



REUNION DE TRAVAIL AU CCCA -26 FEVRIER 2015

Présents MM. Munoz, Malmartel, Mmes Mendolia, Bartoli, Wacrenier.

Organisations syndicales CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC

A l'ordre du jour :

- Classification, pesée des emplois
- Mobilité géographique,
- Temps partiel,
- Renouvellement période d'essai.

Classifications et pesée des emplois :

La pesée des emplois, engagée le 22 janvier, se poursuit sur les catégories encadrement, administration service et entretien. Ajouter la liste des emplois fournie par le CCCA (tableau)

Le CCCA balaye rapidement les différents métiers. Des points sont attribués selon les critères sélectionnés par le CCCA.

Concernant le métier « assistant(e) » correspondant à l'actuel métier de secrétaire, le CCCA explique qu'il ne reste plus que 14 CDI sur un éventail 18 associations gestionnaires.

Le métier « ouvrier d'entretien qualifié et cuisinier » regroupe 82 personnes.

Le CCCA propose de requalifier ces personnels sous l'appellation « Agent technique qualifié ».

Les emplois « ouvriers, aide cuisinier, agent d'entretien » correspondant à un effectif de 80 personnes (dont 8 gardiens) seraient regroupés sous le terme « Agent service et entretien ».

Fonction développement

L'emploi dans cette catégorie a pour objet la contribution au développement de l'image de l'apprentissage en alternance et la relation avec l'entreprise.

Le CCCA projette la création de coordonnateurs ou animateur ou développeurs à l'échelon régional. Leur rôle ira au-delà de celui de développeur, avec des compétences dans le développement de la formation continue, le marketing, l'ingénierie de formation, le management,...

M. Munoz considère par ailleurs que les CJE ont trop été dans l'accompagnement éducatif et pas assez dans la relation avec l'entreprise. Il faut réaffecter les CJE, temporairement vers le développement et la création avec les entreprises.

En ce qui concerne la Pesée des emplois, la CGT précise que nous sommes toujours fermement opposés à ce système de classement des emplois.

Les critères d'évaluation retenus par le CCCA sont souvent difficiles à appréhender, et vont impacter fortement notre système de rémunération.

Nous rappelons notre attachement au déroulement de carrière à l'ancienneté, et refusons toute notion de mérite qui pourrait de manière arbitraire, modifier nos grilles de salaire.

La CFDT, considère que c'est le CCCA qui pèse les emplois, l'intervention d'un cabinet extérieur aurait été préférable.

M. Munoz répond qu'ils sont dans une démarche de consultation et non de « décision unilatérale ».

Concernant la pesée de l'emploi formateur FO regrette qu'on n'ait pas tenu compte des exigences de l'Education Nationale pour l'emploi des professeurs d'EG qui doivent dorénavant être titulaires d'un Master II (et non plus d'une licence). De plus l'emploi d'animateur est sous côté. On n'a pas assez souligné son rôle d'accompagnant dans le domaine du social.

Pesée du secrétaire général, note maximale.

Information sur la mobilité géographique

Il s'agit d'organiser la mobilité au niveau de l'entreprise :

- Géographique
- Fonctionnelle

Le CCCA fait référence à la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, difficile à appliquer et source de contentieux entre employeurs et salariés en raison d'incertitudes juridiques. Il y a possibilité de négocier un accord sur la mobilité dans le cadre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Le CCCA propose aux organisations de revenir sur cette question lorsque nous aborderons la GPEC (second semestre 2015) afin de fixer conjointement des mesures d'accompagnement de la mobilité dans le périmètre de l'entreprise et également sein du réseau.

La CGT pense qu'un accord est effectivement souhaitable afin de cadrer les mesures d'accompagnement de la mobilité

Les temps partiels (loi de sécurisation de l'emploi 2013)

*Après l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires **minimales** pour les salariés à temps partiel, afin de lutter*

contre le temps partiel subi¹. Il existe néanmoins un certain nombre de dérogations à cette règle des 24 heures : demande de dérogation individuelle du salarié ou accord de branche fixant un socle différent.

La loi prévoit un minimum de 24H hebdomadaire, (ou durée équivalente sur une autre période que la semaine) 104h par mois ou 984h par an pour les personnels d'éducation, 1060 pour les personnels administratifs et de service. La loi prévoit des dérogations à cette durée minimale dans certains cas, entre autre :

- ✓ A la demande écrite du salarié,
- ✓ Pour les étudiants de moins de 26 ans
- ✓ Par convention ou accord de branche étendu.²

La démarche du CCCA s'inscrit dans ce troisième cas, il veut négocier un accord de branche avec les OS. Il propose de travailler sur 2 axes :

- ✓ Durée minimale pouvant être retenue dans les CFA en fonction des catégories professionnelles
- ✓ Possibilité d'augmenter la durée contractuelle des heures complémentaires des temps partiels.

