

5^{ÈME} RÉUNION NATIONALE DES CPRIA

COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES
INTERPROFESSIONNELLES DE L'ARTISANAT



ACTES
23 NOVEMBRE 2016

ESPACES EUROSITESGEORGE V - PARIS

→ PRÉSENTATION DE L'AVENANT DU 24 MARS 2016 À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2001 :

Table ronde

Avec la participation de :

Michel BEUGAS , Secrétaire confédéral FO Table ronde	8 • 10 • 13
Jean-Michel PECORINI , Expert confédéral CFE-CGC	5 • 6 • 11 • 17
Marcel BLONDEL , CFTC	9 • 10 • 11 • 14 • 18 • 20
Pierre MARTIN , 1 ^{er} Vice-Président de l'U2P et Président de la CNAMS	7 • 12 • 16 • 18 • 21 • 30 • 35
Marie-Andrée SEGUIN , Secrétaire nationale CFDT	6 • 7 • 11 • 15
Jean-Pierre CROUZET , Président de l'U2P	4 • 6 • 12 • 16 • 21 • 22 • 35
Patrick LIEBUS , 2 ^{ème} Vice-Président de l'U2P, Président de la CAPEB	4 • 5 • 12 • 13 • 14 • 15 • 17 • 18 • 19 • 20 • 21 • 25
Christine CARLIER , membre de la direction confédérale CGT	8 • 9 • 10 • 13

Débat **17**

→ PRÉSENTATION D'ACTIONS DES CPRIA

I - CPRIA Pays de la Loire : Prévention des addictions sur le lieu de travail	19
II - CPRIA Midi Pyrénées : Egalité professionnelle	22
III - Rapprochement des CPRIA Bourgogne et Franche-Comté	25

La journée a été animée par **Nicolas LAGRANGE**, journaliste

Bonjour à toutes et à tous.

Bienvenue à cette 5^{ème} réunion nationale des CPRIA. Notre rencontre intervient dans un contexte assez porteur ; je pense bien évidemment à la loi Rebsamen mais également aux nouveaux périmètres des 13 régions administratives et aux contours des nouvelles CPRIA dessinés par l'avenant du 24 mars 2016 pour le secteur de l'artisanat.

Notre matinée comprendra deux temps forts :

- une table ronde avec les partenaires sociaux de l'artisanat, pour revenir notamment sur l'avenant du 24 mars 2016 ;
- trois focus sur des actions menées en région par des Commissions Paritaires ; vous pourrez suite à ces présentations témoigner, réagir et questionner nos invités.

Nous débuterons par la diffusion d'un petit film de présentation des CPRIA, le temps que nos invités montent sur scène.

Nicolas LAGRANGE



PRÉSENTATION DE L'AVENANT DU 24 MARS 2016 À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2001



TABLE RONDE, Y ONT PARTICIPÉ :

Michel BEUGAS, Secrétaire confédéral FO, en charge des questions d'emploi, de formation professionnelle continue, de l'assurance chômage et du travail temporaire

Jean-Michel PECORINI, Expert confédéral CFE-CGC, en charge notamment de dossiers tels que les CPRIA et les TPE

Marcel BLONDEL, CFTC, en charge du dialogue social dans l'artisanat et de l'UNAPL

Pierre MARTIN, 1^{er} Vice-Président de l'U2P et Président de la CNAMS

Marie-Andrée SEGUIN, Secrétaire nationale CFDT, en charge de l'emploi au sein des TPE, de la politique de la ville et de la politique du logement, des femmes dans le monde du travail et de la justice

Jean-Pierre CROUZET, Président de l'U2P

Patrick LIEBUS, 2^{ème} Vice-Président de l'U2P, Président de la CAPEB, en charge des négociations paritaires pour l'U2P

Christine CARLIER, membre de la direction confédérale CGT, en charge des élections professionnelles, de la politique de développement dans les TPE et des négociations avec l'artisanat et l'UNAPL

Jean-Pierre CROUZET, Président de l'U2P

L'U2P est l'une des trois organisations interprofessionnelles françaises puisque l'UPA, jeudi dernier, a changé de nom pour s'appeler l'U2P suite à l'arrivée dans nos rangs de l'UNAPL. Les professions libérales sont donc une 4^{ème} composante qui vient s'ajouter aux trois familles des membres fondateurs.

Nicolas LAGRANGE

Nous allons lancer nos débats en revenant sur l'avenant du 24 mars 2016 en compagnie du négociateur de l'ex-UPA. Cet avenant n'a fait l'objet d'aucune opposition. L'extension devrait d'ailleurs se passer tranquillement. Cela contraste avec les batailles homériques menées avec la CGPME et le MEDEF après l'accord du 12 décembre 2001.

Patrick LIEBUS, 2^{ème} Vice-Président de l'U2P, Président de la CAPEB

Il est vrai que cette particularité a fait grincer bien des dents. Lorsque nous nous sommes réunis autour d'une table et que nous avons trouvé des solutions, certains décriaient ce que nous avons mis en place au niveau des CPRIA, et ce depuis des années. Des organisations ne toléraient pas que l'UPA puisse se rapprocher des organisations syndicales de salariés pour construire quelque chose qui allait être innovant. L'absence d'opposition en commission

montre qu'il n'y avait plus rien à faire de leur côté. Ces organisations ont sans doute considéré que la force que nous avons développée avec les organisations syndicales salariales était incontournable. C'est une belle réussite pour nous. La décision est entérinée et nous attendons désormais la mise en place par la Ministre. C'est la conclusion du travail que nous avons conduit tous ensemble. Cela montre que nous avons été persévérants.

Nicolas LAGRANGE

Avant d'aborder le contenu de l'avenant, il faut revenir sur le format des négociations. Vous avez en effet adopté une méthodologie atypique puisque les séances de négociation ont été menées, à tour de rôle, dans les différents sièges des organisations.

Patrick LIEBUS

C'est atypique mais à nos yeux, il s'agit d'une évolution souhaitable et souhaitée. La première réunion s'est déroulée à l'UPA, partie invitante pour la négociation de l'avenant. Négociateur suppose de partager avec tous. Si nous sommes toujours sur le même terrain, toujours au même endroit, entourés des mêmes personnes, qui ont toujours les mêmes décisions, rien n'avance. Nous avons considéré qu'il y avait une autre façon de faire. Nos discussions ont été maîtrisées, nous avons pu nous dire tout ce qu'il y avait à dire et nous l'avons fait dans des sites différents. Les

hauts responsables des organisations syndicales salariales sont venus saluer les négociateurs et cela fut particulièrement appréciable. Je ne suis pas certain que cela se passe chez les « grands » qui veulent soit disant tout représenter. Notre nouveau format de négociation a suscité une véritable sérénité dans le travail de discussion.

Nicolas LAGRANGE

Je ne suis pas certain que le Président du MEDEF soit allé ne serait-ce qu'une fois à Montreuil ou au siège d'une autre confédération.

Patrick LIEBUS

Les représentants du MEDEF ont leurs habitudes, ou ont peur de se perdre. Ils restent toujours au même endroit, entourés par des personnes qui ont la même configuration intellectuelle qu'eux. Ils pensent uniquement aux entreprises du CAC 40 alors que les grands groupes n'exercent pas des activités comme les artisans peuvent le faire.

Jean-Michel PECORINI, Expert confédéral CFE-CGC

Nous sortions de 4 mois et demi de négociations au MEDEF sur la loi de modernisation du dialogue social. Nous avons été plus ou moins ignorés durant cette période, avec des dossiers posés sur la table, mais guère plus. Lors de la négociation avec l'UPA, nous avons proposé de nous réunir successivement dans nos sièges respectifs. Comme le soulignait Patrick LIEBUS, cette méthode a été très bien perçue par toutes les Confédérations syndicales.

Nicolas LAGRANGE

Nous pourrions penser que cette façon de faire fut un élément, parmi d'autres, favorisant le compromis.

Jean-Michel PECORINI

Nous avons montré que les organisations syndicales de salariés et l'UPA savaient ce qu'est le dialogue social.

Nicolas LAGRANGE

La CFE-CGC a signé l'avenant. Quels sont à vos yeux les points positifs et les bémols de ce texte ?

Jean-Michel PECORINI

Pour la CFE-CGC, le premier bémol tient au fait qu'il fallait se mettre en conformité avec les CPRI. Mais comme le film introductif nous l'a rappelé, ces Commissions n'existent pas encore alors que les CPRIA sont en place depuis de nombreuses années.

D'autre part, dans la loi de modernisation du dialogue social, il était question de prendre exemple sur les CPRIA pour faire les CPRI. Mais en réalité, la loi Rebsamen a rajouté deux points, dont la médiation de conflits. Pour nous, il n'y avait pas de réelle

difficulté à trouver un accord avec l'UPA et les autres organisations syndicales du moment que l'avenant ne traitait que ces deux points.

Nicolas LAGRANGE

Jean-Pierre CROUZET, que représente l'avenant du 24 mars 2016 ? S'agit-il d'une simple mise en conformité ?

Jean-Pierre CROUZET

J'estime que cela va beaucoup plus loin. Dans le monde de l'artisanat, nos entreprises sont fondées sur les moyens humains. L'évolution issue de l'avenant n'est qu'une première étape. C'est en quelque sorte la nécessaire prise de conscience pour toutes les parties. Vous connaissez mon engagement personnel sur ce plan. Nous sommes responsables et nous devons mieux nous connaître pour mieux travailler ensemble. Nous devons en outre faire savoir ce qu'est le syndicalisme, qu'il soit salarié ou patronal. L'avenant du 24 mars 2016 va dans le bon sens. Il faudra accentuer cette évolution car rien n'est jamais terminé. Parfois, l'on affirme que l'on a toujours tort d'avoir eu raison trop tôt. Je vous renvoie au parcours des CPRIA après 2001. Désormais, le dispositif est bien ancré, il est solide, il ne demande qu'à évoluer.

Nicolas LAGRANGE

Marie-Andrée SEGUIN, quelle est votre appréciation globale du texte ?

Marie-Andrée SEGUIN, Secrétaire nationale CFDT

Comme nous le disions, les CPRI ne sont pas encore en place. Leur avenir pourrait même être incertain si l'on en croit ce que l'on entend à gauche et à droite. Quoi qu'il en soit, l'accord de 2001 ne prévoyait pas expressément les CPRIA. C'est bien la volonté des partenaires sociaux de se donner un endroit de dialogue social pour avancer, sur des problématiques qui sont différentes de celles des grandes entreprises, qui a prévalu.

La mise en place des CPRI prévue par la loi Rebsamen pouvait amener des questions sur l'avenir des CPRIA. Mais le fait que les CPRIA fonctionnent correctement, y compris par le biais d'actions concrètes menées dans l'ensemble des régions, a joué en faveur d'un maintien des CPRIA à côté des CPRI. On peut aller jusqu'à dire que les CPRIA ont servi de modèle à la création des CPRI dans la loi du 17 août 2015.

Nicolas LAGRANGE

Cet avenant du 24 mars 2016 est plus précis sur les missions que l'accord du 12 décembre 2001.

Marie-Andrée SEGUIN

Nous étions en phase de construction en 2001. Et nous construisions dans une situation économique et sociale qui n'est pas celle de 2016. Mais la volonté

des partenaires sociaux était claire : nous voulions prendre en compte les salariés des très petites entreprises. L'enjeu premier est le salarié, l'être humain employable, et non l'outil en tant que tel. Que faisons-nous de cet outil pour répondre aux attentes et aux besoins des salariés ? Comme l'a souligné le Président CROUZET, la construction se poursuit. Des points devront sans doute évoluer à l'avenir.

Nicolas LAGRANGE

Vous teniez à conserver la dimension avant-gardiste de 2001.

Marie-Andrée SEGUIN

Absolument ; nous avons été des précurseurs, ou plus exactement nos prédécesseurs. Ils ont eu la volonté de donner la parole à des représentants de salariés qui sont souvent qualifiés d'invisibles. Avant 2001 en effet, on ne leur donnait pas vraiment les moyens de s'exprimer. Nous devons conserver cette dimension d'innovation. Nous avons pérennisé et sanctuarisé les CPRIA. Maintenant, il va falloir que nous avancions pour conserver cette longueur d'avance et ne pas simplement rester sur les rails posés par la loi.

Nicolas LAGRANGE

Pierre MARTIN, l'avenant est-il une manière de conforter et d'amplifier ce qui a commencé à être fait dans les régions ?

Pierre MARTIN, 1er Vice-Président de l'U2P, Président de la CNAMS

Dans notre pays, nous pratiquons une politique un peu curieuse et nous sommes toujours dans une situation paradoxale. On parle de la nécessité de développer le dialogue social mais l'extension de l'accord de 2001 a pris 7 ans et trois procès... Mais nous y sommes parvenus. 2001 fut comme cela a été dit, une première étape de construction. La dernière négociation ne fut pas facile mais elle fut beaucoup plus rapide. Ce qui a été fait l'a bien été.

