



Compte rendu de la réunion de travail au CCCA - 15 novembre 2016 -

Ordre du jour :

- Point sur l'avancement du plan stratégique de relance.
- Mutuelle de réseau/Appel d'offre
- Suivi de la mise en place des nouveaux accords.

Participants :

Les OS (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC). M. Didier BOUVELLE (Secrétaire général CCCA-BTP). Mme Véronique WACRENIER (responsable relations sociales et paie réseau). Mme Pierrette FABIEN (relations sociales et paie réseau). Les représentantes pour la CGT des CFA BTP étaient Nelly Grégor et Brigitte Cadéac.

En préambule le SG, M. Bouvelle, nous informe qu'il ne restera pas à la réunion, un RV extérieur important l'empêche de rester à la réunion. Il sera donc absent pour les points 2 et 3 de l'OJ.

1. Point sur l'avancement du plan stratégique de relance du réseau CCCA

Dans le cadre du plan de relance M. Bouvelle a demandé une étude sur l'état de la formation dans notre réseau. Il nous résume les contenus de l'étude

Evolution effectif apprentissage dans et hors BTP

Le BTP a particulièrement souffert de la situation économique de ces dernières années. Au niveau National, baisse de 30,8% pour tous les acteurs de la formation BTP confondus (Education nationale, compagnons, CFA de l'industrie...). Au niveau du réseau Paritaire, baisse de 37%. Hors réseau paritaire : -11,9%.

Si on considère tous secteurs professionnels confondus la baisse est ramenée à 4%.

Le réseau CCCA a perdu 5,6 points de parts du marché apprentissage de 2007 à 2015. Certains opérateurs, sur la même période, ont progressé :

- Les compagnons : + 61% ;
- Les CFA du supérieur : +113% ;
- CFA de l'industrie : +62% ;
- CFA Catholiques : +22%.

A noter : ils ne représentent que 2400 apprentis alors que le réseau CCCA en compte environ 50 000.

Baisse de l'apprentissage niveau V de 2007 à 2015:

- Tous secteurs confondus : -33%
- Tous acteurs formation BTP : -46%
- Réseau CCCA : -47,7%

Pour la rentrée 2016, le stock apprentis baisse de 5,4% par rapport à 2015. Concernant les primo entrants, la tendance est moins baissière que les années précédentes avec une baisse de :

- -2,3% pour les niveaux V
- -5,2% sur les primo entrants des niveaux supérieurs.

Indicateurs d'activité :

En 2015, l'effectif moyen est de 11,5 jeunes/équipe dans une fourchette de 5,5 à 12,7.

Le taux d'abandon¹ s'élève à 22,3% en moyenne. Sur les CAP, la fourchette se situe entre 12,2 et 37,2.

Le taux de réussite aux examens est de 81,7% en moyenne, fourchette de 68 à 92,5%.

Plan stratégique

Un plan a été validé par le Conseil d'administration du CCCA en octobre 2016.

Après un diagnostic de l'existant et définition des axes stratégiques, un plan d'action sera développé entre les principaux acteurs Nationaux et territoriaux. Le CCCA a recours à un Cabinet externe pour l'assistance à la maîtrise d'œuvre. Un groupe de travail paritaire a été constitué au sein du Conseil d'administration du CCCA. Un questionnaire doit être envoyé à tous les collaborateurs du réseau. Le plan d'action devrait être validé en mars 2017 par le CA du CCCA et la mise en œuvre suivra.

Un état d'avancement de la mise en œuvre sera fait à chaque réunion de négociation avec les OS.

Le bilan de la formation continue réseau CCCA affiche une baisse de 700 000€ en 8 ans (2007 : 4,4 M€, 2015 : 3,7 M€)

M. Bouvelle évoque la nécessité de développer les niveaux supérieurs tout en gardant le socle niveau V. Il a la volonté de mettre en place des titres professionnels CCCA (il souligne que ça n'a jamais été fait en 70 ans d'existence du réseau), de développer la modularisation des formations, le compte personnel de formation ne pourra prendre en charge que des modules certifiés dispensés par des organismes privés. Il souhaite également que le CCCA retrouve une autorité en matière de RH sur les OG. Il souligne aussi sa volonté de travailler avec les OS sur la GPEC lorsque le dossier mutuelle sera bouclé.

