



SYNDICAT NATIONAL des CFA BTP

SALAIRES : UN ACCORD ARRACHE AUX FORCEPS

Ordre du jour :

- Ouverture de la négociation sur les salaires,
- Projet de mutuelle santé du réseau,
- Bilan de formation 2010, orientations 2012.

Présents : Marcel Marmartel, Anne Le frère, Laetitia Bartoli et Daniel Munoz et les organisations syndicales. La réunion ayant été exceptionnellement longue, ce compte rendu ne concerne que la négociation salariale, les autres points feront l'objet d'une suite dans les jours venir.

POINT N°1 : OUVERTURE DE LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES

M. Marmartel ouvre la séance à 10H, il déclare que c'est suite aux demandes de l'intersyndicale que le CCCA a remis la négociation des salaires à l'ordre du jour. Il rappelle son attachement au dialogue social, sa volonté d'écouter et de prendre en compte nos remarques. Il rappelle le contexte économique difficile, 16M d'euros de déficits cumulés pour l'ensemble des associations, 26 CFA en alerte rouge. Il évoque les efforts fournis par le CCCA pour maintenir l'emploi en 2010, les difficultés à négocier la prise en compte des déficits avec les régions. Il évoque également les 307 créations de postes en 2009 (220 postes de formateurs, 27 d'animateurs, 36 postes administratifs...)

L'intersyndicale, impatiente d'en venir aux faits, intervient pour demander à M. Marmartel de bien vouloir nous exposer des propositions concrètes. Il donne la parole à Mme Lefrère qui nous en donne le détail.

Proposition du CCCA : Il s'agit d'un système de prime généralisée. Le montant des primes sera inversement proportionnel au montant des salaires. Les personnels sont regroupés en 4 catégories : A, B, C et D.

| Catégorie | A | B | C | D |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
| Coefficient | 200 à 215 | 220 à 380 | 385 à 450 | cadres |
| effectif | 100 | 2000 | 1200 | 240 |
| Prime proposée (brut) | 400€ | 300€ | 200€ | 200€ |

Ces primes seraient versées en juin 2011. Il propose également une augmentation de 0,5% du point au 1 er janvier 2012, garantie même si les effectifs enregistrent une nouvelle baisse et pour finir le CCCA propose une négociation du point en juin 2012.

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES CFA ET ASSIMILES DE LA CONSTRUCTION

Case 413 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil Cédex Tél. : (06) 64 84 52 18:

e-mail : syndicat@cgt-cfa.com

site : <http://cgt-cfa.com>

Réaction et proposition de l'intersyndicale :

Après une première suspension de séance, l'intersyndicale déclare ne pouvoir accepter les propositions du CCCA très en dessous de ses ambitions. Elle rappelle le gel des salaires en 2010, la perte de pouvoir d'achat pour 2010 et celle à venir en 2011. Elle insiste sur son attachement à l'augmentation des points ETAM et IAC, et son opposition aux systèmes de rémunération par prime. Elle demande : un **rattrapage de 1% au 1^{er} janvier 2011 et 0,8% en juillet, soit un point à 7,16€ moyenné sur l'année 2011.**

S'ensuit une succession de propositions, contre-propositions coupée d'interruptions de séances. **Le CCCA reste bloqué sur l'octroi de primes:** il prétend qu'il lui sera encore plus délicat de négocier les déficits des associations auprès des conseils régionaux si une augmentation des salaires apparaît dans leurs comptes. L'intersyndicale finit par accepter, en insistant sur le caractère exceptionnel du principe d'une prime, étant entendu que la situation est extrêmement délicate. Elle fait la dernière proposition suivante :

| Catégorie | A | B | C | D |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--------|
| Coefficient | 200 à 215 | 220 à 380 | 385 à 450 | cadres |
| effectif | 100 | 2000 | 1200 | 240 |
| Prime proposée (brut) | 600 € | 450€ | 350€ | 350€ |

Elle demande plus une augmentation de 1% dès janvier 2012, la négociation en juin 2012, et elle s'engage de manière unanime sur un accord qui devra mentionner le caractère exceptionnel de la prime.

Après une ultime interruption et au bout de 3 heures de réunion, le CCCA accepte cette proposition qui sera formalisée par accord signé en fin d'après-midi. La signature de l'accord implique son application par l'ensemble des associations du réseau.

Analyse de la CGT : cet accord arraché au forceps est le résultat d'une entente intersyndicale (parfois difficile). L'engagement des salariés à nos côtés, à travers les 1900 signatures de la pétition et la distribution de tracts CGT-CFDT nous ont permis de poursuivre ce travail engagé depuis plusieurs mois et d'aboutir à un résultat aussi modeste soit-il .

Réticente à accepter le principe d'une prime sans hausse du point, la CGT ne sort pas satisfaite de cette négociation laborieuse. Cependant nous avons souhaité privilégier un soutien au pouvoir d'achat des salariés du réseau.

Nous comptons sur votre mobilisation, dès le début de l'année 2012, pour un rattrapage du pouvoir d'achat et une augmentation décente des points ETAM et IAC.

