



Négociation du 19 mai 2015 au CCCA

Ordre du jour :

1. Les grilles de salaires et système de classification et rémunération
2. Les mesures d'uniformisation des conditions de travail
3. Les mesures d'amélioration des conditions de travail
4. Les congés payés
5. La formation continue des personnels
6. BDES
7. Formation continue des salariés du réseau

En préambule M. Malmartel récapitule les dernières mesures prises par le Gouvernement dans le cadre du plan de mobilisation en faveur de l'apprentissage, avec notamment :

- La mise en place d'une aide « **TPE-jeunes apprentis** » pour les moins de 11 salariés, 368 € par mois¹ pendant la première année d'apprentissage pour le recrutement d'un apprenti de moins de 18 ans. L'aide est versée au trimestre sous condition de justification de la présence de l'apprenti. Elle est cumulable avec les aides déjà existantes (minimum de 1 000 euros dans les entreprises de moins de 11 salariés...)

- Des démarches simplifiées, avec formulaire pré rempli sur le **portail de l'alternance**

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil

- La mise en place d'un dispositif « **Réussite apprentissage** » visant à l'accompagnement de 10 000 jeunes en amont de l'entrée en apprentissage jusqu'au suivi pendant le contrat.

- Une communication vers les CFA et les régions dès le mois de mai sur les ressources dont ils pourront bénéficier.

- Une campagne de promotion en faveur de l'apprentissage dès aujourd'hui jusqu'en septembre. 202M€ dont 77 vers les régions et 125 vers les CFA.

Enfin, M. Malmartel rappelle cependant que les prévisions en matière de collecte de taxe d'apprentissage restent pessimistes avec une en baisse qui pourrait se chiffrer à 7M€.

¹ reste donc 250€ à la charge de l'entreprise

I - Les classifications et le système de rémunération.

Daniel Munoz souligne l'effort conséquent qui est fait par le CCCA au vu du contexte économique : le maintien du système rémunération à l'ancienneté demandé par 4 organisations syndicales. M. Munoz réaffirme ainsi la réelle volonté du CCCA d'aboutir à un accord.

La CGC rappelle son attachement au déroulement de carrière au mérite, le CCCA ne peut répondre à cette demande au vu de la situation.

Daniel Munoz revient sur les salaires et l'harmonisation pour les ETAM d'une rémunération sur 12,8 mois. Les propositions du CCCA reprennent ce qui avait été négocié avec les OS en 2013, seules manquent les durées dans les échelons.

Le système d'avancement à l'ancienneté est maintenu ! Exit l'avancement au mérite.

Le CCCA précise que ce seraient les mêmes que celles qui avaient arrêtées. Il renouvelle ensuite la proposition de suppression du 1% d'ancienneté supplémentaire en fin de grille pour les nouveaux entrants.

Les OS reviennent sur les classifications et la pesée de l'emploi des animateurs. Bien qu'il soit prévu 3 échelons supplémentaires, le compte n'y est pas.

Le CCCA souligne l'effort qui est fait et qui va peser dans les associations gestionnaires car il y a de nombreux animateurs en fin de grille.

Pour la CGT même si il y a amélioration le compte n'y est pas cela fait trop longtemps que les animateurs sont sur une grille obsolète avec un déroulement de carrière sur 12 ans, les missions ont évoluées, le CCCA ne peut pas présenter le poste d'animateur comme un poste clef dans les CFA et s'en tenir à une progression au rabais. Les animateurs ne doivent pas être pris en otage dans cette négociation.

La CGC souligne la différence entre la pesée du poste d'adjoint à la pédagogie et celui de l'accompagnement éducatif. Pour eux cet écart dans la pesée n'est pas justifié. Il ne fait que pérenniser l'existant.

Le CCCA revient sur la conjoncture économique et les pressions subies pour éviter que ce nouveau statut pèse financièrement dans les associations gestionnaires.

II - Mesures d'uniformisation des conditions de travail

Pour tous les salariés dont la durée de travail est calculée en heures, le CCCA veut mettre en place d'une modulation hebdomadaire 31/39h. La loi de 2008 abroge les RTT, les salariés travailleront donc avec des périodes hautes 39h/ semaine et des périodes basses, 31h/ semaine. Pour le CCCA les salariés ne sont pas perdants, ils auront avec la modulation le même temps de travail qu'aujourd'hui.

Pour la CGT et l'ensemble des OS c'est tout de même un recul. Le minimum à 31H est bloquant pour les personnels administratifs et de service, car il ne permet pas de poser plusieurs journées de repos sur une même semaine. FO, la CFDT et la CGT contestent le minimum de 31h.