1) Durée minimale des temps partiel:

M. Munoz explique que le seuil de 24heures est un frein à l'embauche, par exemple pour l'enseignement des langues ou le dessin d'art, la gestion en Bac pro. Lorsqu'un PEPTP souhaite passer à 80%, il faut embaucher un remplaçant pour une durée équivalente à 20%, ce qui ne sera pas possible en l'absence de dérogation.

Sur ce dernier point, les OS émettent des réserves. S'il y a effectivement des besoins spécifiques liés à l'enseignement de certaines disciplines, nous ne souhaitons pas généraliser les dérogations. Il y a un risque de précarisation des emplois avec l'embauche par les organismes gestionnaires de salariés sur des temps de travail très réduit. D'autre part, *concernant l'organisation du travail, sur temps partiel de quelques heures (par exemple 1 équipe en enseignement pratique), c'est souvent les PEPTP en place qui prend en charge tout ou partie de la préparation, de la gestion de l'atelier, la R408, la SST...etc*

¹ Effectif à compter du 1er juillet 2014 pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2014. A partir du 1^{er} janvier 2016 pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014.

² A condition qu'elle prévoit les garanties obligatoires suivantes :

- la mise en œuvre d'horaires réguliers (les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes),
- la possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).
-

Pour les personnels administratifs et de service la demande de passage à 80% peut aussi impliquer l'embauche d'un CDI à 20%.

La CGT est septique, le CCCA voudrait-il nous faire croire que les associations envisagent le remplacement de ces personnels ? Nous connaissons bien les pratiques sur le terrain ! Cependant, l'embauche sur des temps de travail inférieurs à 24H hebdomadaires pourrait être envisagée dans certains cas spécifiques liés aux besoins fonctionnels en enseignement, ou dans le cadre du complément d'heures lié au départ d'un sénior.

2) Etude de la possibilité d'augmenter la durée contractuelle du temps partiel, heures complémentaires.

Avant la loi du 13 juin 2013, la réglementation prévoyait la possibilité d'augmenter la durée de travail d'un salarié à temps partiel de 10%.

Aujourd'hui la loi autorise de manière temporaire, avec l'accord du salarié, et par avenant au contrat de travail l'augmentation de la durée de travail des temps partiels.

- Complément d'heures : la loi de juin introduit de la flexibilité pour l'employeur. Elle permet d'augmenter temporairement par avenant au contrat de travail la durée au-delà des 10% en fixant un complément d'heure. Dans ce cas, ce sont seulement les heures effectuées au-delà du complément qui seront majorées, au minimum de 25%.
- Heures complémentaires : en l'absence d'accord, les heures complémentaires doivent être majorées d'au moins 10% dès la 1^{ère} heure puis 25% lorsque ces heures dépassent le seuil de 1/10^{ème} de la durée contractuelle de travail.

Par exemple, supposons un temps partiel fixé à 18H/ hebdomadaires, en l'absence d'accord il peut effectuer jusqu'à 1,8 heures complémentaires payées à 110% et à 125 % au-delà.

En cas d'accord, par contre, le salarié passe de 18 à 25 heures dans le cas d'un complément d'heure (avenant au contrat). Les heures effectuées entre 18 et 25 ne sont donc pas complémentaires.

Analyse CGT : De nombreuses zones d'ombre, risquent d'augmenter la précarité dans nos CFA, risque de détournement de la loi. Seule la possibilité de lister les emplois rentrant dans ces dérogations nous apparait possible et encore avec beaucoup de réserve.

Renouvellement période d'essai.

le CCCA propose d'envisager de renouveler la période d'essai, sous réserve d'un accord de branche étendu.

Secrétaires Généraux, cadres experts, personnel d'encadrement, 4 mois de période d'essai pouvant être renouvelée pour une durée au plus longue de 4 mois.

Professeurs, animateurs, responsables de CRAF, CJE, gestionnaire, assistante de direction et assistante technique, période d'essai de 3 mois pouvant être renouvelée pour une durée au plus égale à 3 mois.

Pour toutes les autres catégories de personnels, période d'essai de deux mois sans renouvellement.

Divers :

Absences assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée du travail (appréciation des HS) et qualifiées de A1 dans les logiciels d'emploi du temps. La CGT avait demandé des précisions courant 2014. Une mise à jour de la liste a été faite par Mme Mendolia. Quelques nouveautés comme par exemple l'autorisation d'absences du conjoint – quel que soit son sexe- d'une future mère pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse

Brigitte, Nelly