Pour répondre à votre question, je suis persuadé que la manière dont nous allons fonctionner dans les nouvelles grandes régions va nous permettre de consolider encore davantage le dialogue social. Les CPRIA traitent certes de dossiers bien particuliers mais, dans les 13 régions, nous avons l'ardente obligation de travailler ensemble, notamment sur les bassins d'emploi et l'évolution économique et sociale des territoires. Je fonde beaucoup d'espoir sur cette nouvelle orientation absolument nécessaire pour que l'on soit davantage ancré dans la vie des territoires.

Nicolas LAGRANGE

Après des temps d'hésitation, du fait des contentieux ou des travaux préparatoires au vote de nouvelles lois, il faut maintenant amplifier les réalisations des Commissions et du dialogue social de proximité, d'autant que l'état d'avancement est assez hétérogène.



Pierre MARTIN

Il est nécessaire que nous puissions, avec nos collègues des organisations syndicales, travailler de concert et avancer, comme nous le faisons par exemple dans les CESER. Nous devons être des forces de proposition. Le découpage peut être discutable, le poids économiques des nouvelles régions n'est pas le même mais il nous appartient d'être des acteurs engagés sur la vie économique et sociale des territoires.

Nicolas LAGRANGE

Christine CARLIER, quelques bémols ont été exprimés sur l'avenant, en matière par exemple de financement et de crédit d'heures. La CGT en est cependant signataire.

Christine CARLIER, Membre de la direction confédérale CGT

Pour la CGT, la possibilité de signer un accord innovant était fondamentale. L'accord du 12 décembre 2001 concerne en effet plus d'un million de salariés qui étaient de fait mis à l'écart de toute possibilité de représentation et d'accompagnement. S'associer à un tel accord innovant était une évidence. De plus, l'accord, l'avenant font que nous sommes plus regardés qu'avant. Nous sommes étudiés de près pour voir ce que nous serons capables de mettre en œuvre. La signature de la CGT est en outre une manière d'être au sein du dispositif, et donc acteur des évolutions.

Nicolas LAGRANGE

Nous retrouvons ce souhait de garder un train d'avance compte tenu de la situation particulière et de l'antériorité nées de l'accord de 2001.

Christine CARLIER

Oui, au vu de l'arrivée potentielle des CPRI, il était évident pour nous qu'il fallait maintenir les CPRIA au niveau des nouvelles grandes régions, même si l'émergence de ces nouvelles régions a posé des problèmes particuliers. Ce dispositif est un moyen de plus pour répondre aux besoins de salariés habituellement ignorés.

Nicolas LAGRANGE

Michel BEAUGAS, FO, a exprimé des réserves, sur les moyens notamment, mais est signataire.

Michel BEAUGAS, Secrétaire confédéral FO

Nous avons effectivement exprimé quelques bémols partagés par un grand nombre d'entre nous sans doute et relatifs par exemple au temps imparti aux représentants. Le groupe de travail paritaire sur le règlement intérieur examine ces questions.

Nos réflexions se poursuivent donc. Pour prendre cet exemple, la commission de prévention des conflits n'existe pas alors qu'elle est prévue par les CPRI. Nous devons donc là encore faire un effort d'originalité et d'invention pour créer ces commissions au sein des CPRIA. En la matière, certains principes nous tiennent à cœur. Il ne faut pas que ces commissions se substituent à ce qui existe déjà, en particulier les conseillers du salarié. Les commissions, en outre, ne doivent pas devenir une instance de jugement. Il ne faudrait pas que ces commissions se substituent à la conciliation prud'homale. Bref, il nous reste du travail.

Nous avons également quelques heures de travail pour préciser ce que nous devons mettre dans les « circonstances exceptionnelles ».

Nicolas LAGRANGE

D'ici le 31 décembre 2016, deux réunions de négociation du groupe de travail paritaire sont d'ores et déjà programmées. L'objectif est de conclure avant la fin de l'année. Marcel BLONDEL, le défi est-il maintenant, via notamment ces négociations complémentaires, de mettre en musique l'avenant en quelque sorte ?

Marcel BLONDEL, CFTC

Notre appréciation de l'avenant est positive. En effet, l'avenant a renforcé l'accord de 2001. Il a en outre permis d'éventuellement corriger des points auxquels nous n'avions pas pensé à l'époque. Le socle est donc désormais solide. Les négociations ont permis de corriger quelques manques pour la représentation des salariés dans les CPRIA. Nous avons ainsi proposé lors des premières négociations des notions comme salariés ou permanents ou non permanents au sein des instances de la CPRIA. D'ailleurs, même le collège employeurs avait un souci d'ordre de représentation de chefs d'entreprise directement dans la Commission Paritaire. Nous avons ainsi proposé d'avoir au moins un permanent, qui serait en quelque sorte le chef de file.

La discussion se poursuit sur les crédits d'heures. Sur ce plan, nous restons sur notre faim car les 5 heures pourraient poser un problème concret d'investissement de salariés dans le travail de la Commission et pour faire fonctionner correctement la CPRIA.

Enfin, le 3^{ème} point nous paraît essentiel, il s'agit de cette fameuse commission de prévention des conflits. Nous y tenons beaucoup, non pas pour institutionnaliser le système, mais parce que son activité se situe bien en amont. Cela nous permettra non pas de jouer les pompiers de service mais d'aller au-devant des chefs d'entreprise et des salariés pour regarder ensemble un souci qui peut se poser. Tout cela reste à construire, cela ne sera sans doute pas simple mais nous sommes tous des responsables

d'organisations qui peuvent aider les chefs d'entreprise comme les salariés à éviter que l'on aille directement vers le conflit.

Nicolas LAGRANGE

Ce premier tour de table nous a déjà permis de synthétiser quelques points clefs de l'avenant. Nous allons y revenir. En matière de représentation issue des TPE, l'exigence de parité est un objectif ambitieux. Nous reviendrons en outre sur des points en négociation dans le cadre du groupe paritaire national comme le sujet de la prévention des conflits. Identifier des salariés de TPE qui consacreront du temps à la CPRIA une fois par trimestre n'est pas évident semble-t-il.

Christine CARLIER

Concernant la recherche de candidats, suite aux élections de 2012, et même bien avant, notre collectif de travail récurrent à la CGT, avec des référents en région, nous permet d'être au plus près des salariés. Cela nous permet de mener de véritables campagnes en direction de salariés des TPE tout au long de l'année et pas uniquement 3 ou 4 mois avant une élection. Ces efforts en matière de communication nous permettent de proposer de jeunes femmes candidates. Je pense notamment à une région où une candidate issue d'une TPE est âgée de 26 ans. Plus largement, l'ambition de la parité est fortement portée par la CGT. Nos statuts font que nos Directions sont paritaires. Notre attachement à la place de la femme dans l'activité syndicale est donc fort.

Nicolas LAGRANGE

La CGT a finalement deux atouts, le collectif confédéral TPE qui structure l'ensemble de la démarche depuis 2010 et les élections TPE qui ont incité à aller rechercher des candidats et des candidates. Cela dit, certains métiers sont de fait très sexués. Cela peut aller à l'encontre du recensement de salariées acceptant d'être membres des futures CPRIA.

Christine CARLIER

Certaines branches d'activité sont très masculines, comme le montrent des enquêtes régionales. Dans certaines branches, par exemple, le taux d'emploi féminin est seulement de 27 %. Du coup, aller chercher deux salariées pour siéger à la CPRIA est un vrai défi. A cet égard, le crédit d'heures que nous aurons à négocier dans le règlement intérieur joue un rôle en matière de disponibilité des individus. C'est notamment le cas pour les nouvelles grandes régions, où parfois cinq heures de trajet et des centaines de kilomètres sont nécessaires pour se rendre à la CPRIA.

Nicolas LAGRANGE

Les temps de déplacement ont été retirés des 5 heures.

Christine CARLIER

Il faut considérer les heures de réunion, les commissions, l'activité sociale, etc. Cinq heures c'est peu.

Michel BEAUGAS

Depuis de nombreuses années, nous avons nous-aussi des permanences dans nos structures départementales et régionales qui sont au plus près des petites entreprises. Nous avons des candidats pour les 13 régions et nos listes sont paritaires. Nous avons donc un vivier de candidates et de candidats pour avoir des représentants de l'artisanat pouvant siéger. La problématique de recherche de candidature ne nous concerne pas réellement. Nous nous félicitons d'ailleurs d'avoir trouvé des salariés de l'artisanat, des femmes et des permanents. Nous pouvons presque imaginer un collège avec deux femmes et un homme.

La formation des personnes qui siégeront est un autre thème. Il faudra leur trouver du temps pour qu'elles puissent se former.

Nicolas LAGRANGE

Une Confédération doit trouver 13 personnes en métropole. C'est peu et c'est beaucoup. La difficulté est d'identifier ces personnes mais aussi de les fidéliser sur toute la durée du mandat.

Marcel BLONDEL

Pour ces salariés, hommes ou femmes, nous connaissons en effet parfois une certaine déperdition en cours de route. Je l'ai vu dans la région Ile-de-France Le salarié assiste à une ou deux réunions puis disparaît. La personne tient à son métier, s'y consacre et n'assiste plus aux rencontres de la CPRIA. Les personnes ont vraiment besoin d'être formées avant de s'engager dans les réunions. Pour notre part, nous avons plus ou moins les candidats et candidates dans les régions mais nous devons être attentifs à la formation. Il faut ainsi connaître les missions de la CPRIA. Par le passé, nous l'avons vu, certains représentants présents en réunion avaient du mal à comprendre toutes les mécaniques de fonctionnement de la Commission.

Nicolas LAGRANGE

Certains imaginent une formation commune ou un socle commun (auquel chaque Confédération pourrait rajouter des modules spécifiques si elle le souhaite) entre les nouveaux représentants U2P et les représentants des cinq organisations salariées. Cela permettrait de donner les bases et de présenter les spécificités du fonctionnement des CPRIA.

Marcel BLONDEL

Une formation pourrait expliquer la mission de base qu'ont les représentants au sein de la CPRIA.

Entre 2001 et 2009, nous nous sommes apprivoisés, les syndicats ont découvert le monde de l'entreprise et les chefs d'entreprise ont découvert le monde syndical. Depuis, nous avons appris à nous connaître et nous avons appris à travailler ensemble. Maintenant ce sont les salariés eux-mêmes qui doivent découvrir comment fonctionnent les CPRIA et quelles sont leurs missions.

Marie-Andrée SEGUIN

La CFDT n'a pas eu de difficulté particulière pour trouver des candidats et des candidates. La CFDT dispose en effet au sein de la Confédération d'un secteur TPE dédié qui travaille sur ces problématiques depuis plus de 20 ans. Tous les ans, nous menons ainsi des semaines d'action spécifiques sur le secteur. Par exemple, en Ile-de-France, plus de 300 militants sont réunis aujourd'hui même pour aller à la rencontre des TPE.

La parité a suscité quelques craintes chez nous, bien que la CFDT compte 48 % d'adhérentes. Certains responsables craignaient que la parité soit délicate à respecter. Tel n'a pas été le cas. Nous avons d'ailleurs plus de candidates que de candidats. Arrêtons donc de nous voiler la face, nous avons des adhérentes dans nos organisations, il faut avoir envie d'aller les chercher. Nous avons une responsabilité vis-à-vis de nos mandants, notamment en matière de formation.

Nicolas LAGRANGE

En matière de formation justement, seriez-vous d'accord avec l'idée selon laquelle il faut accompagner tout de suite les nouveaux membres des CPRIA ?

Marie-Andrée SEGUIN

Je rejoins ce qui a été dit car les besoins existent. Mais c'est valable pour tous les mandats. Nous allons par exemple bientôt élire des conseillers aux Prud'hommes. Il faut leur dire ce qu'est leur mission et ce qu'est leur fonction. A partir du moment où une organisation désigne et mandate, sa responsabilité est de former et d'aider à l'exercice du mandat. Les missions de la CPRIA sont désormais réellement bien définies. Cela n'était pas tout à fait le cas jusqu'à présent. Cela devrait au moins en partie faciliter la formation.

Jean-Michel PECORINI

La parité figure dans la loi. La problématique de recherche des candidats se pose pour les CPRIA comme pour les CPRI d'ailleurs. Au début de la négociation relative aux CPRIA, il fallait nommer 2 personnes, puis nous avons retenu le chiffre de 3 et un suppléant. Nous avons en outre la ferme volonté d'avoir des tuteurs afin d'accompagner les personnes et les former. Une formation initiale commune sur quelques points pour l'organisation pourrait être utile.

