

Table-ronde CAPEB

Vendredi 05 avril 2019

Les Participants élus :

- **Madame Valérie Bazin-Malgras, députée**
- **Monsieur Nicolas Besson-Moreau, député**
- **Madame Evelyne Perrot, sénatrice**
- **Didier Leprince, conseiller départemental, représentant Philippe Pichery, Président**
- **Monsieur Bruno Gantelet, élu de Troyes Champagne Métropole, représentant Bertrand Chevalier, vice-président**
- **Madame Anne Graillet, responsable de l'unité locale de la Direccte, représentant Thierry Mosimann, Préfet de l'Aube**
- **Eric Plestan, Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Aube**

Nous soulignons aussi la présence des collaborateurs parlementaires de Madame Bazin-Malgras, Madame Perrot et Monsieur Manuel, excusé.

Nous avons également les excuses de Madame Heliot Couronne, conseillère régionale Grand-Est.

Les participants CAPEB (administrateurs élus) :

- **Angelo Paganessi, Président**
- **Francis Millard, vice-président aux affaires sociales**
- **Anthony Bertolo, vice-président à la formation**
- **Bruno Roste, Trésorier**
- **Teddy Ferry, Secrétaire**
- **Thierry Lange, Membre du Bureau**

1. Le contexte de cette table-ronde

Les chefs d'entreprises du Bâtiment, élus du Bureau de la CAPEB ont souhaité organiser cette table-ronde sur une thématique majeure pour l'avenir de leurs entreprises : l'actualité autour de la formation professionnelle et de l'emploi.

Plus particulièrement, 2 sujets occupent notre organisation et nos entreprises adhérentes :

- La réforme de la formation professionnelle et les incidences sur les artisans et leurs salariés

- Le recrutement et la pénurie de main d'œuvre

Pour la réforme de la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue rebattre les cartes de l'organisation de la formation professionnelle.

Concernant l'apprentissage, cher aux entreprises artisanales, la loi du 5 septembre 2018 vise à transformer en profondeur ce mode de formation, en passant d'une logique de l'offre à celle de la demande et d'une logique sociale à celle de l'économie.

Ainsi, la loi prévoit par exemple :

- La suppression de l'enregistrement du contrat au bénéfice d'une simple procédure de dépôt ;**
- L'assouplissement des règles de durée de travail des apprentis mineurs ;**
- La simplification des règles de rupture du contrat d'apprentissage ;**
- La possibilité d'embaucher un apprenti tout au long de l'année ; mais également**
- Une aide unique simplifiée et automatisée attribuée aux employeurs ;**
- Une aide financière au passage du permis de conduire ; et de manière plus structurelle :**

- Améliorer l'orientation « par choix » en milieu scolaire vers l'apprentissage et renforcer les partenariats école-entreprises pour valoriser l'image des métiers et de l'apprentissage ;
- Passer d'un système de financement exclusif par les Régions, à une gestion par les branches professionnelles avec notamment la notion de « coût contrat » à définir en fonction des besoins de recrutement des entreprises et payés par les nouveaux OPCO

Monsieur le Président, quel regard porte la CAPEB sur cette réforme de l'apprentissage ?

(Angelo PAGANESSI)

Il est important de rappeler que l'apprentissage dans le bâtiment est la filière de formation par excellence. Et que plus de 80% des apprentis sont formés dans les entreprises artisanales, les entreprises de proximité à taille humaine.

Néanmoins, avec les collègues nous constatons des difficultés récurrentes avec les apprentis. Nous avons besoin de jeunes de bon niveau pour intégrer nos métiers, motivés et qui pourront prendre des responsabilités dans nos entreprises.

C'est une réforme très importante que le Gouvernement a engagé. Elle comporte des réponses à des demandes récurrentes de la CAPEB, mais suscite aussi certaines craintes.

Tout d'abord, nous ne pouvons que soutenir tous les dispositifs qui facilitent le déploiement de l'apprentissage. Ainsi, nous saluons le nouveau dispositif de préparation à l'apprentissage qui devrait permettre un meilleur accompagnement et une efficacité renforcée vers les métiers de l'artisanat du bâtiment. Il y aura un très gros travail à mener avec l'Education Nationale pour que les mentalités évoluent et que l'orientation vers les métiers du bâtiment dans le cadre de l'apprentissage bénéficie de la même considération que les filières générales. Nos métiers méritent que l'on passe d'une orientation par défaut, à une orientation par choix.

Par ailleurs, tout ce qui peut apporter de la simplification administrative ou simplifier les relations entre l'apprenti et l'entreprise est forcément apprécié.

