

Commission paritaire du 12 janvier 2017

En l'absence de Karine Salvignol, souffrante, Thierry Grésin préside la séance qui est ouverte à 9 heures.

Présents :

Collège salariés : Mme Sablos (FGA CFDT), MM Angomard (SNEIP-CGT), Loeuillet (SNEIP - CGT),

Collège employeurs : MM Grésin, Marie, Audrain, Defaix

Excusés :

Collège salariés : Mmes Baudet Colinet (FGA CFDT), Friedrich (CFTC), M Ducrohet (CFTC), Kerrec (FGA CFDT)

Collège employeurs : Mmes Salvignol, Pierfite, M Hardy,

Réduction des branches professionnelles et avenir du Gofpa

Face aux échéances et exigences réglementaires (disparition des conventions collectives à moins de 5000 salariés), plusieurs contacts ont été pris pour envisager les hypothèses de rapprochement avec d'autres conventions collectives.

- CNEAP : rendez-vous pris le 3 février (JP Audrain, A Hardy). Le CNEAP s'est récemment ouvert à des établissements non confessionnels pour étendre ses effectifs et permettre le maintien de sa convention. Il apparaît nettement que le CNEAP souhaite que sa convention collective demeure prioritairement dans le champ agricole plutôt que de se rapprocher d'autres instances.
- CIREP (Convention enseignement privé non lucratif) : rendez-vous pris le 23 janvier (JC Marie)
- MFR : un nouveau contact peut être pris bien que le réseau des MFR n'a pas d'intérêt particulier à se rapprocher du GOFPA (disposent des effectifs suffisants pour poursuivre la convention qui leur est propre et fonctionnent sur une organisation sociale très spécifique).

Un contact est également recherché avec le Ministère de l'Agriculture. La période pré-électorale fait qu'il n'a pas été possible d'obtenir un rendez-vous pour l'instant. En tout état de cause, il semble que le Ministère de l'Agriculture soit favorable à un rapprochement des établissements agricoles.



La CGT précise que la phase de dialogue est importante pour prendre en compte les conventions vers lesquelles on pourrait converger avec une nécessaire analyse de l'existant et négociation des conditions d'entrée.

Les points de discussion essentiels

- Classification et grille indiciaire correspondante
- Valeur du point
- Ancienneté

M Grésin demande au collège des salariés de préciser les points d'attention auxquels ils seront particulièrement attachés dans le cadre de ce rapprochement.

La CGT précise que s'il y a renégociation d'une convention collective fusionnée, les syndicats défendront naturellement les points les plus favorables de part et d'autre.

En tout état de cause un dialogue « en bonne intelligence » peut être ouvert assez rapidement pour éclairer ces discussions.

Les deux possibilités demeurent :

- Fusion de l'ensemble du GOFPA dans une convention
- Dénonciation de la convention GOFPA et adhésion établissement par établissement à une nouvelle convention collective.

Le dossier de reconnaissance du GOFPA en qualité d'organisation patronale a été adressé au Ministère du travail. Des compléments d'information ont été demandés par le Ministère qui n'a pas encore pris position. Seule cette reconnaissance permet l'octroi au GOFPA d'un délai de 3 ans pour gérer son évolution.

Evolution de la valeur du point GOFPA

L'avenant relatif à l'évolution de la valeur du point est signé par les parties présentes et s'appliquera dans les termes suivants :

- En application des décisions nationales la valeur du point augmentera de 0,6% au 01 février 2017.
- Cette évolution porte le point GOFPA à 4,7565 € en place de 4,7282 €.

Temps de travail

Les représentants salariés précisent que le différent soulevé dans un établissement nécessite l'ouverture d'un débat sur le temps de travail et la pondération des horaires qui n'apparaît plus dans la convention collective.

Il n'est pas imaginable de débattre du cas spécifique en l'absence des protagonistes.

En tout état de cause, les aspects indice, pondération et grille d'ancienneté doivent faire l'objet d'une renégociation globale sur la productivité au sein des établissements et la répartition des fruits de cette productivité.

Les deux parties s'accordent à reconnaître que l'activité d'un enseignant ne s'arrête pas au temps de face à face.

Le courrier reçu ce jour au GOFPA amènera la convocation d'une Commission d'Interprétation, seule habilitée à donner sa lecture de la problématique soulevée en application de la convention collective en vigueur.

En l'absence de coefficients, le GOFPA a recommandé aux établissements de ne rien changer à leurs usages antérieurs, ce qui est, semble-t-il, le cas.

Le collège « salariés » formulera des propositions pour la prochaine commission.

Grille d'ancienneté et grille indiciaire

JP Audrain rappelle que ces points sont restés longtemps impossibles à aborder en commission paritaire. Le contexte a changé et les deux parties souhaitent mettre ce point de discussion au débat.

Le collège employeurs confirme sa volonté de donner une dimension globale (Classification et grille indiciaire correspondante, Valeur du point, Ancienneté) à ce débat pour lequel tous les enjeux doivent être parfaitement identifiés et formalisés. Les enjeux sont notamment :

- L'équilibre entre les différentes catégories de personnel
- L'attractivité des postes à l'embauche
- Le positionnement par rapport aux réalités du marché du travail
- L'impact financier de ces discussions au niveau global et à l'échelle de chaque établissement.
- Les enjeux stratégiques sous tendus.

Il est convenu que le collège employeurs transmette une proposition de formulation des attendus et des hypothèses de travail déjà étayées pour la prochaine commission.

Formation des personnels

La CFDT propose la tenue d'une commission technique avec le FAFSEA, principal OPCA des établissements GOFPA.

Le collège employeur rappelle que la gestion du plan de formation et son financement sont des obligations gérées au niveau des établissements qui doivent rendre des comptes.

Cette question peut être précisée.

La FGA CFDT sollicite la mise en œuvre de dispositifs d'épargne salariale en application de la loi Macron.

- Moins de 50 peuvent avoir un accord de branche. Cela doit être négocié avant fin 2017
- Si l'entreprise dépasse le seuil de 50 salariés alors qu'elle a déjà un accord d'intéressement elle est tenue d'aboutir à un accord de participation des salariés aux résultats.

Cette disposition relève de la gestion propre de chaque établissement. Elle est difficile à gérer dans des établissements dans lesquels plusieurs statuts sont en présence (droit privé qui peuvent y prétendre, droit public qui ne peuvent pas y prétendre).

Enquête sociale

Un état comparatif 2012 2015 a été établi.

Cette étude porte sur 14 établissements sur 21 adhérents.

L'enquête révèle quelques points singuliers :

- Légère progression des effectifs et de la masse salariale malgré une stagnation des recrutements, un plafonnement des financements et des situations d'équilibre financier très fragiles dans certains établissements. Malgré les aléas et difficultés, les établissements sont attentifs à préserver les compétences en place.
- L'évolution des indicateurs de situation d'emploi est globalement plutôt favorable au genre féminin.

Une analyse plus fine des temps partiel distinguant ceux à moins de 50% et ceux à plus de 50% est demandée.

Quelques points de difficulté sont relevés dans le tableau de synthèse, notamment les évolutions de dotations financières qu'il conviendrait de vérifier.

Prochaine commission paritaire nationale : jeudi 20 avril 2017.

La séance est levée à 12 heures.