



Compte rendu de la réunion de négociations au CCCA du mardi 20 juin 2017 :

Les représentants de la CGT des CFA BTP étaient :

Christophe JAOUEN et Rémy MEZAN.

Ordre du jour:

1. Valeur du point ETAM et IAC.
2. Mutuelle. Mise en œuvre du contrat.
3. Commission de suivi des accords du statut du 30/06/15.
4. Fixation du calendrier des négociations 2017/2018.

Participants:

Les OS (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO).

M. Didier BOUVELLE (secrétaire général CCCA-BTP).

M. Jacques Olivier HÉNON (directeur de la politique de formation et de l'innovation pédagogique).

Mme Véronique WACRENIER (responsable relations sociales et paie réseau).

Mme Pierrette FABIEN (relations sociales et paie réseau).

1) Valeur du point ETAM et IAC :

Le CCCA distribue 2 documents en séance sur l'évolution des effectifs au 31 décembre dans les 76 CFA-BTP.

Déclaration préalable de Didier BOUVELLE :

Le réseau paritaire a connu des difficultés depuis 2008 et en connaîtra encore. Quelques chiffres caractérisent cette situation.

- Baisse des effectifs apprentis de 40% en 8 ans et de 5% depuis la rentrée 2016.
- Perte de 6 point de part de marché entre 2008 et 2016.
- Une diminution de 12% du nombre de salariés sur la même période avec également un gel du point depuis 2012.
- La Formation Continue ne décolle pas malgré l'accord de branche.

Conséquences :

- Un nombre d'apprentis par Equivalent Temps Plein (ETP) qui est passé de 18 à 13 et en ETP pour les enseignants de 28 à 20 entre 2008 et 2016.
- Le coût de la formation a augmenté de 60 %.
- Le taux d'occupation de certains CFA avoisine les 30% par rapport à leur capacité d'accueil.
- L'effectif moyen par section nous fragilise vis-à-vis des Conseils Régionaux.
- Des évolutions financières et règlementaires pour nos structures.
- Il y a une reprise de l'activité économique (3 à 4 %) mais le rebond en terme d'emploi se fera en décalé.
- Les retombées pour l'apprentissage sont incertaines. En effet, Il y a un resserrement des demandes et des exigences des Conseils Régionaux. (il y a des critères précis qui deviennent contraignant comme en Ile de France).

La nouvelle politique de certaines régions tournées l'Education Nationale (comme en Rhône-Alpes) impactent les CFA.

La réforme prévu en 2018 sur le financement de la formation professionnelle (fusion contrat pro et apprentissage, collecte sans les OPCA, etc.) rend l'avenir incertain pour nos structures.

Les partenaires sociaux de la branche ont signé le financement du CCCA sur une année seulement (pour mieux nous réinventer et répondre aux acteurs de la branche).

En conclusion, cela fait 8 ans que notre performance opérationnelle se dégrade (en qualitatif on est excellent au niveau des indicateurs Conseils Régionaux).

Pour l'instant, il n'y a aucun signe d'une reprise pour la rentrée prochaine. Aujourd'hui compte tenu des signaux, notre avenir est incertain aux regards des orientations politiques. Dans un tel contexte, on peut s'interroger sur la négociation salariale. Le gel du point ayant permis de limiter la suppression du nombre de salariés dans notre réseau (- 400 soit 12%). Si le point augmente, il y a un risque que ce nombre augmente. C'est prendre un risque que d'augmenter le point.

Le préavis de grève et la pétition (1400 signatures) ne légitime pas plus l'augmentation du point.

Grâce au plan de développement stratégique, cela devrait insuffler la relance de l'activité et redonner aux salariés une nouvelle confiance. Ce plan doit se faire en mobilisant l'ensemble des salariés du réseau.

Je ne peux accéder aux demandes dans le cadre demandé. Mais, une négociation pluriannuelle est envisageable si l'accord collectif est modifié pour plus de souplesse (sans dégrader les acquis sociaux).

Dans ce cadre M. BOUVELLE propose 2 schémas qui ne sont pas une base de négociation :

- **Une augmentation de 1% au 1^{er} juillet 2017** mais sans augmentation en janvier 2018

ou

- **Une augmentation de 0,7% au 1^{er} juillet 2017 puis 0,6% au 1^{er} janvier 2018.**

Il insiste bien sur l'impossibilité d'aller au-delà et que c'est un signal fort pour les salariés. Il précise également que sa proposition n'est pas partagée par l'ensemble des secrétaires généraux.

Les O.S. demandent une suspension de séance.

Au retour, les OS souhaite rappeler un certain nombre de points :

- Les efforts consentis par les salariés depuis 5 ans avec le gel du point et une baisse de pouvoir d'achat de 6 %
- Les efforts consentis par l'ensemble du personnel (charge de travail accrue et non valorisée)
- L'accumulation de nouvelles missions

Face à ce constat, une proposition intersyndicale est alors faite à M. Bouvelle:

- Une augmentation de 1% au 1^{er} juillet 2017 suivant d'une augmentation minimum de 0,5 % au 1^{er} janvier 2018

Les OS insistent sur le fait que cette proposition ne peut être liée à une future renégociation de nos accords.