En revanche, nous souhaitons que l'investissement que l'artisanat du Bâtiment a réalisé depuis plus de 70 ans dans l'apprentissage des jeunes soit respecté ! Il n'est de solution efficace et d'équité territoriale pour l'apprentissage sans une mutualisation de cet investissement du Bâtiment garantie par le CCCA-BTP et sa cotisation professionnelle. Nous réaffirmons ainsi l'importance de poursuivre la transformation du CCCA-BTP au nouvel environnement créé par la réforme, pour qu'il puisse mettre en œuvre les politiques des branches auprès de l'ensemble des réseaux de CFA du BTP ;

Enfin, nous demandons aux pouvoirs publics de garantir que la réforme ne soit pas synonyme de « reste à charge » pour les entreprises qui forment des apprentis. Le financement « au contrat », ne suffira pas à notre secteur pour assurer la pérennité du réseau des CFA du bâtiment et notamment des CFA paritaires animés par le CCCA-BTP, premier réseau d'apprentissage du secteur. Nous exigeons ainsi des garanties sur la péréquation en faveur de l'apprentissage dans les branches du bâtiment.

Monsieur le Député, pouvez-vous nous dire si la réforme engagée va répondre aux préoccupations du secteur concernant l'apprentissage ?

Monsieur le Président de la CMA, votre organisme consulaire avait un rôle majeur dans l'apprentissage. Comment abordez vous cette réforme ?

Monsieur Grégory BESSON MOREAU :

Cette réforme a été mise en place pour qu'elle fonctionne mais je n'ai pas de boule de cristal. Je regarde les chiffres depuis le début d'année : 8% d'augmentation du nombre d'apprentis depuis le début d'année. Copie sur le modèle allemand qui forme énormément d'apprenti. Monsieur BESSON est issu d'un bac technologique en électricité et terminé à l'AFPA, donc a conscience de la nécessité de ces organismes. Le but est de responsabiliser les organismes de formation pour qu'ils soient vraiment moteur et non juste utilisateur des subventions.

Un autre débat : celui de l'éducation. Auprès des parents mais aussi des enseignants. L'apprentissage est une filière royale et non une voie de garage. Aujourd'hui dans l'esprit des parents : il est parfois difficile d'accepter la voie de l'apprentissage et du monde dans du BTP.

Madame PERROT : il faut aussi penser au choix de l'enfant : il est bien dans ce qu'il choisit et non dans ce qu'on peut lui imposer.

Gros travail à faire sur les enseignants : Exemple : il faut faire un Bac S. Très souvent mal orienté. Tout le monde n'a pas des facilités à faire des études de très haut niveau et tout le monde n'a pas d'affinité

avec les maths par exemple. Il faut s'épanouir dans son métier : si on n'est pas heureux dans son travail on peut difficilement le faire.

Ex : rencontre d'une confiturière qui a un bac +6 en médecine et qui a fait le choix de s'arrêter. Et aujourd'hui elle exerce un métier qu'elle aime.

Valérie BAZIN : « *je suis pour cette réforme professionnelle. Rejoint les propos du député BESSON MOREAU ; Il faut changer les esprits des parents et des enseignants mais il faut aussi que les employeurs donnent envie et donc donner des tâches intéressantes à l'apprenti. Et ne pas lui confier des menues tâches qui peuvent aussi le dégouter du métier. »*

Nicolas FAVIN : *il faut aussi avoir la possibilité de lui apprendre le métier ; Les contraintes ne le permettent pas toujours.*

Valérie BAZIN : « *Les contraintes le permettent, mais en sécurité ; Il y a un cadre législatif à respecter. Même un apprenti couvreur peut apprendre son métier ».*

Gregory BESSON MOREAU : « *il y a eu beaucoup d'abus. Ce qui peut expliquer les contraintes et le cadre législatif. »*

Valérie BAZIN : « *Il y a du travail à faire chez tout le monde »*

Anne GRAILLOT : « *Il ne faut pas forcément attendre le stage de troisième pour valoriser les choix. Autre question : l'attractivité. Quelles actions sont mises en place pour faciliter l'attractivité du secteur et donner envie de rester et d'apprendre aux jeunes. Il faut attirer les jeunes, mais aussi savoir les conserver en gardant une attractivité. Comment développe t'on la relation « entreprise – école ».*

Millard Francis : *l'attractivité passe également par le salaire.*

Bertolo Anthony : *1 seul stage en 3^{ème}. Est-ce que ce n'est pas un peu juste ?*

