux sans mutuelle peuvent bénéficier du régime.

Intégration du 100 % santé pour faire bénéficier du 0 reste à charge aux salariés.

Amélioration des dispenses de mutualisation.

Négociations paritaires sur les salaires minimums conventionnels

2017 : 1,3 %

2018 : 1,25 %

2019 : 1,5 %

2020 : 1,5 %

Nous avons de plus en plus de mal à garantir le niveau de vie des salaires minimums. Un grand nombre de salarié.e.s sont à ces minimums. Dans le cadre de la fusion de la branche géomètre et économiste, nous espérons remettre à plat la classification et garantir un niveau de classification minimum par diplôme, avec des règles plus claires pour ne pas rester au minimum de la grille. Nous devons remettre à plat l'ensemble des compétences des salarié.e.s dans chaque métier pour permettre à chacune et à chacun d'être rémunéré.e à sa juste valeur.

Négociations paritaires sur la formation professionnelle

2017 : cotisations formations professionnelles

2017 : trajectoires professionnelles

2018 : cotisations formations professionnelles



MEMBRES	2017			2018							2019
	SEPT	NOV	DEC	JANV	MARS	MAI	JUIL	OCT	NOV	DEC	JANV
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ACIMAZ Alain	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
BAIRI Samir	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
BARBEY Pascal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
BLANCHARD Patrick	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
BOENLE Marc	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
BRUGERE Laurent	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
CALMARD Stéphane	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0
CANDILLE Jean-Marc	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DE ALMEIDA José	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DEMANGEL Jérôme	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DONNAY Olivier											
DUBERNARD Joël	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
FABRIER Rodolphe	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
GÉLÉ Grégory	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
GIL DE SOUSA Manuel					1	1	1	1	1	0	0
GILLET Jean-Michel	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
GOUBARD Jean-Paul	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
GOUBET Frédéric	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
JULHES Christophe	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
KANOUTÉ Abdoulaye	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LAZORKO Patricia	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1
LE STRAT Nicolas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LE TALLEC Sylvie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LEBOURGEOIS Yves	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
LEVIASSORT Anne-Marie	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
LIZZUL-JURSE Yves	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
LOPES Carlos	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
MICHELET Francis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
MONNOT Christine	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
MONTAGNON Stéphane	1	1									
MOREL Sébastien	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
MOSQUERA José Ramon	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0
ORAZIO Alain	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PORTAL Rui	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
POULLAOUËC Christian	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
RAGUENES David	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
ROGER Henri	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
ROUSSEL Pascal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ROYAL Patrick	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
SADIKI Halima	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
SCHIAVI Luigi	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1
SCHMITT Fabienne	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
SORET Freddy	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TETART Patrick	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
VANESTRENVORD Thierry	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
VEZIEN Catherine	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

2019						2020						2021	PRÉSENCE
MARS	MAI	JUIL	OCT	NOV	DEC	JANV	MARS	JUIN	SEPT	OCT	DEC	JANV	
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	16
1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	20
1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	13
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	23
0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	21
1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	21
			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	23
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	22
1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	12
1	1	1											13
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	22
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	19
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	19
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				8
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11
0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	18
1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	20
													2
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	23
0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	7
0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	19
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	22
0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	14
1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	12
1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	20
1	1	1	1	1	1	0							17
1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	20
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	23

Glossaire

- ANI** : Accord National Interprofessionnel
- APLD** : Activité Partielle Longue Durée
- ARC** : Accompagnement, Ressources, Conseil
- ATMP** : Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
- CAPEB** : Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
- CAUE** : Conseil en architecture, urbanisme et environnement
- CCCA-BTP** : Comité central de coordination de l'apprentissage BTP
- CCN** : Convention collective nationale
- CEE** : Comité d'entreprise européen
- CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle
- CET** : Compte Epargne Temps
- CF** : Conseil Fédéral
- CFA** : Centre de formation de l'apprenti
- CFESS** : congé de formation économique, sociale et syndicale
- CHSCT** : Comité d'hygiène et de Sécurité, conditions de travail
- CNAS** : Caisse Nationale d'Action Syndicale
- CNC** : Comité National de Coordination
- CNF** : Conseil National Fédéral
- COFIL** : COmité de PIlotage
- CPF** : Compte Personnel de Formation
- C3P** : Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
- C2P** : Compte Professionnel de Prévention
- CPNEFP** : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle
- CPPNI** : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
- CQP** : Certificat de qualification professionnelle
- CSE** : Comité Social et Economique
- CSSCT** : Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- DIRRECTE** : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DSC** : Délégué Syndical Central
- ESH** : Entreprise sociale pour l'habitat
- ETGC** : Equipements Thermiques et Génie Climatique
- FETBB** : Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
- FFB** : Fédération française du bâtiment
- FFTB** : Fédération Française des Tuiles et Briques

Glossaire

- FIB** : Fédération de l'industrie du béton
- FNB** : Fédération Nationale du Bois
- FNBM** : Fédération du Négoce de Bois et des Matériaux
- FNTP** : Fédération Nationale des Travaux Publics
- FP** : Formation Professionnelle
- GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- GPS** : Groupe de Protection Sociale
- IBB** : Internationale des travailleurs du Bâtiment et du Bois
- IDCC** : Identifiant De Convention Collective
- IRP** : Institutions représentatives du personnel
- IPD** : Indemnités petits déplacements
- OP** : Organisation Professionnelle
- OPCA** : organisme paritaire collecteur agréé
- OPCO** : Opérateur de Compétence
- OPPBTP** : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
- PACT** : Professions animatrices de la Construction
- PAP** : Protocole d'Accord Préélectoral
- PDC** : Plan de Développement des Compétences
- PTP** : Projet de Transition Professionnelle
- QVT** : Qualité de Vie au Travail
- RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises
- RS** : Représentant Syndical
- SCB** : Syndicat Construction Bois
- SFIC** : Syndicat français des industries cimentières
- SN** : Secrétaire National
- SPP** : Sécurisation des Parcours Professionnels
- SSE** : Section Syndicale d'Entreprise
- SYNATPAU** : SYndicat NATional des Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme
- TPE** : Très Petites Entreprises
- UNICEM** : Union Nationale des Industries de Carrières Et Matériaux de construction
- URCB** : Union Régionale Construction Bois
- URI** : Union Régionale Interprofessionnelle
- VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
- VSST** : Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

DEPUIS 70 ANS AUX CÔTÉS DU BTP

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



PRO BTP
GROUPE

www.probtp.com