Concernant le découpage territorial, 12 régions s'ajoutent à la Corse où il faudra trouver plus de

candidats compte tenu des règles locales en vigueur. Dans les DOM TOM également, il faut trouver 3 représentants pour chacune des 5 régions. Nous pourrions donc parler de 18 régions au total.

Nicolas LAGRANGE

Coté UPA, quelle est la situation quand il s'agit de trouver des artisans pour la représentation et respecter la parité ?

Pierre MARTIN

Le monde des TPE connaît une évolution tangible car nous avons besoin d'avoir des partenaires pour négocier quand il faut négocier et pour échanger sur différents thèmes, dont le dialogue social. Dans une autre enceinte, je disais hier que dans bon nombre de branches professionnelles, nous négocions avec des collègues des organisations syndicales qui ne sont pas de la branche. Ce sont des permanents ou des salariés qui viennent d'une autre branche. Quand nous sommes en convention collective ou en CPC, nous comptons une ou deux branches avec lesquelles il y a une représentation du métier dans les entreprises.

Nous avons certainement à mener un effort de pédagogie auprès de nos collègues. Quitter l'entreprise n'est jamais facile mais cela était prévu dans l'accord de 2001.

Nicolas LAGRANGE

Une pédagogie du dialogue social paraît nécessaire. Il est dans l'intérêt global de l'interprofessionnel de l'artisanat d'avoir des représentants directs.

Pierre MARTIN

Bien évidemment. Nous évoquons la prévention des conflits. Je suis pour ma part très favorable à une première rencontre en amont. On s'apercevra très vite de l'intérêt de ce genre d'échange. On le voit d'ailleurs avec l'apprentissage où il existe des possibilités de régler les conflits avant la rupture du contrat. De même, avant d'aller à la procédure prud'homme finale, il doit être possible, avec des collègues qui sont du métier et qui peuvent être conseillés, coté salarié comme coté artisan, de déminer des tensions en amont et non d'enclencher une procédure qui sera *in fine* préjudiciable aux deux parties.

Jean-Pierre CROUZET

L'identification des artisans issus des TPE et des entreprises de moins de 11 salariés est un sujet complexe. La problématique qui nous préoccupe est celle du remplacement de la personne dans l'entreprise car bon nombre de secteurs d'activité sont en flux tendus. La France compte malheureusement plusieurs millions de demandeurs d'emplois mais on ne parle jamais des emplois non pourvus dans nos secteurs d'activité. Et quel que soit l'effectif présent tel jour, nous sommes confrontés aux exigences du

client et du consommateur. Il faut donc trouver le bon équilibre en fonction des spécificités de chaque profession, d'autant que telle ou telle journée libérée pour la Commission Paritaire peut ne pas correspondre aux contraintes de l'entreprise.

Nicolas LAGRANGE

L'avenant a été signé mais certains points sont encore en négociation. Le crédit est de 5 heures par mois, avec une réunion trimestrielle, mais il peut être délicat de se libérer ou de libérer un salarié. Un point technique doit en outre être mentionné, à savoir la façon dont les artisans pourront demander le remboursement des salaires des salariés qui iront siéger à la CPRIA.

Patrick LIEBUS

La CPRIA est une commission paritaire, ce n'est pas un lieu de négociation. La direction prise en 2001 demeure valide. La CPRIA est un lieu où nous devons trouver des équilibres avec nos représentants.

Après l'avenant, les discussions se poursuivent. Nous sommes notamment en train d'écrire le règlement intérieur. Nous avons dans nos rangs des techniciens de haut niveau, d'un côté comme de l'autre. Il faut trouver des équilibres adaptés, compte tenu de notre particularité qui a été comprise par toutes les organisations salariées dès le départ. Notre particularité tient à la taille de nos entreprises. Dans sa composition même, l'UPA compte dans ses rangs des professions qui ont des besoins particuliers à des moments donnés. Les pâtisseries et boulangeries rentrent dans une période de fêtes, j'espère que leur activité va s'accroître. Idem pour la coiffure. Le bâtiment peut lui connaître des périodes de plus faible activité durant l'hiver par exemple.

Nicolas LAGRANGE

Quelle est l'échéance pour les DOM TOM ou la Corse ?

Patrick LIEBUS

Nos représentants dans ces départements sont sensibles aux mêmes enjeux que nous mais ils souhaitent parfois conserver des particularismes locaux, y compris dans des discussions.

Nicolas LAGRANGE

Je vous propose de faire un focus sur la prévention des conflits. Tout le monde insiste sur l'importance du traitement en amont d'une part, sur le fait que la commission ne doit pas empiéter sur les instances existantes d'autre part.

Michel BEUGAS

La notion même de « prévention » des conflits signifie qu'il ne faut pas que le conflit existe. Pour notre

Confédération, la commission de prévention ne doit pas se substituer à ce qui existe déjà. Il faut que le dispositif soit simple et que les salariés comme les employeurs de l'artisanat trouvent aisément des réponses. Or la CPRIA en tant que structure n'a pas d'administration. Il faudra donc innover et trouver les bonnes manières de faire. Il faudrait par exemple avoir un numéro de téléphone ou une liste de personnes qui puissent être contactées. Nous ne souhaitons pas que le dispositif repose uniquement sur deux personnes pour 4 ans. Nous avons donc formulé des propositions pour que le fonctionnement soit collégial et par roulement, trimestriel ou semestriel. De cette façon l'ensemble des membres de la CPRIA serait impliqué.

Nicolas LAGRANGE

Pour certains, l'UPA devrait désigner des référents, les organisations syndicales les leurs. Ainsi les salariés comme les artisans pourraient-ils choisir leurs interlocuteurs. La CGT dans ce cadre insiste sur l'exigence de proximité qui pourrait amener à avoir des référents membres ou non des CPRIA.

Christine CARLIER

Nous nous appuyons sur l'expérience de la CPRIA PACA. Dans cette région en effet, ont été mis en place des référents syndicaux, depuis environ un an. Le plus important est de pouvoir donner des conseils ordinaires dans le cadre de la relation de travail au quotidien. A l'heure actuelle, les salariés des entreprises de plus de 11 salariés ont en principe une organisation syndicale à disposition dans leur entreprise, ce qui n'est pas le cas de celles de moins de 11 salariés. Bien souvent, le fait d'avoir un contact, un conseil en amont, permet d'éviter le conflit. Nous proposons la généralisation de l'expérience de référents syndicaux départementaux, issus ou non de CPRIA, pour que les salariés et les artisans puissent avoir un contact régulier et des interlocuteurs.

Nous n'allons pas réinventer ce qui existe déjà. S'il le souhaite, le salarié de l'artisanat a par exemple accès à des conseillers. Nous tenons à l'anticipation car arriver en amont répond à la nécessité de donner un conseil pour éviter l'aggravation de la situation.

Nicolas LAGRANGE

Dans le cadre des négociations sur le règlement intérieur, est-il important d'avoir un cadre assez formalisé, et définissant très précisément ce qui peut être fait en matière de prévention des conflits, ou faut-il au contraire rester souple pour régler les situations au cas par cas ?

Patrick LIEBUS

Il faut une règle écrite et précise. En tout état de cause, un simple coup de téléphone d'un représentant d'une organisation syndicale salariale à un salarié ou d'un référent identifié à un chef d'entreprise permet

de gommer un point de tension, a fortiori si les deux représentants syndicaux se parlent. La taille de nos entreprises fait que la rencontre au quotidien entre le chef d'entreprise et les salariés joue un grand rôle. Dans nos entreprises, un conflit a un autre poids que dans une entreprise de 1 000 personnes où le DRH ne connaît pas les salariés. Nous devons trouver des solutions qui répondent à l'intérêt des salariés et de nos entreprises artisanales. Notre rôle est notamment de dire ce qui est le mieux pour nos collègues artisans, tout comme les organisations syndicales mettent l'accent sur les attentes des salariés. Nous devons rechercher la solution la plus simple et la plus rapide car les artisans ont toujours un problème de temps. Il faut régler les problèmes rapidement car nous sommes face aux clients.

Nicolas LAGRANGE

Cela signifie aussi pouvoir intervenir rapidement.

Marcel BLONDEL

Si on attend un mois pour désamorcer une situation sensible, nous n'allons pas désamorcer grand-chose. La CPRIA, pour cerner le sujet de la prévention, pourrait dresser une liste d'hommes et de femmes habilités à traiter ces questions. Du côté de l'entreprise, il faut savoir à qui s'adresser. Il faudra donc être réactifs. Nous aurons peut-être des hommes et des femmes volontaires pour désamorcer la bombe mais encore faut-il le faire savoir. Le chef d'entreprise appellera naturellement un autre chef d'entreprise et le salarié contactera une organisation syndicale de salariés mais les deux intervenants chargés d'une mission de prévention des conflits naissants doivent être d'accord au départ pour discerner le conflit éventuel.

Patrick LIEBUS

Il faut distinguer deux choses différentes. Le règlement des conflits peut être ponctuel, avec un temps de réaction rapide. Sinon la situation s'enlise. D'autre part, le fonctionnement des CPRIA avec les missions qu'auront nos représentants et les représentants des organisations syndicales salariées, correspond à un rôle précis, avec des réunions, un ordre de jour, etc. C'est pour cela que nous travaillons sur un règlement intérieur, notamment.

Si on parle d'un mois pour la commission de prévention des conflits, autant arrêter tout de suite, cela ne sert à rien. La réactivité tient parfois à peu de choses, comme le notait Marcel BLONDEL. Dans certains cas, un échange simple, un appel téléphonique peut suffire.

Nicolas LAGRANGE

Cette réactivité pose un défi à tous, celui de la communication. Marie-Andrée SEGUIN, comment communiquer le plus efficacement possible sur ce futur dispositif ?

Marie-Andrée SEGUIN

Comment faire connaître au plus près les outils et les moyens qui peuvent être donnés pour anticiper un conflit ? C'est une difficulté à laquelle nous sommes tous confrontés. Cela dit, nous parlons de prévention des conflits. Il faut distinguer prévention d'un côté, et médiation de l'autre. Dans une logique de prévention, un échange ou une alarme en amont, par les uns et les autres, permettent de tout mettre en œuvre pour éviter d'arriver à un conflit. L'outil médiation quant à lui oblige à nous organiser. Ce sont des réponses différentes. La prévention suppose d'anticiper pour éviter le conflit en tant que tel.

La CFDT conduit actuellement une grande enquête, intitulée « Parlons travail ». Au vu des résultats de cette enquête, nous sommes agréablement surpris car environ 20 % de salariés de TPE nous interpellent. Nous avons aussi des artisans qui se posent des questions sur la manière de trouver l'information. Ils cherchent peut-être au mauvais endroit, comme parfois les salariés, mais cela sera sans doute un rôle important des CPRIA : comment faire passer les informations ?

A cet égard, je note au passage l'absence de visibilité qu'ont nos organisations et les salariés des très petites entreprises sur ce qui se passe dans les branches. Des dispositifs négociés dans les branches peuvent s'appliquer mais les salariés n'ont pas l'information. J'ai bien conscience que nous avons aussi notre part de responsabilité ici.

Nicolas LAGRANGE

Il est prévu que les CPRIA soient demain davantage le relais d'un certain nombre d'accords.

Marie-Andrée SEGUIN

Le dialogue social suppose de se faire confiance. Si nous voulons nous faire confiance, il faut que chacun ait les informations nécessaires. On évitera peut-être ainsi un certain nombre de situations urgentes.

Patrick LIEBUS

Notre rôle est notamment d'informer les chefs d'entreprise et les artisans. Depuis 2001, ils savent que des choses existent. Nous allons donc les informer de nouveau. Quand des artisans nous appellent pour savoir quoi faire, il est probable qu'ils ne soient pas membres d'organisations professionnelles représentatives. Certains vivent isolés, en dehors de tout. Quand ces artisans et chefs d'entreprise auront compris que nous sommes à leur service, notamment pour régler des problèmes qu'ils ne peuvent pas régler seuls, ils ne se poseront plus de questions pour savoir qui appeler le jour où une difficulté surgit.

Nous devons préserver notre particularité, à savoir

réfléchir en fonction de ce que nous sommes et trouver des solutions équilibrées et adaptées à la réalité de nos entreprises. Il faut cultiver et entretenir cette particularité. A cette condition, les artisans contacteront naturellement la CPRIA de leur région, auront des réponses apportées par des interlocuteurs désignés par l'organisation professionnelle qu'ils reconnaissent et auront la certitude qu'un vrai dialogue s'ouvrira.