Valérie BAZIN : « *Cela existe. En seconde et en première, quand il y a des examens pour les autres classes : les jeunes peuvent signer une convention avec une entreprise : faisable en 4^{ème} / 3^{ème} / Seconde et première. Mais sur la base du volontariat. En effet, le stage se réalise durant la période des congés. »*

Eric PLESTAN : « *je crois que le mal est plus profond ».* A la CMA de l'Aube, nous avons une personne qui s'occupe du centre d'aide à la décision, Lucile LANOY : *aide les familles dans la recherche d'une entreprise pour réaliser l'apprentissage de son choix (bijoutier, horloger, maçon, etc). Le constat : L'éducation nationale : dès que l'on commence à rentrer dans les lycées et que nous parlons de l'apprentissage : c'est une perte pour eux – un gros mot. Il y a pourtant de très belles réussites dans l'apprentissage avec des métiers qui sont fait avec passion. Certains établissements empêchent la CMA d'entrer dans les collèges et les lycées (Ex : Bravo les artisans). »*

Anne GRAILLOT : Veut signaler : « *l'enjeu de cette loi avenir professionnel est de faire bouger les lignes. Il y a des conséquences également sur les changements à venir pour le fonctionnement de l'éducation nationale. Au-delà de cette grande thématique sui reste à construire ensemble. Cette fi=difficulté de communiquer avec l'éducation nationale est connue. Les responsables des*

établissements scolaires sont notés : sur le taux de réussite du passage de la seconde à la première. Cette loi supprime cette notation. »

Anthony BERTOLO : Il était temps !

Anne GRAILLOT : « deuxième point important : l'obligation de publication des résultats de chacun des filières (pour l'apprentissage ou les diplômes préparés aux lycées, pro, etc). Résultats affichés en termes d'insertion professionnelle. Il faut que l'école se pose les bonnes questions pour améliorer ses relations avec les entreprises ; cette publication sera affichée et lisible par les familles ;

Ce qui préoccupe les parents : c'est bien l'insertion professionnelle de leurs enfants. »

Valérie BAZIN: « la réforme également du baccalauréat va aussi dans ce sens. C'est une bonne réforme qui est bien et qu'il faut accepter même si en France nous n'aimons pas le changement. »

Eric PLESTAN : « 2018 : 121 offres de contrat d'apprentissage non pourvus dans l'aube. Il y a un vrai problème ! »

La loi du 5 septembre 2018 apporte aussi des modifications importantes sur le fonctionnement de la formation continue.

L'une des évolutions qui intéressent plus particulièrement la CAPEB et ses adhérents, est le financement du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés.

Les cotisations de nos entreprises qui étaient versées auprès de Constructys pour financer la formation continue des salariés du Bâtiment, seront désormais collectées par l'URSSAF au bénéfice de France Compétence qui alimentera le nouvel OPCO Construction.

Monsieur le vice-président à la Formation, je crois que cette réforme a des incidences très concrètes sur vos entreprises et la formation des salariés ?

(Anthony BERTOLO)

En effet. Déjà nous regrettons que cette réforme se soit accompagnée de l'arrêt du financement du service de proximité que rendait notre organisation auprès des entreprises. Tous nos adhérents apprécient le conseil et l'accompagnement qu'assurent la CAPEB pour la formation de nos salariés, cela nous permet de voir nos demandes de prise en charge financière aboutir.

Il faut comprendre que beaucoup de petites entreprises n'ont pas les ressources administratives pour gérer ce type de demande et en

assurer le suivi. Nous craignons donc que les entreprises artisanales soient perdantes dans ce nouveau fonctionnement et que par conséquent, les salariés de nos structures en subissent les conséquences.

Monsieur le Secrétaire, la CAPEB a d'ailleurs saisie la ministre du Travail sur cette réforme et la gouvernance du nouvel OPCO Construction. Pourquoi cela ?

(Teddy FERRY)

C'est la conséquence des dégâts occasionnés par les règles de calcul de la représentativité patronale qui voit l'organisation professionnelle des grandes entreprises qui compte pourtant moins d'entreprises adhérentes que la CAPEB, obtenir les pleins pouvoirs sur la gouvernance du nouvel OPCO de la branche.

De ce fait nous craignons que les priorités et les spécificités de formation ne soient ni respectées, ni défendues au sein de l'OPCO. Et dans ce cas, c'est l'ensemble de la formation professionnelle du bâtiment qui est en danger, y compris son investissement historique en matière d'apprentissage, qui est porté à 80% par les entreprises artisanales.