¹ Nous demandons que la règle de calcul CCCA nous soit communiquée par ces chiffres sont assez éloignés des constats dans certaines associations.

Mutuelle.

Tarifs mutuelle PROBTP au 1^{er} janvier 2017 : une augmentation des cotisations est à prévoir avec la perte de pouvoir d'achat qui en découle !

Rappel : La baisse de nos cotisation de -22% à -23% au 1^{er} janvier 2016 faite à la demande du CCCA, le calcul des nouvelles cotisations 2016 fait par ProBTP sur la base d'une consommation sous-estimée (chiffres de 2014) ne prenant pas en compte l'augmentation massive du nombre d'adhérents à l'option, le passage de 5 régions de la formule « uniforme famille » à « isolé-duo-famille », tous ces éléments ont contribué à accroître le déséquilibre courant 2015 puis 2016.

*Le rapport Prestations /Cotisation est ainsi passé de 127 à 149% au 1^{er} trimestre 2016 et continue de se dégrader. **Nous consommons 1,5 fois plus que ce que nous cotisons.** Lors des dernières réunions de négociation, le Directeur de Pro-BTP nous demandait une augmentation des cotisations de 25% afin de rentrer dans une logique de réduction du déséquilibre (voir CR du 22 juin et du 25 septembre 2016, <http://cgt-cfa.com/WordPress/>). Bien qu'opposés à cette démarche depuis des mois, nous n'avons pas aujourd'hui de plan B à opposer à M. Bourgeois. De plus, ce déséquilibre est susceptible de nous pénaliser au moment de l'appel d'offre en 2017.*

Après débat en intersyndicale et afin de pouvoir renégocier dans les meilleures conditions le contrat santé avec un nouveau prestataire, et retrouver un minimum de crédibilité, l'intersyndicale accepterait une augmentation des cotisations à partir de janvier 2017 de l'ordre de 15 à 20% maximum. Nous resterions ainsi en dessous du niveau de cotisations de 2015.

Le CCCA a pris note de notre position et rencontre Pro BTP la semaine prochaine.

Concernant l'appel d'offre

Proposition de l'intersyndicale (Voir précédent compte rendu du 25 septembre 2016)

- Rester sur un contrat spécifique réseau CCCA.
- Conserver une couverture pour les ayants droits.
- Conserver 3 types d'adhésions : isolé, duo et famille
- Sortir l'option du contrat en raison du surcoût qu'elle génère tout en gardant une couverture de base satisfaisante.
- Avoir un suivi régulier de la situation afin d'anticiper sur un éventuel déséquilibre P/C

Garanties : nous demandons à conserver les prestations à l'identique de ce que nous avons actuellement [tableau PROBTP]. Avec quelques améliorations :

Prothèses dentaires : une augmentation du plafond de remboursement de 1500 à 3000€ par an et par bénéficiaire . Et pour limiter le surcoût, une répartition différenciée de la prise en charge selon une subdivision dentaire. Nous demandons que le prestataire fasse des propositions dans ce sens.

Médecines douces : Prise en charge élargie sur forfait de participation identique au forfait actuel: 90€/an/bénéficiaire.

Services attendus en vu d'un suivi plus rigoureux de la situation : les OS demandent que le CCCA soit destinataire du compte de résultat des associations, au trimestre ou au semestre, de manière à pouvoir alerter la commission de suivi en cas de dysfonctionnement (P/C excessif) .

Autre demande : avoir un interlocuteur régional.

Suivi de la mise en place des nouveaux accords

Pour info : 4 associations n'ont pas encore signé d'accord régional : Franche-Comté, Bretagne, haute Normandie, Auvergne. En Lorraine, il manque l'accord additionnel.