Le CCCA entend notre demande et va réfléchir à notre proposition. Pour lui il faut avant tout garantir un nombre de semaines de formation.

III - Mesures d'amélioration des conditions de travail

III – 1 - Concernant l'ensemble des catégories professionnelles :

- a) Prise en compte de l'ancienneté acquise dans une association précédente.
- b) Augmentation de 2 à 3 jours d'absences rémunérées accordés en cas d'obsèques dans la famille.

- c) Par contre, nous notons que l'augmentation des jours pour enfant malade négocié en 2013 a été supprimée dans le nouveau projet d'accord. Le CCCA souligne que les secrétaires généraux s'y opposent car il y aurait eu des abus (?). Ils précisent également que le nombre moyen de jours enfants malade est de 2,5 jours/salarié.

La CGT met en avant les difficultés rencontrées par les parents, notamment les parents isolés, pour faire garder les enfants malades. Un facteur de stress supplémentaire contraire à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, base de prévention en termes de RPS. De plus, l'augmentation à 10 jours à partir du deuxième enfant constituait une mesure en faveur de l'égalité professionnelle.

Après discussion, les OS demandent au CCCA de revoir sa décision avec la possibilité de jours supplémentaires pour les enfants de moins de 12 ans.

Le CCCA fera une proposition.

- d) L'établissement d'un ordre de mission pour toute activité assurée hors CFA.

Le CCCA réaffirme sa volonté d'inscrire cette décision dans le nouveau statut afin d'être en conformité avec la réglementation applicable en la matière. Il laisse à chaque région la possibilité d'en déterminer la formalisation par voix d'accord.

III – 2 - Concernant le personnel de direction, les enseignants et animateurs :

- La suppression de la notion de confirmation dans l'emploi, à laquelle se substitue la « validation des acquis de la formation » pour ces personnels nouvellement embauchés. Le DAFFA pourrait à l'avenir être homologué comme titre de niveau III.
- Le versement au directeur(trice) de CFA d'une prime d'internat liée aux responsabilités et indépendamment du logement de fonction.
- L'organisation partagée des astreintes de nuit.
- La prise en compte en tant que travail effectif des temps d'intervention et de trajets, conformément aux dispositions légales.
- La diminution du face à face pédagogique de 14h par année de formation pour l'ensemble des enseignants, et l'affectation de ces 14h en T2.

Les OS soulignent que l'organisation du travail se fait aujourd'hui sur 40 ou 41 semaines, que toutes les études du CCCA montrent que les PEG ne dépassent pas les 800h d'activité sur une année de formation. Le temps de préparation ne correspond plus à la réalité du travail, les tâches administratives se multiplient, avec entre autre le travail administratif lié au CCF, à la certification SST. La proximité du T2 n'existe que sur le papier.

Nous demandons une baisse significative du face à face pédagogique pour l'ensemble des enseignants.

Pour D. Munoz, envisager une baisse plus marquée du face à face impliquerait que les PEPTP aient 4 équipes au lieu de 5. Ce qui, selon lui, est impossible dans le contexte actuel.

Le CCCA s'engage à faire des propositions.

"Les OS argumentent en faveur d'une baisse du face à face, prise en compte du travail administratif pris en charge par les profs, davantage de proximité temporelle du T2 avec le T1

- f) L'affectation d'un nombre d'heures de T₃ proportionnel au T₁ proposé par le CCCA déjà en 2013, les OS demandent des précisions.
Il s'agit bien de proratiser le seuil minimum garanti de T₃.

III – 3 -Concernant le personnel administratif et service :

- a) La diminution annuelle de travail de 7h par année de formation (1540H au lieu de 1547).
b) La suppression de l'obligation de justifier d'un an d'ancienneté pour bénéficier des 6 jours ouvrables en sus des 30 jours de congés payés légaux.

Le CCCA évoque enfin la suppression du nombre forfaitaire de jours fériés pour l'ensemble des catégories de personnel. Le temps de travail correspondrait donc à un nombre d'heures à réaliser, 1540h pour les personnels administratifs et de service et 1442h pour les personnels d'enseignement et d'éducation.

IV- Les congés payés

Sur la base d'une analyse juridique du principe d'égalité de traitement entre salariés, et s'appuyant sur des rendus de jugement de la cour de cassation, le CCCA propose d'harmoniser la durée des congés payés à 36 jours ouvrables pour tous les salariés. Durée à laquelle s'ajoutent pour les enseignants, animateurs et CRAF, 4 semaines de dispense de service, dans le respect du nombre total actuel de jours non travaillés, à savoir 10 semaines.

Le débat s'instaure et nous commentons les différents rendus de la cour de cassation.