Toutefois, à force de batailler et d'interpeler les pouvoirs publics nous avons obtenu que les contributions conventionnelles de formation des entreprises artisanales du bâtiment de moins de 11 salariés ne puissent pas être mises à disposition des plus grandes entreprises du secteur. C'est une victoire pour nos entreprises, même si cette distinction semble logique.

Monsieur LANGE, il semble que le fonds d'assurance formation des artisans eux-mêmes traverse lui aussi une période difficile ; que se passe t-il ?

(Thierry LANGE)

Le FAFCEA qui est le fonds d'assurance formation des artisans, tous secteurs confondus, est indispensable pour la montée en compétence des chefs d'entreprises artisanales et de leurs conjoints. Comme vous le savez, nos métiers doivent relever de nombreux défis, que ce soit la numérisation, la transition énergétique, les qualifications professionnelles, etc.

Dans ces conditions, nous considérons que toute évolution du FAFCEA a des impacts sur la garantie de la qualité du service attendu par les artisans du bâtiment.

C'est pourquoi, nous nous insurgeons contre la situation inacceptable à laquelle se trouve actuellement confrontée la formation professionnelle des artisans et conjoints collaborateurs, puisque depuis le 15 mars, plus aucune formation d'un non-salarié ne peut faire l'objet d'une demande de prise en charge financière par notre FAF.

Cette situation est due à l'impréparation dont ont fait preuve les pouvoirs publics dans le transfert aux URSSAF de la collecte 2018 des contributions des artisans. Et malgré nos interpellations incessantes auprès des ministres et administrations concernées, aucune réponse pérenne n'a été apportée afin de garantir l'accès des artisans aux fonds de formation. Aujourd'hui il manque plus de 30 millions d'euros de collecte dans les caisses du FAFCEA !

Dans ce contexte, vous comprendrez que nous sommes très inquiets sur la future collecte par les URSSAF des contributions pour la formation des salariés des entreprises artisanales.

En attendant, pour le FAFCEA, le cabinet du ministère du travail a enfin initié une réunion de crise qui pourrait permettre aux artisans de retrouver le droit à se former. Malheureusement à ce jour, nous n'avons pas de date pour un redémarrage des prises en charge financière.

Gregory BESSON MOREAU : « le problème des entrepreneurs : cotise au RSI et rien en face. On prend tous les risques, on n'a pas le droit au chômage, on n'a pas le droit à la formation enfin plus le droit. Les choses ont peut-être été trop vite... Dans certaines structures : ce sont les cadres supérieures de grosses entreprises qui en profitaient. C'est aussi le salarié qui doit pouvoir gérer sa formation (d'où création d'une application pour la gérer). Car aujourd'hui si on demande : peu de salariés ont ouvert leur CPF »

Eric PLESTAN : « idem les formations transversales ne sont plus en prise en charge. la Chambre des métiers est donc obligé de stopper son calendrier de formation pour le moment, au détriment du chef d'entreprise ! »

Nicolas FAVIN : Vous parliez du CPF, mais au-delà du CPF, ce qui pose aujourd'hui c'est le plan de formations pour les entreprises ; la CAPEB est très et sera très vigilante sur ce point : il faut que les cotisations des petites entreprises soient préservées ... La CAPEB a des craintes sur ce point compte tenu de la gouvernance de ce fond.

Le second sujet majeur que vous avez décidé d'aborder aujourd'hui avec nos invités, est la difficulté de recrutement dans les entreprises artisanales du Bâtiment.

Monsieur le vice-président aux Affaires sociales, quel constat pouvez-vous dresser aujourd'hui concernant l'emploi ?

(Francis MILLARD)

Le constat est assez clair. La plupart de nos collègues ont du travail, beaucoup de travail même et cherche à recruter, mais il n'y a pas de candidats qui se présentent pour pourvoir aux offres.

Ni le circuit traditionnel du Pôle Emploi, ni même celui des agences d'intérim ne permet de répondre à notre demande.

Quand on sait qu'il y a 1 500 demandeurs d'emplois de catégorie A recensés dans le bâtiment, et que nous avons des dizaines d'offres de recrutement qui ne trouvent pas preneurs, il y a de quoi être interrogatif !

Nous considérons qu'aujourd'hui le service public de l'emploi ne répond plus aux attentes des entreprises. Le décalage entre les besoins de nos entreprises et la réalité des compétences ou des savoir-être du public qui peut se présenter à nos entreprises se creusent de plus en plus.

Tant et si bien que beaucoup de mes collègues finissent par renoncer à embaucher, préférant refuser des chantiers ou sous-traiter à des confrères.