Nicolas LAGRANGE

Nous verrons en fin de matinée différentes actions conduites par des CPRIA et qui visent justement à faciliter la vie des salariés et des artisans.

Pour rester dans le domaine de la prévention des conflits, on sait que les contentieux peuvent parfois coûter très cher aux artisans. Dès l'accord de 2001, les partenaires sociaux ont eu la volonté d'éviter au maximum les situations de contentieux aux Prud'hommes.

Pierre MARTIN

Comme nous le disions, il faut distinguer le temps de contact et de rencontre, voire d'explication, du temps de la médiation. Le troisième temps est hélas celui de la procédure. Si la prévention est conduite par des personnes qui veulent bien se former, elle devient une première étape très intéressante. Quoi qu'il en soit, nous avons trop de conflits prud'homaux qui prennent des proportions considérables. Certaines procédures mettent d'ailleurs carrément des entreprises artisanales en péril, en particulier dans le cas d'indemnisations importantes. Une entreprise peut ne pas avoir suffisamment de fonds propres ou de réserves.

Nicolas LAGRANGE

En matière de communication, au-delà de ce que peuvent faire les CPRIA, l'idée d'une mutualisation au niveau national des bonnes pratiques et des informations avait été évoqué l'année dernière. On peut penser par exemple aux informations en ligne.

Pierre MARTIN

Effectivement, il faut trouver le bon vecteur de communication. Nous savons d'ores et déjà que toute communication directe dans l'entreprise, demandant aux chefs d'entreprises de répercuter auprès de leurs collaborateurs l'information, connaît une déperdition très élevée. Pour élargir la réflexion, et pour souligner la mauvaise pratique du paritarisme et du dialogue social dans notre pays, il faut aussi reconnaître qu'il existe certaines aberrations. Je suis ainsi effaré, dans l'attribution de fonds sociaux, de voir les réserves que peuvent avoir l'ensemble des organismes de protection sociale. Des fonds sont inutilisés et un jour ou l'autre, l'AGIRC, l'ARRCO ou l'Etat nous les reprendront. Cette inutilisation est la conséquence directe d'une

information qui n'arrive pas jusqu'au besoin final des adhérents, salariés ou issus du collège patronal. Souvent, des ressources sont disponibles mais nous ne savons pas y accéder.

Nicolas LAGRANGE

On sait d'ailleurs que le taux d'accès aux aides augmente avec la taille de l'entreprise. De nombreuses études montrent une multitude d'aides qui ne sont pas réclamées faute de savoir qu'elles existent.

Pierre MARTIN

Cela vaut pour nos deux collègues. Il faut donc une information, via un site par exemple. Le groupe de travail paritaire doit y réfléchir dans le cadre des discussions en cours. Dans le domaine qui nous occupe, la communication est fondamentale.

Jean-Pierre CROUZET

La prévention des conflits, demain, ne devra pas être détournée de son objet pour en faire un tribunal. Cela serait catastrophique.

La prévention des conflits est porteuse quand on met les personnes en confiance. Certains conflits tiennent parfois à une mauvaise compréhension des deux parties, à une mauvaise analyse d'une convention collective, etc. La commission de prévention a alors tout à fait son rôle pour remettre les deux parties en jeu et favoriser la poursuite du contrat du travail.

Jean-Michel PECORINI

J'espère que les CPRIA ne passeront pas leur temps à régler des conflits. Les Commissions ont en effet d'autres missions ! Je reprends à mon compte ce qui a été dit sur la prévention des conflits. Nous avons en outre un vrai rôle de communication. Il faut prendre le taureau par les cornes. Nous aurons 13 régions, nous aurons je l'espère un règlement intérieur avant la fin de l'année, il faut donc que nous communiquions de manière ambitieuse sur le rôle des CPRIA, du côté des salariés de l'artisanat comme du côté patronal. La mise en place des 13 nouvelles CPRIA doit être l'occasion de communiquer pour mettre en valeur les missions des Commissions, qu'il s'agisse de la prévention des conflits ou des actions conduites ces dernières années. Il est primordial à mes yeux de profiter de cette occasion unique.



DÉBAT

Christian PELTAIS, CGT, Président de la Commission Viv'Arti de Bretagne

L'an dernier, un point avait été fait sur les activités sociales et il était prévu de mettre en place une commission pour réfléchir aux activités sociales et culturelles. Où en sommes-nous ? Nous avons parlé de prévention et il faut la faire car les conflits sont nombreux. Mais le fait de bénéficier d'activités sociales et culturelles, comme les collaborateurs des grands Groupes, figure parmi les premiers besoins exprimés par les salariés des TPE.

Patrick LIEBUS, 2^{ème} Vice-Président de l'U2P, Président de la CAPEB

Cette année, nous devons mettre en place la loi Rebsamen. Nous devons reposer les bases. Mais l'avenant n'élimine rien.

Socialement, nous pouvons apporter beaucoup à nos salariés. La deuxième partie de notre rencontre le montrera d'ailleurs, avec la présentation d'actions menées par plusieurs CPRIA. En tant que représentants de notre secteur, notre position est claire et maintes fois répétée : nous voulons que nos salariés aient les mêmes droits et les mêmes avantages que des salariés de grandes sociétés. Certaines régions le font déjà. Le niveau national a notamment pour rôle de remonter les informations pour savoir ce qui se fait ici ou là. C'est tout le sens de notre réunion nationale des CPRIA.

Avant d'être artisan, j'ai été salarié, comme beaucoup de mes collègues. Il serait illogique pour nous de ne pas chercher à offrir à nos salariés et à leurs familles des avantages, par exemple dans le domaine culturel.

Nicolas LAGRANGE

Nous y reviendrons avec la CPRIA Bourgogne Franche Comté.

Mario BARSAMIAN, CFDT, Vice-Président de la CPRIA PACA

Je voudrais aborder deux points. Premièrement, en PACA, nous avons inscrit dans notre accord régional la présidence alternée. La politique est faite d'actes et aussi de symboles. Il serait donc intéressant de retrouver ce type de dispositif dans le règlement intérieur national.

Pierre MARTIN, 1^{er} Vice-Président de l'U2P, Président de la CNAMS

Nous sommes favorables à la présidence alternée car nous la pratiquons régulièrement dans d'autres instances, par exemple au sein des organismes sociaux.

Marcel BLONDEL, CFTC

En 2001, quand on a mis en place les CPRIA, nous n'avions pas prévu cette présidence. Des régions ont donc instauré des présidences tandis que d'autres ont travaillé sans présidence, comme, je crois, l'Alsace. La présidence alternée ne nous pose aucun souci au niveau national.

Patrick LIEBUS

Cela montre bien l'importance d'écrire noir sur blanc les procédures, pour la présidence, les vice-présidences et le reste. Le groupe de travail paritaire examine les expériences des différentes CPRIA et tirera partie des bonnes pratiques des uns et des autres dans les discussions sur le règlement intérieur.

Mario BARSAMIAN

Deuxièmement, notre CPRIA a une certaine expérience en matière de médiation.

Nicolas LAGRANGE

Vous avez d'ailleurs finalisé en octobre 2015 la liste des conseillers côté organisations syndicales et coté UPA.

Mario BARSAMIAN

Cela représente deux années de travail. La médiation peut être faite à froid ou à chaud. Pour la médiation à chaud, la difficulté est d'avoir des personnes qui connaissent le dossier. Si le conflit est avéré et objectif, les parties choisissent ou non d'aller en justice. S'il s'agit d'un malentendu, être bien au courant du dossier pour un tiers peut être délicat. Je suis ancien conseiller de salariés. Dans le seul secteur des services dont je suis adhérent, on compte 70 conventions collectives. Un membre de CPRIA peut donc ne pas être compétent pour un dossier particulier car il est incapable d'appréhender les droits et devoirs de chacun. Cela pose la question des moyens et des ressources, par exemple pour des logiciels ou des programmes informatiques qui proposent des conventions collectives résumées.

L'autre difficulté est géographique pour de grandes régions comme PACA. Un aller et retour Briançon Marseille égale 600 kilomètres. Comment faire si le référent compétent pour le bâtiment par exemple est

à 600 kilomètres du lieu de conflit ? Apparaissent en outre des questions pratiques (décompte du temps de trajet, carburant, etc).

A froid à l'inverse, les membres des CPRIA, qui peuvent être jusqu'à 4, sont en capacité de mener une réflexion collective. Cela dit, il peut aussi y avoir des dossiers particuliers. En PACA, nous avons vu que chaque Organisation pouvait avoir une organisation différente. Des Organisations en PACA avaient des référents de branche. D'autres choisissaient des référents territoriaux.

Nicolas LAGRANGE

Vous abordez deux enjeux, la proximité et le profil des futurs conseillers.

Patrick LIEBUS

De votre côté comme du notre, pour nous représenter, il faut des personnes formées. Cela dit, il n'est pas possible d'être spécialiste de tout. Si j'ai un problème, je me tourne vers la CPRIA et c'est à la CPRIA de m'indiquer la bonne personne compte tenu du sujet soulevé. Si je suis référent, je dois avoir à ma disposition une équipe pour répondre aux questions. C'est à cette condition que je serai l'interlocuteur de l'artisan et du chef d'entreprise. Pour les déplacements, il faudra trouver les solutions. Trouver la bonne personne au bon endroit sera toujours préférable. Le téléphone peut rendre de grands services, la visioconférence également, même si le contact humain reste essentiel. L'utilisation d'outils modernes peut sans doute permettre d'économiser quelques kilomètres. Le plus important est d'être rapide et efficace.

ECHANGE AVEC LA SALLE

Philippe ANTOINE, CGT, CPRIA PACA

Les conseillers prud'homaux n'ont pas la maîtrise de toutes les conventions collectives. Ils travaillent donc les dossiers. Notre rôle sera un rôle de médiation. Pour rejoindre ce qui a été dit à la tribune, ce n'est pas un rôle de jugement ou de tribunal. A mon sens, c'est une révolution culturelle. Une autre vision du syndicalisme doit présider à ce nouveau mode de fonctionnement. Nous devons en effet créer un vrai climat de confiance. Des expériences ont été menées ici ou là. Sur des territoires, les individus se connaissent et règlent déjà des problèmes en se rencontrant et en dialoguant. Nous avons même vu des artisans venir à l'union locale CGT pour évoquer leur problème.

A cet égard, peut-être que nous arrivons à travailler un peu plus facilement avec l'UPA parce que nous partageons la connaissance et la valeur du travail. Cela favorise la compréhension mutuelle.

Il y a une dizaine de jours, je suis intervenu sur un problème dans le département du Var. En accord avec l'artisan fleuriste, nous avons indiqué que nous

allions consulter la CPRIA. Le simple fait de le dire a réglé le problème. D'autres situations conflictuelles peuvent être bien plus lourdes, quand des entreprises ne respectent pas le droit de manière éhontée. Une enquête de la CGT sur ce volet a montré que 50 % des salariés des TPE ne connaissent pas leurs droits, tout comme 50 % disent que leurs heures supplémentaires ne sont pas toujours payées.

Christophe JACOBS, CGT, CPRIA Nord Pas-de-Calais

Je reviens sur le règlement intérieur. Il me semble important d'avoir une réflexion sur la mise en place d'une commission de suivi. Dans le Nord Pas-de-Calais, la CPRIA existe mais ne fonctionne pas depuis septembre 2015. L'année dernière, lors de la journée nationale des CPRIA, nous avons présenté nos projets sur l'égalité et la mixité professionnelles et les ASC. De nouvelles CPRIA vont se mettre en place en 2017 dans le cadre des 13 nouvelles régions. Il me semble qu'une commission de suivi serait indiquée pour superviser la mise en œuvre des projets dans les régions.

Patrick LIEBUS

Le suivi est certainement nécessaire et nous devons créer un dispositif qui soit un moyen de relais de communication et d'information du réseau. L'innovation par le dialogue social est le thème de notre rencontre. L'innovation passe aussi par des moyens d'information qui peuvent irriguer le réseau. Nous partons de l'existant mais ce qui existait est en train de muter. Cette mutation est bienvenue, même si l'environnement a fortement évolué avec les nouvelles régions. Il a fallu, dans notre organisation comme dans les vôtres, que l'on crée par branche ces grandes régions. Au niveau de l'UPA, il a fallu que tout le monde travaille ensemble pour créer les structures de grandes régions de façon à relancer la mécanique. Cela a pris du temps.

Nicolas LAGRANGE

La surenchère législative et réglementaire a de fait de lourdes conséquences sur vos organisations. Pour le dire en d'autres termes, le législateur, depuis plusieurs années, vous gêne.

Patrick LIEBUS

Il est vrai que la « simplification administrative », promue par plusieurs gouvernements depuis des décennies, nous complique souvent la vie !