POINT N° 2 : LA MUTUELLE SANTE ET SA PRISE EN CHARGE FINANCIERE :

En préambule le CCCA insiste sur le geste social qu'implique la mise en place d'une mutuelle de réseau, et son souci de s'assurer que les enfants des salariés bénéficient tous d'une couverture sociale.

Mme Lefrère dresse un état des lieux des régimes au sein du réseau. Elle souligne le nombre important des prestataires, avec toutefois une prépondérance de PROBTP et la disparité des prises en charge des couvertures par les OG. Elle rappelle les motivations du CCCA dans la mise en place d'un régime complémentaire réseau. Les points forts du projet étant les suivants :

- Un régime unique et une affiliation obligatoire pour toutes les associations
- Les exonérations fiscales et sociales pour les salariés et les employeurs,
- Une adhésion obligatoire des CDI et de leurs ayants droit pour tous les nouveaux embauchés.
- Une couverture unique pour les cadres et les ETAM
- Une couverture de base obligatoire cofinancée + 2 options facultatives
- Une cotisation uniforme qui amènerait à diminuer la cotisation famille par rapport à une cotisation isolée.
- Une participation de l'employeur unique et forfaitaire.

Elle nous expose enfin un planning du projet qui devrait voir sa mise en place en janvier 2012 et prévoit une réunion en juillet pour finaliser le projet.

S'ensuit un débat au cours duquel sont soulevés les points suivants :

Taux de participation de l'employeur : le CCCA voudrait que la participation de l'employeur permette de couvrir la totalité ou presque du forfait base pour un isolé. Par contre, les adhérents « couple » et « famille » devraient financer l'écart entre le montant de cotisation de leur catégorie et celui de la cotisation isolé.

Exemple de cotisations :

| | Base | Option 1 | Option 2 |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Isole | 39€ pris en charge par l'employeur | +14€ à la charge du salarié | +26€ à la charge du salarié |
| Couple ou 2 personnes | Forfait base couple – 39€ | +30€ à la charge du salarié | +50€ à la charge du salarié |
| Famille 3 pers. ou + | Forfait base famille – 39€ | +35€ à la charge du salarié | +70€ à la charge du salarié |

Dispenses d'adhésion : pour les CDI elles ne sont possibles qu'au moment de la mise en place du nouveau système, par la suite l'adhésion devient obligatoire. Pour les CDD et les intérimaires ? à réfléchir...

L'adhésion des ayants droits doit-elle être obligatoire ou facultative ? à charge des organisations syndicales de faire remonter l'avis des salariés sur cette question. Une précision : si l'adhésion est obligatoire, elle est entièrement défiscalisée, dans le cas contraire elle est soumise à cotisation.

Projet de grille de garanties d'un contrat réseau.

- Surcoût occasionné par un remboursement à 200% de la BRSS pour les consultations de spécialistes : le surcoût généré est-il justifié au regard du nombre de consultations de spécialistes? A quelle hauteur financer les dépassements d'honoraires ? Une nouvelle simulation du surcoût est demandée par FO pour un remboursement à 150% du BRSS

- Frais d'optique : proposition de distinguer, pour ce type de prestation les verres simples et les verres multifocaux, beaucoup plus onéreux. Ce qui permet d'avoir un meilleur remboursement sur cette seconde catégorie. FO demande que cette distinction soit également faite sur le contrat de base.

Mme Lefrère propose que les organisations réfléchissent aux points suivants :

Composition et mission d'une commission de suivi paritaire qui devrait entre autre examiner le compte de résultat et proposer des orientations. Elle serait chargée également en cas d'excédent dans le compte de résultat de codécider de la diminution de la cotisation ou autre.

Cette commission serait revue dans sa composition tous les 5 ans. Ses participants seraient désignés par les organisations syndicales.

Changement du choix de couverture par le salarié (base, option 1 ou 2)

Le CCCA nous demande de réfléchir et de faire des propositions sur la possibilité du salarié de modifier son choix de couverture en changeant d'option.

Les syndicats devront faire des propositions à la prochaine réunion du 29 juin.

POINT N°3 : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNELS (CF PJ)

M. LAWINSKI présente le bilan 2010 et les propositions d'orientations 2012. On note une progression régulière du montant du coût des formations depuis 5 ans. Un investissement particulier sur les formations SST et les actions intramuros. En 2010, plus de 1000 personnes sans compter les bénéficiaires de l'accompagnement individualisé. Pour 2012, les orientations proposées visent :

1- le développement des stratégies régionales :

- développement des compétences des directions au sein de l'équipe régionale,
- adaptation de la formation d'intégration des formateurs nouvellement recrutés, avec une prise en charge de ceux-ci dès leur entrée en fonction, M. Munoz nous expose rapidement ce nouveau dispositif. Nous demandons à ce qu'un document explicatif nous soit transmis.

2 – la poursuite du développement des compétences professionnelles dans les domaines de la SST, du développement durable et la mise en place d'un plus grand nombre de formations intra-muros.

POINT N°4 : ORGANISATION DE L'ANNEE SCOLAIRE SUR 53 SEMAINES.

La semaine de dispense pourra être positionnée à des dates autres que celles précisées dans la lettre circulaire 14 pour autant qu'elle tombe sur une semaine de congés scolaires.