D'ailleurs, certaines réformes ou projets ne feront qu'aggraver la situation. Concernant l'assurance-chômage notamment, nous nous opposons fermement à la volonté gouvernemental de pénaliser les cotisations patronales au regard de l'utilisation des contrats courts, largement utilisés dans le BTP. Ce sera un frein supplémentaire à l'emploi.

Monsieur le Trésorier, la CAPEB met-elle des actions en place pour tenter de répondre à ce besoin des entreprises ?

(Bruno ROSTE)

Oui bien sûr. C'est le rôle d'une organisation professionnelle comme la CAPEB. N'oubliez pas que nous avons plus de 700 adhérents, et qu'une grande majorité d'entre eux sont des employeurs.

Nous tentons d'agir à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, nous allons relancer cette année l'opération Artisan Messenger, qui permet à un artisan de se rendre dans les collèges pour faire découvrir la richesse de nos métiers à notre jeunesse. Comme cela a été dit pour l'apprentissage, nous avons besoin de jeunes motivés et qui ont de l'ambition pour intégrer nos entreprises. Pour cette opération, nous avons besoin du soutien des collectivités locales qui ont dans leurs champs de compétences la formation des établissements scolaires.

Ensuite, au sein de nos entreprises, la CAPEB a initié depuis plusieurs années déjà une action de GPEC qui permet à nos collègues employeurs de mieux gérer à la fois le recrutement mais aussi la relation avec ses collaborateurs. Recruter c'est bien, fidéliser c'est mieux !

D'ailleurs, il est important de souligner l'évolution considérable qu'a connu notre profession tant au niveau des salaires, qu'au niveau de la pénibilité, ou encore de la sécurité au travail.

Enfin, nous avons organisé cette année la deuxième édition du forum pour l'emploi dans le BTP. L'objectif est double. D'une part faire découvrir les métiers et les filières de formation du secteur, avec le concours de l'ensemble des établissements de formation concernés ; d'autre part mettre en relation directe les demandeurs d'emplois avec des entreprises qui recrutent. Malheureusement, le constat dressé tant par les entreprises que par nos partenaires de l'évènement est plutôt sévère. Pas ou peu de profils intéressants pour les entreprises qui recrutent.

Il nous semble que le système de l'emploi est en panne, en tout cas pour notre secteur professionnel.

Anne GRAILLOT : « C'est vrai que le département compte encore 19000 chômeurs à temps, plein et pourtant on n'arrive pas à répondre à des besoins de recrutement. Il faut signaler : augmentation progressive des bénéficiaires du RSA (31% dans l'Aube alors que le national est à 17%). Légère baisse du chômage 12% dorénavant 11% (moyenne nationale 8%). Il faut faire preuve d'imagination et de coopération (privé et public) pour rebondir à termes sur les offres d'emplois qui sont proposées. »

Bruno Gantelet : « je ne suis pas pessimiste de nature. Cela fait 40 ans que je suis chef d'entreprise et 40 ans qu'il est compliqué de recruter. L'éducation nationale a perdu depuis longtemps son devoir d'informer les jeunes. On a mis en valeur les cols blancs, et non le travail manuel. Parmi les demandeurs d'emplois : ils ne connaissent plus vos métiers ! On peut mettre en place des formations : mais il faut que les entreprises nous disent ce dont elles ont besoin – et surtout ensuite ne pas nous lâcher et utiliser cette création. On apprend un métier dans une entreprise et non dans une Ecole : finançons le parrainage par une personne qui part en retraite ! »

Valérie BAZIN : « *Sas de préparation à l'emploi : formidable sur le papier mais pour une entreprise de 2 salariés : comment fait-on ? C'est trop complexe et trop théorique !* »

Evelyne PERROT : « *Je souhaite que les choses s'installent et aillent dans le bon sens. Mais a une expérience dans son village (Dosches) : 120 demandeurs d'emplois dont certains depuis un certain temps. Sur les 120 encadrés par un ou des artisans : 80 ont retrouvés un métier. Mais pour le chômeur long terme : ce n'est pas évident du tout L'artisan chef d'entreprise n'est pas psychologue ni assistant social, il doit faire tourner son entreprise ; Un gamin doit savoir lire écrire et compter : c'est la base de son métier ! C'est une base que les enfants n'ont plus en arrivant en seconde : français math – anglais et savoir se servir d'un PC correctement ! 4 choses pour que le gamin puisse partir tout seul ensuite.* »

Didier LEPRINCE : « *nous avons des demandeurs incroyables du côté des employeurs. Il y a des gens sur la touche et pourtant le lien ne se fait pas. Souvent : revient un problème de compétences. Enjeu du collectif : tout le monde doit prendre sa part aux côtés des entreprises.* »