Gérald LÉBOUCHER, FO, CPRIA Basse-Normandie

Je ne voudrais pas que nous fassions fausse route. Nous ne sommes pas dans le règlement de conflit. La logique est celle de l'appropriation d'une situation par la CPRIA pour un avertissement et de l'information. La CPRIA doit être présente largement avant que le conflit n'éclate.

Jacky PORTIER, UPA/U2P, CPRIA Ile-de-France

J'ai plus de 25 ans de prud'homie derrière moi. Vous parliez de prévention et de médiation. Le bureau de conciliation est la première phase de la procédure. Très souvent, les dossiers sont incomplets. Les individus, en outre, ne sont pas toujours au courant de la longueur de la procédure. 18 à 24 mois séparent en effet, en moyenne, bureau de conciliation et jugement. Bref, employeurs comme salariés ne maîtrisent pas entièrement la procédure. Lorsque des salariés ou des employeurs arrivent en phase de conciliation, et s'ils ont un conseil, le bureau de conciliation devient très souvent une simple chambre d'enregistrement. On ne vient pas pour tenter de régler une situation à l'amiable. Pourtant les sommes forfaitaires transactionnelles sont avantageuses pour l'individu comme pour l'entreprise. Le rôle de la prévention pourrait être de juger s'il y a véritablement conflit et tenter de régler le différend. Dans le cadre d'une médiation, il faudrait en outre être plus explicite vis-à-vis de toutes les parties.

Marcel BLONDEL

La CPRIA ne se limite pas aux conflits. J'espère que nous ne serons pas débordés par ce seul enjeu de prévention des conflits. Il y a bien d'autres choses à faire, sur l'apprentissage, le dialogue social, etc.

Pierre MARTIN

Je vais dans le même sens. Insistons sur le dialogue social avant tout. Revenons à 2001. L'accord portait sur la mise en pratique du dialogue social au niveau des régions. Il y a d'autres domaines que la prévention des conflits. C'est bien pourquoi je parlais précédemment de la vie des territoires.

Nicolas LAGRANGE

Nous pourrions citer le rôle de la CPRIA et sa capacité d'influence auprès des acteurs régionaux, comme le Conseil régional.

Pierre MARTIN

Le cheminement ne fut pas si simple. Dès le départ, la négociation était hors du champ et nous l'avons rappelé ce matin. Les accords de branche restent aux branches. A ce propos, le regroupement des branches devra nous occuper à un moment ou à un autre. Je suis un peu déçu par la tournure de nos échanges car je pensais que nous parlerions davantage du dialogue social dans toute son étendue au lieu de nous limiter à la prévention des conflits.

Yvon BOURHIS, FO, CPRIA Bretagne

Il ne faut pas se leurrer, énormément de salariés ne connaissent pas le droit du travail. Idem côté employeurs. Une situation conflictuelle peut survenir très brusquement. Côté UPA, que faire en matière de

communication vis-à-vis des nombreux patrons qui ne sont pas adhérents ni syndiqués ? Quelle est la communication du dialogue social entre patrons et patrons ?

Patrick LIEBUS

Notre rôle est justement d'informer. L'intérêt des organisations professionnelles de branche ou en interprofessionnel doit être visible. Nous devons donc être efficaces en matière de communication. Nous devons notamment expliquer qu'être seul est un risque pour faire fonctionner une entreprise. Nous informons les non-adhérents mais vous savez aussi que certains les désinforment. On leur dit qu'il ne faut pas aller vers l'UPA car l'UPA discute avec les syndicats de salariés... Les grandes entreprises, ces temps-ci, essayent d'informer les artisans. En tentant de les informer, ils vont les transformer en super sous-traitants, voire leur demander de devenir auto-entrepreneurs. Quand un artisan se demande pourquoi il n'est pas dans une organisation professionnelle, c'est la première étape de son adhésion.

L'énergie la moins chère est celle que l'on ne consomme pas. Les conflits les moins coûteux sont ceux qui n'existent pas.

Jean-Pierre CROUZET

Je salue les participants à la table ronde pour la qualité de nos échanges. Je remercie également celles et ceux qui travaillent à l'évolution des CPRIA. Vous avez une longueur d'avance.

Un sujet me tient toujours à cœur, celui de notre jeunesse. L'artisanat croit aux jeunes. Au plan national, nous nous battons sur l'orientation scolaire pour que les jeunes connaissent le monde de l'entreprise et de l'artisanat. Cela dit, la loi ne peut pas tout faire. Nous le voyons bien via nos engagements professionnels respectifs ou au sein des instances et commissions. Il faut faire le pari que nos jeunes, lorsqu'ils rentrent en apprentissage, apprennent le rôle des partenaires sociaux. Cela pourrait être inclus dans les cursus de formation.

Nicolas LAGRANGE

La culture du dialogue social doit être instaurée. Il est vrai que les partenaires sociaux, selon les enquêtes, ont moins la cote que les associations par exemple.

Jean-Pierre CROUZET

L'évolution sociale et l'évolution de l'entreprise sont liées. L'entreprise évolue en fonction de son environnement. Nous sommes souvent confrontés à une forme d'ignorance et certains n'ont pas toujours le courage de dire ce que les partenaires sociaux font dans notre pays, les mutations qu'ils apportent, la confiance qu'ils créent.

PRÉSENTATION D' ACTIONS DES CPRIA



TABLES RONDES

I. CPRIA PAYS DE LA LOIRE - prévention des addictions sur le lieu de travail

Cette action est présentée par Isabelle TROGER, chef d'entreprise aux Sables d'Olonnes, UPA/U2P, CPRIA Pays de la Loire, Sonia CHAPRON, chargée de la prévention des risques professionnels à l'UPA/U2P Pays de la Loire, et Bruno DAUPHIN, CFDT, CPRIA Pays de la Loire.

Nicolas LAGRANGE

La CFDT avait proposé, il y a près de 24 mois, cette piste de réflexion.

Bruno DAUPHIN, CFDT

L'idée est venue d'un membre de la CPRIA qui travaille au sein d'une petite entreprise de 13 salariés. Ses nombreux engagements dans la vie associative lui avaient fait prendre conscience des problèmes d'addiction. Il a donc estimé que la CPRIA pourrait mettre en place un programme de travail sur le sujet. Les addictions visées sont les addictions à l'alcool, aux médicaments et à la drogue.

Pour travailler, nous nous sommes rapprochés des professionnels référents. Nous avons donc contacté la médecine du travail et la DIRECCTE, les services de santé au travail et l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA).

Sonia CHAPRON, UPA/U2P

Nous avons formalisé différentes actions. Sur le plan de l'information, nous avons créé une boîte à outils dont la vocation était de répondre à des questions concrètes que se posent les employeurs et les salariés. « Est-ce que je peux interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise ? », « que faire si j'ai un salarié qui est à son poste et qui est en état d'ébriété ? » sont des exemples de questions traitées.

Nicolas LAGRANGE

Cette boîte à outils est en place depuis le début 2016. Une campagne de communication a été ensuite lancée, à partir du mois de mai.

Sonia CHAPRON,

L'information sur le site de la CPRIA Pays de la Loire prend la forme d'une FAQ (Questions/Réponses) et de notes d'informations qui rappellent par exemple aux entreprises l'obligation de prendre en compte ces questions de prévention des addictions. Dans la boîte à outils, sont également mentionnés les dispositifs d'aide. Des entreprises peuvent en effet souhaiter trouver un accompagnement adapté si un problème d'addiction est avéré.

Selon le Code du travail, la consommation de certaines boissons alcoolisées peut être tolérée. La donne est différente pour des entreprises qui ont des postes à risques (conduite d'appareils de levage, travail sur machine dangereuse, etc). Sur ces postes, il est possible d'interdire totalement la consommation d'alcool dans l'entreprise, avec une obligation d'informer en amont les salariés. Cela peut prendre la forme d'une note de service affichée par exemple.

Bruno DAUPHIN,

Lors de nos réflexions, l'examen des interrogations remontées du terrain a montré que les chefs d'entreprise s'interrogeaient beaucoup sur l'interdiction ou la réaction à avoir face à un état

d'ébriété, mais nous nous sommes demandés si ces questions ne pouvaient pas aussi concerner l'employeur lui-même. Par exemple, un salarié peut-il refuser de monter dans un véhicule de l'entreprise conduit par son employeur lorsque ce dernier a trop bu durant le déjeuner ? Nous avons voulu examiner les deux côtés de la question.

Sonia CHAPRON

Pour la conduite du véhicule par exemple, que la personne soit salariée ou employeur, le risque pourrait être celui de non-assistance à personne en danger si un accident survient par exemple. On ne laisse pas une personne en état d'ébriété prendre le volant.

Nicolas LAGRANGE

Quels sont les usages du site ? Quels types de questions remontent ?

Sonia CHAPRON

La campagne de communication du printemps s'est traduite par une montée en puissance des consultations. Dans les deux mois qui ont suivi la campagne, la fréquentation du site a progressé de 250 %.

Nicolas LAGRANGE

L'organisation de petits déjeuners est un 2^{ème} type d'action. Vous en avez déjà organisé trois.

Bruno DAUPHIN

Nous avons organisé ces petits déjeuners en Vendée, Sarthe et Loire-Atlantique. Nous avons invité des chefs d'entreprise et des salariés ainsi que les membres de la CPRIA disponibles. Ces rencontres étaient centrées sur une intervention de la médecine du travail. En Sarthe par exemple, nous avons reçu le médecin inspecteur de la DIRECCTE, le service de santé au travail et un représentant de l'ANPAA. Le médecin inspecteur de la DIRECCTE a présenté les textes applicables. Durant la discussion qui s'en est suivie, j'ai été frappé par son propos qui était de souligner que les personnes, en tant qu'employeurs ou en tant que collègues salariés, ne peuvent pas dire qu'elles n'étaient pas au courant. Il est impossible de dire qu'on n'est pas au courant ou que ce n'est pas son problème si on a vu, ne serait-ce qu'une fois, un collègue en état d'ébriété.

Nicolas LAGRANGE

Le 3^{ème} type d'action est une pièce de théâtre jouée devant des jeunes et des chefs d'entreprise.

Isabelle TROGER, UPA/U2P

Au départ, je dois avouer que je n'étais pas vraiment persuadée de l'impact que pourrait avoir ce type d'événement. Il s'agit en l'occurrence d'une pièce jouée par des acteurs, presque des éducateurs pourrait-on

dire car la dimension psychologique de leur travail est évidente. La pièce est composée de plusieurs saynètes de quelques minutes, bâties autour d'exemples d'addictions d'employés ou d'employeurs. Une fois la scène jouée, les acteurs font intervenir les spectateurs qui rejouent sur scène la saynète. Chacun en fonction de sa sensibilité et de son rôle va ainsi devenir acteur. L'individu devient spectateur de son propre comportement ou du comportement qu'il pourrait avoir. Cela engendre forcément une réaction et cela lance la discussion. Un individu qui rejoue une scène se pose par exemple la question de ce qu'il aurait fait face à telle ou telle situation. On ne peut pas rester neutre face à ce qui se passe et à ce qui se dit. Chacun a un avis.

Nicolas LAGRANGE

Vous le disiez, vous étiez sceptique au départ. Les spectateurs les plus jeunes pouvaient l'être également, avec une attitude parfois désinvolte. Mais vous estimez tous maintenant que l'événement remplit son rôle efficacement.

Isabelle TROGER

Cela fonctionne car il n'y a pas de jugement. Quand les acteurs jouent la pièce, les événements sur scène ne donnent pas lieu à des jugements manichéens mais mettent en valeur le ressenti de chacun. Ce ressenti crée une réaction chez les spectateurs qui ensuite iront sur scène.

Nicolas LAGRANGE

Aucune posture moralisatrice n'est prise.

Isabelle TROGER

A mes yeux, des jeunes n'auraient pas forcément parlé des problèmes qu'ils rencontrent sans ce théâtre interactif. Le fait de ne pas se sentir jugés a suscité l'échange. Nous avons donc pu parler soit de leurs propres comportements face à l'addiction soit de ce qu'ils auraient pu faire par rapport à un ami par exemple.

La pièce a suscité une réaction chez les jeunes comme elle en a suscité chez moi. J'avais assisté à une réunion à l'ANPAA qui insistait sur le fait de ne pas être dans le jugement. On ne sait pas trop ce que cela veut dire. Les saynètes montrent bien que face à un problème d'addiction dans l'entreprise, il ne faut pas être dans le jugement si on veut créer un dialogue avec la personne concernée. On dépasse alors la simple théorie.

Nicolas LAGRANGE

L'absence de jugement permet parfois que les personnes concernées ne mettent pas en place leurs défenses habituelles. Lors de représentations, vous avez ainsi eu des témoignages de jeunes qui mettaient en scène leurs propres addictions. *Quid* du financement de ce dossier porté par votre CPRIA ?