Le CCCA souligne que nous ne perdons pas de jours de congés, nous conservons nos 10 semaines de repos, la durée du travail resterait inchangée. Il précise que les CFA du réseau CCCA sont les seuls organismes accueillant des apprentis à bénéficier actuellement de 10 semaines de congés payés.

Même dans l'éducation nationale une partie des congés d'été sont des dispenses de service.

La CGT précise que les salariés perdront certains avantages liés aux congés payés, comme la récupération de congés en cas de maladie ou congé maternité ou paternité.

Les OS demandent que l'on conserve 7 semaines consécutives en été (6 semaines en cas d'accord d'entreprise), 2 semaines en fin d'année civile et une semaine au printemps prises en période de congés scolaires de l'académie. De plus, elles déplorent la perte de la compensation de l'indemnité de congés payés directement liée à la perte de jours de congés payés.

Les salariés considèrent qu'il s'agit d'une perte de salaire supplémentaire. Lors de la négociation du 31 mars le CCCA avait proposé de réfléchir à la mise en place d'une prime qui pourrait compenser la perte de l'ICP. La demande est renouvelée.

V- L'organisation de la formation continue dans les CFA

Proposition d'une organisation d'horaire adapté aux exigences liées aux dites formations.

Le CCCA rappelle qu'aujourd'hui la Formation Continue pèse à peine plus de 3% dans le dispositif de formation. Même si demain ce chiffre est multiplié par 5, la FC restera toujours marginale. L'élaboration de modules de formation continue concernera pour l'essentiel, la transition énergétique, la SST, et la R408.

Le CCCA envisage la possibilité d'avoir 35 h de face à face hebdomadaire avec des stagiaires de la formation continue, avec régulation sur 3 semaines glissantes, dans le respect des maxima actuels imposés à la formation initiale. Soit, pour un PEPTP dont le maximum de face à face est 78H/cycle : la possibilité de faire 35+35+8 heures de formation. Les coefficients de préparation restant les mêmes que pour la formation initiale.

Le CCCA va bien en-deçà de ce qui avait été négocié en 2013, lorsqu'on prévoyait au maximum une semaine à 35H de FC par trimestre. La FC rentre dans notre statut dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

VI- Information sur la mise en place de la Base de données économiques et sociales (BDES)

Anne Lefrère rappelle les obligations de l'entreprise en matière d'information des IRP. La mise en place de la BDES est obligatoire depuis juin 2014 pour les + de 300 salariés et à compter du 14 juin 2015 pour les 50 à 300 salariés. Le CE devra-t-être consulté sur la mise en place de la BDES.

Les contenus de la BDES doit comporter l'information nécessaire à la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Anne Lefrère présente ensuite une boîte à outil que le CCCA met à disposition des associations régionales pour aider à la mise en place de la BDES. Cette boîte à outil constitue le socle minimum d'information qui pourra être enrichi via un accord de branche ou d'entreprise.

L'ensemble de l'information, boîte à outil, textes de référence sont accessibles sur l'intranet du réseau :

<http://site.ccca-tp.net/reseau/ressources/droitsocial/BDES%20%20300%20salariés%20%20boute%20%20outils/Forms/AllItems.aspx>

VII- Formation continue des salariés des CFA BTP et des CFA associés

Marek Lawinski présente l'évolution du montant des plans de formation ces dernières années. Il montre que l'effort du CCCA est maintenu en 2014, malgré la baisse d'effectif. La subvention CCCA a représenté 1 505 899€, soit 36% du montant global.

Le CCCA-BTP a formé 963 bénéficiaires. Les stages qui ont réuni le plus de participants ont concernés les nouveaux embauchés et la SST dans le cadre des formations obligatoires.

Concernant les priorités 2016, 2 axes sont particulièrement mis en avant :

- Accompagner la structuration et la généralisation des stratégies de développement du réseau de l'apprentissage du BTP pour tenir compte de la baisse d'effectif des apprentis. Il s'agira avant tout d'accompagner les associations dans la définition et la mise en œuvre de stratégies permettant de développer l'activité des CFA en répondant au mieux aux attentes des entreprises. Le CCCA accompagnera la montée des compétences des équipes des CFA.
- Renforcer la reconnaissance des acquis de la formation des formateurs nouvellement embauchés. Le DAFFA sera certainement homologué titre professionnel délivré par le CNAM et homologué au niveau III.

Autres axes :

- Management : conduite de projets, réglementation sociale, responsabilité civile et pénale des directeurs.
- Pédagogie : individualisation des parcours, relation socio-éducative avec l'entreprise
- Connaissance du jeune
- Développement durable et économies d'énergie, aspects normatifs, réglementaires.
- Santé et sécurité au travail
- Périodes d'activités en entreprise

Nelly et Brigitte