Questions/réponses

Question: Prise en compte de l'ancienneté lors d'embauches successives par une association. Ou'en est-il en cas de changement de poste ?D'intitulé de poste ?

CCCA : En cas de changement de poste, l'ancienneté dans l'échelon redémarre à 0. L'ancienneté dans l'entreprise reste celle du 1^{er} contrat.

Dépassement du contingent de 130H, nous demandons au CCCA d'intervenir pour limiter les abus. Rappel : ces heures sont à la fois payées majorées et récupérées (cdt).

Le CCCA fera un rappel aux associations.

Organisation de stages de formation continue pendant les congés d'été.

CCCA : Possible avec l'accord du salarié. Toutefois respecter l'organisation collective des congés.

Quatre OS s'opposent fortement à ce qu'on déroge au statut en matière de congés payés, alerte sur les risques encourus en cas d'accident ou de maladie du salarié.

Heures supplémentaires hebdomadaires Ces heures et leur majoration (+25%) doivent être récupérées. Comment les fait-on apparaître dans le bilan hebdomadaire ? dans le bilan annuel? En A1 au moment ou elles sont récupérées? Quels supports ?

Un rappel sera fait aux associations sur ces points. Le CCCA reconnaît la nécessité de mettre en place des outils de décompte du temps de travail.

Délai de prévenance pour modification de la programmation annuelle (il est de 7 jours ouvrés pleins).

CCCA : Il faut se reporter à l'accord. Il doit donc être signifié 8 jours avant le début de la mise en œuvre de la modification et après consultation des DP.

Décompte et contrôle de la durée de travail : le support récapitulatif le total des heures n'est pas annexé au dernier bulletin de salaire.

CCCA : A rappeler aux associations.

Décompte temps de travail: Rappeler la nécessité de la prise en compte, dans les outils de décompte des heures (annuel ou mensuel pour les temps partiels), pour les enseignants des différents taux de T2 applicables.

CCCA : Il faut mettre en place les outils de décompte.

Temps partiels des enseignants : Lors des réunions de négociation, le CCCA avait insisté pour que la répartition de la durée hebdomadaire de travail inclue du T₁, du T₂ et du T₃.

Questions sur l'organisation des activités T₁/T₂/T₃ des temps partiels des enseignants :

1 - Comment proratiser-t-on les 3 types d'activité T₁, T₂ et T₃ sur la semaine, le mois pour être conforme aux recommandations?

CCCA : Selon le contrat de travail. A la semaine, au mois ou, si un accord existe, à l'année.. Au prorata de chaque type d'activité T₁, T₂ et T₃ dans les proportions prévues pour un temps plein sur l'année

2 - Le maximum hebdomadaire des temps partiels peut-il également être proratisé sur les maximums d'un temps plein (25 ou 28 h pour un PEG et 30 h pour PEPT) ou sur un cycle de 3 semaines (72 h, 75 h ou 78 h) :

Non. X heures de T₁ entraînent du T₂ et du T₃. Tout dépassement T₁ génèrera des heures complémentaires (calculées sur la période de référence contractuelle). Le seuil de 10% doit être respecté conformément au code du travail.

Le temps de préparation des animateurs et responsables de CRAF doit être formalisé sur les emplois du temps. Ce n'est pas appliqué dans certaines associations

Le CCCA va le rappeler aux associations.

Faute de temps, la suite de nos questions (horaires collectifs, prise en compte des jours fériés dans le décompte du temps de travail, etc...) sera traitée lors d'une prochaine réunion.

Mme Wacrenier souhaite mettre en place un accompagnement des associations dans la mise en œuvre des accords et souligne la volonté du CCCA de relancer l'animation du groupe de travail des correspondants RH des associations en région.

La prochaine réunion au CCCA est fixée au 31 janvier.

Pour la CGT il est important que nous ayons une réunion complémentaire avant cette date afin d'avancer sur la mutuelle et sur le suivi et l'application du nouveau statut. Nous solliciterons les autres OS afin de savoir si ils nous suivent dans cette démarche.

Brigitte et Nelly