Sonia CHAPRON

Nous avons bénéficié du soutien de la DIRECCTE des Pays-de-la-Loire sur plusieurs actions liées à ce projet. Le financement du dialogue social CPRIA a également joué.

La thématique de l'addiction intéresse les entreprises. Cela explique notamment le soutien de la DIRECCTE. La prévention des addictions dans les entreprises reste une priorité nationale inscrite dans le Plan national Santé au travail.

Nicolas LAGRANGE

Votre CPRIA pourrait prolonger la démarche en allant chercher des financements mutualisés.

Sonia CHAPRON

Effectivement. Notre projet était une expérimentation, elle a très bien fonctionné. La pièce de théâtre a été jouée devant des employeurs mais aussi devant des jeunes d'un CFA en Vendée. Il y avait près de 120 apprentis dans la salle. Nous avons alors vraiment touché du doigt la libération de la parole et la mise en réflexion. Nous souhaitons prolonger la démarche au sein d'autres CFA. Trois CFA consulaires nous ont d'ailleurs demandé de les aider à construire un projet pédagogique autour de cette thématique, avec pourquoi pas l'intervention de la troupe de théâtre interactif.

Patrick LIEBUS

Je souligne l'importance de l'information et de la communication faite autour de ce projet. Pour prendre un exemple issu de mon secteur d'activité, IRIS-

ST travaille sur la prévention dans le domaine du travail. Il existe des fiches d'information que l'on peut consulter sur son smartphone. Le salarié comme un chef d'entreprise peut se connecter pour consulter ces fiches. Un chapitre porte en totalité sur les addictions. On y parle de tout, sans tabou. Des numéros de téléphone à contacter en cas de problème sont communiqués. Nous avons mis en place ce dispositif d'innovation dans le bâtiment, et cela fonctionne bien.

2 DÉBAT AVEC LA SALLE

Jacques BROUSSEAU, UPA/U2P, CPRIA Pays de la Loire

Une des premières actions lancées par la CPRIA fut la réalisation d'un livret d'accueil. Ce livret est distribué dans tous les CFA par toutes les organisations professionnelles. La démarche de prévention des addictions fait partie de cet ouvrage. Comme pour les conflits du travail, nous nous situons dans une logique de prévention. Il est toujours préférable de prévenir les chefs d'entreprise.

De la salle

Pour avoir mené deux actions différentes de prévention des addictions à l'alcool dans deux entreprises différentes, avec une Direction des Ressources Humaines, je confirme qu'il faut éviter le jugement. Il faut se situer dans une perspective de maintien du salarié dans l'entreprise d'une part, parler de maladie d'autre part. Arriver à avouer son addiction à ses collègues est quelque chose de terrible. Il est très difficile de l'obtenir.

II. CPRIA MIDI PYRÉNÉES - égalité professionnelle

Cette action est présentée par Pierre DELPEYROUX, UPA/U2P, Président de la CGAD Occitanie, CPRIA Midi Pyrénées, Michel COULOM, FO, CPRIA Midi Pyrénées, Elsa PIGNOL, étudiante en Master ayant réalisé son stage de fin d'études à l'UPA/U2P, Alain FOURNES, CGT, CPRIA Midi Pyrénées.

Pierre DELPEYROUX, UPA-U2P, Président CGAD Occitanie

Lorsque nous avons mis en place les CPRIA, la première des choses était d'apprendre à nous connaître. C'est dans ce cadre que les représentants de toutes les organisations syndicales ont engagé leurs réflexions. Les débats ont progressivement débouché sur l'identification de priorités. La réflexion sur l'égalité des chances est rapidement arrivée sur le devant de la scène car nous nous sommes rendus compte, dans nos entreprises et dans la formation professionnelle, qu'il y avait de plus en plus de jeunes femmes dans nos métiers.

L'existence de « métiers de femmes » et de « métiers d'hommes » a longtemps prévalu dans les esprits. Mais désormais les femmes rentrent dans des métiers d'hommes et la réciproque est tout aussi vraie. Réfléchir à l'égalité professionnelle est la suite naturelle du constat de cette mixité établie. Cela a débouché concrètement sur l'élaboration avec nos collègues d'un guide de bonnes pratiques.

Nicolas LAGRANGE

La CPRIA s'est appuyée sur les travaux d'Elsa PIGNOL, alors étudiante en Master 2. Comment avez-vous travaillé avec les acteurs de la Commission Paritaire ?

Elsa PIGNOL, stagiaire à l'UPA/U2P

Mon master portait sur l'égalité professionnelle, notamment au sein des entreprises. Cherchant un stage de fin d'études, je me suis rapprochée de l'UPA pour examiner la problématique des syndicats et des artisans face à l'égalité professionnelle. Notre volonté était de rédiger un guide et de conduire des actions concrètes. La CPRIA devenait alors un interlocuteur naturel.

Nicolas LAGRANGE

La première action fut l'organisation d'« Artisanelles », c'est-à-dire une table ronde avec des experts pour débattre de ce thème.

Elsa PIGNOL

L'intérêt premier de cette rencontre était de faire connaître la thématique de l'égalité professionnelle dans le monde de l'artisanat de notre région. Cette table ronde réunissait des artisans, des jeunes issus

de CFA et dont les parcours étaient atypiques. Je pense notamment à une jeune fille tailleur de pierre. Les experts invités ont abordé différents points comme l'histoire des stéréotypes. Nous avons voulu mélanger information et plaisir de l'échange.

Nicolas LAGRANGE

La démarche a été structurée en définissant les publics visés, les objectifs et le type d'actions.



Elsa PIGNOL

La table ronde d'une demi-journée a eu lieu en juin 2016. Six intervenants étaient invités, à savoir deux étudiants, les deux co-Présidents de la CPRIA et deux experts. Les thèmes abordés ont été l'apprentissage, thème essentiel à nos yeux, la lutte contre les stéréotypes, et l'implication de la CPRIA Midi Pyrénées.

Pierre DELPEYROUX

Nous avons *de facto* un rôle clef à jouer dans nos centres de formation. Nous devons proposer une orientation adaptée et éviter les discours habituels sur les métiers d'hommes ou les métiers de femmes. Je suis charcutier-traiteur, je parle d'expérience. Jadis nous n'avions que des hommes dans notre métier. A l'heure actuelle, dans les centres de formation de Cahors, les jeunes filles sont plus nombreuses sur nos métiers que les jeunes garçons. L'évolution s'est donc faite et nous savons par exemple que la pénibilité dans le travail n'est plus celle d'il y a 10 ou 20 ans.

Ce sont en outre des métiers où les personnes peuvent s'exprimer. Les jeunes femmes ont parfaitement leur place dans cette expression technique. De surcroît, dans nos milieux professionnels, la mixité crée une ambiance et une animation nouvelle. Les échanges n'en sont que plus agréables.

Nicolas LAGRANGE

Alain FOURNES, vous me disiez lors de notre rencontre préparatoire qu'il était très positif d'avoir au sein de la CPRIA un consensus initial sur la nécessité de mener ce genre d'actions.

Alain FOURNES, CGT

Ce matin, nous parlions d'innovation sociale. La thématique de l'égalité professionnelle est passionnante car on la retrouve partout, y compris dans mon organisation syndicale. Je vous renvoie aux évolutions constatées sur la représentativité et la parité. Les travaux conduits par Elsa PIGNOL nous ont permis de mieux cerner les réalités du terrain pour notre région. Certains chiffres sont intéressants. Dans les métiers de l'artisanat, on compte ainsi 27 % de femmes. L'écart de salaires est de 9 % en défaveur des femmes. C'est moins important que dans les grandes industries mais l'on sait aussi que les salaires sont plus bas, y compris ceux des artisans.

Michel COULOM, FO

Pour la région et mon organisation, je suis en charge de cette thématique d'égalité professionnelle. Lorsque le projet est arrivé sur la table, je me suis rendu disponible, notamment pour expliquer à Elsa PIGNOL ce que nous avons fait au niveau de mon organisation. Plus largement, la CPRIA était l'instance idoine pour toucher les salariés et les entreprises. Nous sommes tous acteurs de cette CPRIA et Midi Pyrénées est une région conviviale. On se parle autour d'un cassoulet et on finit par se mettre d'accord.

Pierre DELPEYROUX

La méfiance initiale, qui est normale quand les parties ne se connaissent pas, s'estompe rapidement. Lors des réunions de la Commission, on se rend compte très vite que les travaux avancent dans le respect de chacun et dans la convivialité. Une fois que l'on se fait confiance, on peut travailler.

Le travail est d'autant plus aisé lorsque de véritables objectifs sont définis, qu'il s'agisse d'égalité professionnelle ou de prévention des addictions. Ces réflexions amènent d'ailleurs des perspectives nouvelles sur de futurs projets. Le mois prochain, le rapprochement avec le Languedoc Roussillon sera effectif et je ne doute pas que nos collègues ont les mêmes positionnements que nous. C'est le même ancrage, nous apprendrons à nous connaître et nous partagerons des moments de convivialité demain à l'échelle de l'Occitanie.

Nicolas LAGRANGE

Après l'organisation de la table ronde, votre 2^{ème} initiative fut la réalisation d'un guide de bonnes pratiques.

Elsa PIGNOL

Les membres de la CPRIA, artisans et membres des organisations syndicales, ont réalisé ce guide, de A à Z, hormis l'impression. Le but du guide est de permettre

aux chefs d'entreprise de trouver des réponses simples lorsqu'ils ont des questions en matière d'égalité professionnelle.

Concrètement, c'est un guide A5 de 8 pages. Toutes les photographies du guide ont été prises par des artisans ou des jeunes en formation. La première partie du guide est théorique, avec des définitions (égalité, parité, équité, etc) et des chiffres (pour Midi Pyrénées mais également pour Languedoc Roussillon du fait de la nouvelle grande région).

Les rubriques suivantes portent sur les différents thèmes de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes (dynamique sociale, efficacité économique, règles juridiques à respecter, etc). Il était important de rappeler que les règles s'appliquent à tous, TPE comme grand Groupe. La loi de non-discrimination est valable pour tous les types d'entreprises.

Nicolas LAGRANGE

L'ouvrage liste des freins à l'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion, etc. Le guide apporte à chaque fois des réponses et insiste parallèlement sur les atouts de l'égalité en termes d'efficacité économique et sociale, voire de productivité.

Elsa PIGNOL

Notre but était que le guide parle aux artisans. Il peut y avoir de la théorie, il faut aussi du concret. Les deux dernières pages du guide proposent d'ailleurs des leviers d'action aux chefs d'entreprise. Ce ne sont pas forcément de grandes actions spectaculaires mais des évolutions ou des actions que les artisans peuvent conduire, à leur niveau.

Nicolas LAGRANGE

Quelle communication a été réalisée autour de ce guide ?

Pierre DELPEYROUX

Le guide est édité, il doit maintenant rentrer dans les entreprises. Les rencontres avec les artisans seront autant d'occasions de le diffuser, le plus largement possible.

Alain FOURNES

La problématique de l'égalité professionnelle ne touche pas la seule Occitanie. Le guide est donc sans doute transposable à d'autres régions, sous réserve de changer les données et les chiffres régionaux présentés. L'approche retenue pour la réalisation du guide était pertinente. Elle montre que l'égalité est encore un problème alors que certains pourraient estimer que la question est derrière nous. La loi par exemple n'est pas très bien faite. Les organisations syndicales sont représentées à parité, avec 5 hommes et 5 femmes, mais si les organisations ont un élu chacune et si le premier de la liste est un homme, les femmes resteront absentes. Nous pourrions aussi citer l'Assemblée nationale ou le Sénat. Des lois existent mais dans les faits, la parité n'y est pas.

Idem pour le handicap d'ailleurs. Nous devons donc poursuivre nos efforts et rester mobilisés.

Michel COULOM

Pour l'égalité professionnelle comme sur la thématique du handicap, les actions doivent être transversales et permanentes. L'engagement doit être quotidien. Au-delà du guide et des actions conduites, l'UPA Midi Pyrénées a voulu insister sur la formation. La thématique est en effet sociétale. Il est plus facile de travailler directement avec un public de jeunes qui vont intégrer naturellement ces questions d'égalité professionnelle. C'est un peu comme la ceinture de sécurité pour ceux qui s'en rappellent. En 1974, tout le monde se plaignait. Maintenant, les jeunes montent dans une voiture et mettent leur ceinture sans y penser. Espérons de même que l'égalité professionnelle devienne pour les prochaines générations un réflexe.

Elsa PIGNOL

guide a été élaboré en partenariat avec la DIRECCTE, la délégation des droits des femmes et le MIDAP. Chaque intervenant a validé le guide pour que la rédaction soit le plus fidèle possible et le plus parlant pour les entreprises. Il était en particulier impératif que le guide soit irréfutable sur le plan juridique.

3 DÉBAT AVEC LA SALLE

Jean-François MILLIAT, CFTD

L'inégalité est souvent forte devant les contrats de travail. Dans beaucoup de secteurs de l'artisanat, les femmes sont à temps partiel. Il y a eu des améliorations en 2016, par exemple dans la coiffure sur la garantie des temps partiels. Quel lien faites-vous entre égalité professionnelle, statut des salariés et type de contrat de travail ? Des liens sont-ils prévus avec les secteurs professionnels qui ont soit des accords sur l'égalité professionnelle soit amélioré la situation des temps partiels dans leur convention ?

Alain FOURNES

Notre logique n'est pas celle-là. Nous ne voulons pas imposer un règlement. Nous voulons modifier la culture existante, faire avancer l'état d'esprit des uns et des autres et sensibiliser nos ressortissants, dans les organisations syndicales patronales comme dans les organisations syndicales salariées.

Elsa PIGNOL

Le guide ne porte pas sur un secteur particulier, c'est une vue d'ensemble.

Michel COULOM

Nous pensons qu'il faut raisonner en termes de compétences, pas en termes de sexe.

Jacques BROUSSEAU

Votre guide mentionne l'évolution de carrière. Cela me paraît important. Certains choisissent encore l'artisanat par défaut, malheureusement. Nous ne parlons pas assez d'évolution de carrière. Pour en donner un exemple flagrant, dans la région des Pays-de-la-Loire, 15 000 entreprises (soit 30 à 40 000 salariés) sont dirigées par des artisans de plus de 55 ans. Des milliers d'emplois sont en jeu si des salariés ne reprennent pas ces entreprises. La perspective de devenir un jour chef d'entreprise est aussi une façon de donner une chance aux jeunes qui rentrent dans l'artisanat.

Nous venons de voir deux actions de CPRIA.

Pourquoi n'existerait-il pas un centre de ressources ou un document listant les bonnes pratiques et expériences des CPRIA régionales pour que les bonnes idées se propagent et soient mieux connues ?

Pierre DELPEYROUX

Dans une entreprise de petite taille, avec un ou deux salariés, l'idée qu'un repreneur potentiel puisse être un des salariés est parfois éclipsée. Un salarié n'a pas forcément conscience qu'il est en capacité de devenir un jour chef d'entreprise. Des dispositifs existent avec les collectivités territoriales et les Chambres de métiers (prêts d'honneur, prêts à taux 0, etc). Nous connaissons la proportion d'artisans dépassant les 55 ans. La pérennité des entreprises est fondamentale car cela permettra de maintenir tout un pan de notre économie et de maintenir le tissu artisanal.

Dans le Lot, les commissions compétentes se réunissent tous les mois. Nous transmettons en moyenne une demi-douzaine de dossiers de reprise par mois. Dans la plupart des cas, les repreneurs sont issus de l'entreprise.

Pierre MARTIN

Au niveau des CPRIA, les actions remarquables comme les initiatives sont nombreuses. A mon sens, un site internet serait la meilleure solution pour les faire connaître. C'est un outil puissant, visible par le plus grand nombre. Nous ne vivons pas en vase clos. Il faut faire connaître, d'autant que des actions en région méritent d'être dupliquées comme nous le disions. Au-delà du financement du dialogue social, il existe des possibilités de financement complémentaire (organismes sociaux, DIRECCTE, etc). Ces actions innovantes auront de surcroît le mérite de faire oublier les actions un peu faciles que l'on a parfois pu voir au début.

Christophe JACOBS

A nous de construire les outils. Je parlais en début de matinée de comité de suivi au niveau national. Il peut aussi servir en communication.

III. RAPPROCHEMENT DES CPRIA BOURGOGNE ET FRANCHE-COMTÉ

Ce rapprochement est présenté par Christophe DESMEDT, UPA/U2P Bourgogne Franche-Comté, Jean-Marc ICARD, CFE-CGC, CPRIA Bourgogne Franche-Comté et Serge THEYSSIER, CFTC, CPRIA Bourgogne Franche-Comté

Nicolas LAGRANGE

Nous allons parler d'actions qui ont démarré il y a déjà un certain temps dans vos deux régions. Ces actions touchaient le domaine des activités sociales et culturelles mais pas uniquement. Votre méthode fut originale. Cela fait en effet près de 2 ans que les réunions des deux CPRIA sont communes.

Christophe DESMEDT, UPA/U2P

La région Midi-Pyrénées parlait de convivialité. C'est lors d'un déjeuner, durant la journée nationale des CPRIA d'il y a trois ans, que nous avons eu l'occasion de rencontrer nos homologues franc-comtois. Nous avons estimé que la confrontation de nos points de vue sur les orientations des futures CPRIA pouvait être intéressante. Nous avons donc été dans l'anticipation. Avant de fusionner, nous avons fonctionné comme si le rapprochement était effectif.

Nicolas LAGRANGE

Les ASC furent votre premier sujet. Le sujet était assez avancé en Franche-Comté et vous avez décidé de poursuivre et d'amplifier le dispositif Activ'Arti.

Serge THEYSSIER, CFTC

La Franche-Comté avait en effet décidé de se lancer. De notre côté, en Bourgogne, nous avons commencé à regarder le dossier. Comme nous savions que la fusion allait arriver à terme, la mise en commun paraissait judicieuse. Le processus fut d'ailleurs très tranquille car tout le monde s'entend bien. La CPRIA fonctionne et nous avons tous les mêmes objectifs. Nous avons d'ailleurs trouvé très vite le nom Activ'Arti, trouver le terme a dû nous prendre 30 minutes de réunion ! Nous avons par la suite travaillé sur le fonctionnement de l'association.

Jean-Marc ICARD, CFE-CGC

L'association coûte 40 euros par salarié la première année. Cela permet à tous les salariés de l'entreprise artisanale de bénéficier d'environ 100 euros

d'avantages par mois pour 4 personnes (voyages, cinéma, courses, etc). On sait que les salariés des TPE n'ont pas de Comités d'Entreprise comme leurs homologues des grosses entreprises. Les artisans en inscrivant à Activ'Arti leurs salariés bénéficient eux aussi des avantages de l'association quand ils cotisent.

Nicolas LAGRANGE

Le fonctionnement est simple. Lorsque l'artisan s'inscrit, il reçoit un code permettant l'accès à des réductions sur le site internet.

Christophe DESMEDT

Le salarié ou l'artisan se connecte en effet sur le site du prestataire de service. Quand vous cotisez, c'est pour l'ensemble des salariés. Ces derniers bénéficient de différentes offres, comme cela se passe avec les Comités d'Entreprise. Le salarié a son propre code d'accès et peut se connecter 24/7 sur le site. Les prestations et réductions proposées sont diverses : culture, sport, loisirs, vie quotidienne, etc.

Nicolas LAGRANGE

La diffusion du dispositif commence avec les membres de la CPRIA. Vous êtes artisan coiffeur, vous avez deux salons en Bourgogne et 7 salariés.

Christophe DESMEDT

Les salariés bénéficient du dispositif. Je connais bien mes collaborateurs, j'aime les récompenser et je pense que les œuvres sociales sont un service qu'on leur doit. J'ai donc inscrit mes entreprises et cotisé très vite.

Nicolas LAGRANGE

Les fiches d'information sur les prestations proposées sont reprises dans un livret d'accueil d'une trentaine de pages. La Bourgogne était ici un peu plus avancée que la Franche-Comté. Le livret sera demain utilisé dans la nouvelle grande région.



Christophe DESMEDT

Le livret d'accueil est essentiellement à destination des chefs d'entreprise. Ces derniers peuvent les diffuser auprès des salariés, notamment les nouveaux arrivants. Le livret contient des fiches thématiques avec des informations pratiques adaptées à chaque profession : questions juridiques et sociales, exemple de contrat de travail, droits et devoirs de l'employeur, droits et devoirs du salarié, bulletin de paie, congés payés, formation professionnelle, adresses utiles, etc. Les fiches, mises à jour régulièrement, sont en outre téléchargeables sur le site CPRIA.

Dès que j'ai eu connaissance de ces fiches, fin 2015, je les ai transmises aux nouveaux arrivants dans mon entreprise mais aussi aux salariés déjà présents. Nous parlions ce matin de la méconnaissance, des deux côtés, du droit du travail par exemple. L'information est donc toujours utile.

Serge THEYSSIER

Nous avons été attentifs à la rédaction car il fallait parler à tout le monde. Un artisan gère son entreprise et les relations avec ses salariés. S'il commence à avoir des fiches pour lui dire comment les choses se passent, le livret finira à la poubelle. Nous parlons donc de documentation. Ce sont des fiches conseil, une aide avec des informations très pratiques. Une fiche porte par exemple sur la manière de rédiger un document unique. Les fiches métiers sont présentées de manière ludique et attractive. Tout est fait pour que l'employeur ou le salarié lise les fiches.

Jean-Marc ICARD

Il fallait que chacun se retrouve dans le livret d'accueil. Notre approche fut multisectorielle car certains métiers partagent des modes de fonctionnement communs.

Par le passé, les groupes de travail des deux CPRIA rapportaient à leur échelle. Maintenant les groupes de travail sont communs. Sur le papier, il existe encore deux CPRIA mais dans notre esprit, nous sommes une CPRIA unique. La fusion interviendra juridiquement en 2017.

La troisième initiative menée en commun fut une information sur la vie et la mort d'un contrat de travail. Cette information couvre les actions à réaliser avant d'embaucher, ce qu'il faut faire durant la durée du contrat de travail et ce que le chef d'entreprise doit faire au moment de la cessation du contrat (départ, licenciement, etc).

Un chapitre porte par exemple sur l'établissement d'une fiche de poste. Quand une entreprise passe une offre d'emploi, il est très difficile de faire le tour de l'offre et donc de cerner le réel profil attendu. La fiche de poste permet au chef d'entreprise de faire le point sur ses réels besoins. Pour nous aider en la matière, comme l'ont fait nos collègues d'Occitanie pour l'égalité professionnelle, nous avons eu une stagiaire en licence Ressources Humaines, issue de l'IUT de Besançon. Cette étudiante a rencontré chacune des organisations syndicales, des experts de Pôle Emploi, de la CCI, de la Chambre des métiers, etc. La plupart

du temps, l'artisan a d'autres choses à faire que de rédiger des fiches de postes. Autant donc lui mâcher le travail.

Christophe DESMEDT

Une autre fiche porte sur la rédaction d'une offre d'emploi. La logique est toujours la même, apporter un support au chef d'entreprise. La fiche précise les canaux de diffusion d'une offre, la définition des besoins, etc.

Le guide est finalisé, et pourra être téléchargé sur le site à partir de janvier 2017.

Nicolas LAGRANGE

Votre guide est-il transposable à d'autres régions ?

Christophe DESMEDT

Sans doute.

Jean-Marc ICARD

Le livret d'accueil est transposable, pour autant que l'on mette à jour les adresses des organisations régionales par exemple. La réglementation s'applique en Bourgogne Franche-Comté comme en Occitanie ou dans les Hauts de France.

Christian PELTAIS, CGT, CPRIA Bretagne

Je réitère ma demande de groupe de travail national sur l'avenir des associations sociales et culturelles car si des structures fonctionnent depuis un certain temps, d'autres arrêtent de fonctionner. Les associations dépendent du bon vouloir des artisans de proximité d'adhérer ou non et l'on arrive très vite à des problèmes budgétaires et donc de pérennisation de nos associations. Notre association en Bretagne a la chance d'avoir un tiers de financement public (DIRECCTE, Conseil régional, etc), un tiers de financement privé (banques, assurances, etc) et un tiers de cotisations. Mais avec 1 200 bénéficiaires, et plus de 230 entreprises, notre situation financière est très tendue.

Michel MASDEBRIEU, CGT, CPRIA Normandie

Les projets présentés ce matin montrent que les CPRIA ont travaillé sur nombre de dossiers. Mais comment ces dossiers sont-ils valorisés auprès des chefs d'entreprise et des salariés ? Travailler avec les institutionnels est très bien mais l'on doit sans doute mieux diffuser nos réalisations. Certains parlaient de portail internet, cela ne suffit pas. Les chefs d'entreprise préfèrent souvent avoir une discussion directe.

Nicolas LAGRANGE

Comment mieux communiquer était presque le défi principal identifié dès la première table ronde.

Christophe DESMEDT

Le réseau Activ'Arti et son fonctionnement doivent être assimilés par le chef d'entreprise pour qu'il en parle. Une fois les salariés au courant, ils en parleront autour d'eux. Nous comptons donc sur un effet boule de neige, et le bouche à oreille qui la meilleure publicité et la moins chère. Concernant le livret d'accueil, nous avons fait un envoi massif pour information et il revient aussi aux Organisations Professionnelles de le faire vivre. Pascal GILBERT, Président de la CPRIA Bourgogne, fait aussi des actions de promotion quand il va sur le terrain à la rencontre des entreprises et des salariés.

Serge THEYSSIER

Pour la diffusion, la Chambre des métiers et de l'artisanat peut être impliquée. En tant que CPRIA conseiller technique des Conseils régionaux, il faut bien voir que ce que nous faisons est autant de choses que le Conseil régional ne fait pas. Reste que les institutionnels sont *a posteriori* fiers de dire qu'ils ont travaillé pour l'artisanat ou les apprentis. Ils peuvent donc nous aider financièrement.

Jean-Marc ICARD

La diffusion auprès de nos militants leur permet d'informer leur entourage, ils peuvent connaître des artisans et des salariés de TPE.

4 DÉBAT AVEC LA SALLE

Serge TURPIN, UPA/U2P, Président de la CPRIA Basse-Normandie

Notre CPRIA a également réalisé un guide de recrutement. Le guide devrait être disponible à la fin de l'année.

Nicolas LAGRANGE

L'année dernière, votre région avait présenté un site internet très complet qui relayait les offres d'emploi. Je pense que ce site a vocation à s'étendre à toute la région Normandie désormais.

Serge TURPIN

Je l'espère ! Nous avons d'ailleurs déjà organisé une rencontre entre les deux CPRIA. Nous avons la volonté d'agréger les actions conduites en Basse ou Haute Normandie pour que la CPRIA de la nouvelle Normandie fonctionne pleinement.

Serge TURPIN

Nous pourrions aussi communiquer via les Chambres régionales de métiers. Ces 5 dernières années, nous n'avions pas d'excellentes relations avec la Chambre de Basse-Normandie. Il y a eu récemment une évolution. Les relations entre la CPRIA Normandie et la Chambre des métiers pourraient donc être meilleures. Nous pourrions même avoir des actions communes avec les Chambres régionales, même si cela ne sera sans doute pas le cas dans toutes les régions.

Pierre MARTIN

Je ne suis pas entièrement d'accord, le réseau consulaire est le réseau consulaire. Chaque fois que le réseau peut s'approprier quelque chose, il le fait, sur le dos des organisations professionnelles. Je l'ai vu avec l'appropriation d'actions notamment. Parfois, c'est bien fait et la complémentarité joue. Parfois, le résultat est plus critiquable. Gardez vos acquis et veillez effectivement à la diffusion de l'information via les organisations professionnelles et les syndicats. Restera à voir comment nous coordonnerons l'ensemble au niveau national. C'est pourquoi nous parlions de la création d'un site accessible au plus grand nombre.

Marina BARBIER, UPA/U2P, CPRIA Bretagne

La Bretagne n'a pas eu à vivre une fusion qui fut difficile à mettre en œuvre pour les uns et les autres. Quoi qu'il en soit, deux régions qui ont conduit des actions différentes peuvent se les réapproprier dans une logique transversale. La fusion est donc une opportunité et la possibilité de déployer des actions complémentaires. En tout état de cause, la mutualisation est impérative pour avoir un outil permettant d'avoir une vision d'ensemble des actions menées sur les territoires. Ne faisons pas tous en même temps les mêmes choses et partageons.

Michel LIANOV

La mutualisation des actions m'intéresse énormément, il faut savoir comment des actions existantes reviennent à notre niveau. Un guide global, ou un site internet comme le disait Pierre MARTIN, pourrait donc être utile.

Christian AURIER, FO, CPRIA Occitanie

Pour ma part, je suis surtout en attente du règlement intérieur qui est en train d'être finalisé.

Michel DELAGRANDE, CFE-CGC, CPRIA Nouvelle Aquitaine

La transférabilité ou la transposition des expériences entre régions est intéressante et il serait opportun d'avoir un centre de ressources pour avoir une information globale et transversale.

J'ai passé plus de 30 ans dans une Chambre de métiers. Pierre MARTIN comme d'autres peuvent avoir une bonne connaissance des milieux consulaires et des organisations professionnelles mais le milieu de l'artisanat a désormais des expériences et des actions qui sont recevables et finançables par les fonds dits publics. La CPRIA est un acteur jeune mais qui arrive très vite à l'adolescence. Ne serait-il pas intéressant que les décideurs publics (Etat, Conseil régional, etc) lorsqu'ils sont interrogés par une organisation de l'artisanat, patronale ou du monde salarié, soumettent la problématique pour avis à la CPRIA ? La CPRIA mérite sans doute cette reconnaissance de la part de la puissance publique au sens large.

Jean-Pierre CROUZET

Les consultations sont d'ores et déjà assez larges avec les CESER par exemple et l'on peut réfléchir aux CPRIA. Cela dit, la question pendante sera celle de l'équité entre les futures CPRI et les CPRIA.

Pierre MARTIN

Effectivement, il faudra considérer le moment venu les CPRI. Une fois qu'on a dit cela, il faut rappeler que nous sommes un secteur à part entière. Ce secteur a deux composantes, le patronat et le collège syndical. Je rejoins notre collègue qui fut Directeur d'une Chambre consulaire. De fait, nous serions plus forts et nous serions davantage entendus si, pour un certain nombre de domaines, nous y allions ensemble. Il est plus facile de mettre en avant un secteur quand nous pouvons le faire ensemble, même si nous avons chacun nos problématiques propres.

Nicolas LAGRANGE

Je remercie les organisateurs de notre rencontre, ainsi que nos intervenants.



SONT PRÉSENTS

POUR LES CPRIA



GUILLOT	Alain	CFDT
MOURRE	Richard	CFE CGC
BALAIN	Jacques	CFTC
GRANDJEAN	François	CFTC
MESLET	Christina	CFTC
BOUCHEIX	Christophe	CGT
DELAUME	Colette	FO
DELAS	Valérie	UPA
FAYET	Bertrand	UPA
FORNES	Sylvain	UPA

GILBERT	Pascal	CFDT
COUTHERUT	Alain	CFE CGC
ICARD	Jean-Marc	CFE CGC
VALDENAIRE	Jean-François	CFE CGC
ABBAD	Abdelhahim	CFTC
THEYSSIER	Serge	CFTC
TRON	Jean-Yves	FO
BONTEMPS	Marie-Jeanne	UPA
DESMEDT	Christophe	UPA
PILLUT	Stéphanie	UPA



BRETAGNE

YVET	Brendan	CFDT
BORDENAVE	Jean Yves	CFE CGC
COLLET	Jean	CFTC
PELTAIS	Christian	CGT
LE BEHEREC	André	FO
BOURHIS	Yvon	FO
ABGUILLERM	André	UPA
BARBIER	Marina	UPA
KLEIN	Alban	UPA
RIO	Albert-Yves	UPA

YPMA	Onno	CFTC
JACOBS	Christophe	CGT
KRIBA	Ghezala	FO
BOUILLAUD	Joël	UPA
FRANCOIS	Louis	UPA
LEMAIRE	Valérie	UPA

Hauts-de-France

ROMERO	Edouard	CFDT
SCARFOGLIERO	Pierre	CFDT
COSTE	Sylvie	CFTC
COHEN BOULAKIA	Hubert	FO
GRIMALDI	Thierry	FO
CARLIER	Bernard	UPA
JOLY	Françoise	UPA
MALESSART	Jacques	UPA
MAUDUIT	Nadine	UPA
PEROSA	Claudio	UPA
PORTIER	Jacky	UPA
SCHAAL	Dominique	UPA

Ile-de-France

BOURGAULT	Marc	FO
ESCOIN	Katia	FO
BIBANOW	Michel	UPA
TOMASI	Yves	UPA

Centre Val de Loire

CARRERE	Liliane	CFE CGC
LECLAIRE	Alain	CFE CGC
PASCUAL	Silveiro	CFE CGC
DE COSTER	Daniel	CFTC
WALTER	Nadia	CFTC
TOTT	Alexandre	FO
CADET	Christine	UPA
CLAUSS	Pia	UPA
DETREZ	Bernard	UPA
KEMPF	Raphaël	UPA

MICHEL	Jean-Luc	CFDT
DUFROY	Jean	CFE CGC
CHARPIN	Philippe	CFTC
MASDEBRIEU	Michel	CGT
LEBOUCHER	Gérald	FO
NUGUES	Gaëtan	FO
COLAS	James	UPA
DUFOUR	Pascal	UPA
HAREL	Marie-Françoise	UPA
LECHAPELAIN	Daniel	UPA
LEROUX	Fabienne	UPA
TURPIN	Serge	UPA

Grand Est

Normandie



LESERVOISIER	Claude	CFDT
ROGER	Henri	CFDT
DELAGRANDANNE	Michel	CFE CGC
DUFFAU	Jean-Louis	CFE CGC
BARRIERE	Jean-Marie	FO
ADAM	Isabelle	UPA
BIRAUD	Gilles	UPA
BRANDY	Lilian	UPA
DARRAMBIDE	Jean-Claude	UPA
DUMON	Michel	UPA
GAUZERE	Laurence	UPA
LAVIGNASSE	Paul	UPA
TISSERAND	Aline	UPA

DAUPHIN	Bruno	CFDT
MARTINEAU	Gabriel	CFE CGC
COUROUSSE	Yann	FO
BROUSSEAU	Jacques	UPA
BRULE	Joseph	UPA
CHAPRON	Sonia	UPA
DARTHEVEL	Georges	UPA
FESSART	Elisabeth	UPA
TROGER	Isabelle	UPA



TRAN	Jena	CFDT
VILLEPONTOUX	Régis	CFDT
LAFFORGUE	Corinne	CFE CGC
FOURNES	Alain	CGT
COULOM	Michel	FO
HOURIEZ	Christian	FO
MATAS	Jacques	FO
AMEAUME-RUMEAU	Aurore	UPA
BELMONTE	Louis	UPA
CAMPANA	Gilles	UPA
DELPEYROUX	Pierre	UPA
DIEZ	Monsieur	UPA
DUPONT	Arnaud	UPA
GARCIA	Jean-Pierre	UPA
PIGNOL	Elsa	UPA



BARSAMIAN	Mario	CFDT
DELOBELLE	Gilles	CFDT
ONNEE	Jean-Pierre	CFE CGC
RAU	Alain	CFE CGC
MEBROUCK	Roger	CFTC
ANTOINE	Philippe	CGT
CLEMENT	Jean-Louis	UPA
MARCELLIN	Marc	UPA
MASURE-FILIPPI	Aurélie	UPA

POUR LA CFDT

BOURRUT	Catherine	Secrétaire Confédérale
CHOULANT	Jean-Paul	
MILLIAT	Jean-François	Secrétaire Confédéral
SEGUIN	Marie-Andrée	Secrétaire Nationale

POUR LA CFE-CGC

FAYE	Claude	
JAN	Pierre	Presse et Institutions
MICKIEWICZ	Christophe	Directeur financier
PECORINI	Jean-Michel	Secrétaire National
SIRO	Jean	Chargé de mission

POUR LA CFTC

BLONDEL	Marcel	Secrétaire Confédéral
CHARBONNIER	Michel	Conseiller Politique
ZIKIKOUT	Lamia	Conseillère Technique

POUR LA CGT

CARLIER	Christine	Secrétaire Confédérale
----------------	------------------	------------------------

POUR LA FO

BEUGAS	Michel	Secrétaire Confédéral
MONES	Djamila	Secrétaire Confédérale

POUR L'U2P

CROUZET	Jean-Pierre	Président
LIEBUS	Patrick	Vice-Président
MARTIN	Pierre	Vice-Président
BURBAN	Pierre	Secrétaire Général
HALNA du FRETAY	Henry	Secrétaire Général de la CAPEB
BRICARD	Isabelle	Secrétaire Générale de la CGAD
DUVAL	Michèle	Directrice Générale de la CNAMS
BAUDIN	Marilyne	Secrétaire Générale de la CNAMS
de BERNIERES	Armand	Secrétaire Général Adjoint
SAUVEUR	Cécile	Directrice Pôle Juridique Social CAPEB
GUILLOTIN	Valérie	Chargée de mission CAPEB
DELERUE	Jean-Côme	Chef du service Communication
PINEAU	Christian	Chef du service Protection sociale
GARRACHON	Philippe	Chargé de mission Communication
BABIN	Alexis	Chargé de mission Dialogue social



CPRIA

Commission Paritaire Régionale
Interprofessionnelle de l'Artisanat
LBP • CPDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FD