Le CCCA demande à son tour une suspension de séance.

A son retour, le CCCA rappelle la situation difficile de nos associations avec la baisse de 40% de nos effectifs mais comprend qu'il est important d'envoyer un signal fort aux salariés pour mobiliser ceux-ci.

Dans ce cadre le CCCA propose donc :

- une augmentation de 1% au 1^{er} juillet 2017 puis 0,4% au 1^{er} janvier sans renégociation du point avant juin 2018.

Cet effort aura un impact financier sur les associations : 3 millions d'euros sur l'ensemble des 76 CFA (déjà déficitaire de 7 millions).

Les OS demandent une suspension de séance

Au retour, l'intersyndicale accepte la proposition du CCCA.

Le point ETAM passera donc de 7,11 euros à 7,18 euros au 1^{ier} juillet 2017 puis 7,21 euros à compter du 1^{ier} janvier 2018

Le point IAC passera de 25,44 euros à 25,65 euros au 1^{ier} juillet 2017 puis à 25,79 euros à compter du 1^{ier} janvier 2018

2) Mutuelle, mise en œuvre du contrat :

Le CCCA souhaite préciser certains points sur le nouvel accord et son application.

Sur le remboursement des médecines douces, Le CCCA demande s'il faut être plus précis sur celles-ci. Les OS précisent que le remboursement des médecines douces doit se faire sur présentation des factures des praticiens avec ou sans numéro ADELI.

Sur la tarification de la mutuelle, il est rappelé qu'elle est unique entre ETAM et IAC dans le cadre d'un contrat responsable. Cela implique que les cadres sont couverts à la fois par la prévoyance (PRO BTP) et la mutuelle sur les frais d'hospitalisation chirurgicale et de maternité. Une convention devrait donc être signée entre Harmonie mutuelle et PRO BTP pour les remboursements de ces frais. Dans le cas d'une non signature, les cadres devront adresser leurs demandes de remboursements pour la partie chirurgicale et de maternité auprès de PRO BTP.

Pour la mise en place de la mutuelle, un planning nous est transmis sur table qui précise les différentes étapes entre juin 2017 et la mise en place au 1^{ier} janvier 2018 de la nouvelle mutuelle.

Les points importants :

De septembre à mi octobre : Envoi des « Kits » aux associations (kits : courrier d'information du nouveau contrat avec le bulletin d'adhésion)

De mi octobre à mi novembre : Temps imparti par les salariés pour remplir le bulletin d'adhésion avec les pièces jointes pour les ayants droits (exemple : les justificatifs pour les étudiants)

Début décembre : envoi des cartes de tiers payant

Point important : Une consultation des CE en septembre sera nécessaire pour une nouvelle D.U.E. (décision unilatérale de l'employeur) avant la transmission des « kits » aux salariés.

A partir de septembre, des réunions d'informations sur site pourront être organisées avec Harmonie mutuelle pour répondre aux questions des salariés.

La sur-complémentaire ne sera pas gérée par les associations mais directement entre les salariés et Harmonie mutuelle. La sur-complémentaire proposée par Harmonie mutuelle est individuelle (13,60 € par adulte et 9,60 € par enfant avec la gratuité au 3^{ième} enfant)

Une demande est faite par les OS pour que le CCCA négocie avec Harmonie mutuelle pour que la gratuité se fasse à partir du 2^{ième} enfant s'il y a 3 inscrits (2 adultes et 1 enfant).

Pour Harmonie Mutuelle, notre contrat est un haut de gamme. Sur une base de 1 à 5, il positionne notre contrat à 4,5.

3) Commission de suivi des accords du statut du 30/06/1 :

2 points à l'ordre du jour : les astreintes et la proratisation des primes et gratifications.

Un groupe de travail composé de 3 SG, d'un directeur et d'un R.R.H. a été mis en place par le CCCA pour finaliser un document sur l'application des accords. Ils se sont réunis le 13 juin et finaliseront le document le 05 juillet 2017.

Les astreintes :

Sur les astreintes, la CGC a fait remonter au CCCA l'aspect non légal de l'article 8 de l'accord relatif aux astreintes. L'article précise en effet que les cadres bénéficiant d'un logement de fonction ne peuvent pas bénéficier de la prime astreinte (1,3 point IAC par nuit). Après analyse juridique, le CCCA reconnaît que l'article n'est pas conforme au code du travail. En conséquence, il est décidé qu'à compter d'aujourd'hui les salariés concernés percevront la prime avec une rétroactivité depuis le 1^{ier} septembre 2016 (Voir avec les associations pour les modalités de rattrapage).

La proratisation des primes et gratifications :

Le CCCA constate que l'article 30-4 sur la proratisation de l'accord du 30 juin 2016 n'est pas appliqué correctement dans certaines associations. Sur 20 associations, 10 associations l'appliquent, 5 associations ne l'appliquent pas et 5 n'ont pas répondu au CCCA.

Le CCCA nous rappelle l'importance de garantir l'unicité des conditions de travail dans le réseau.

En conséquence, Le CCCA indique qu'en 2017, rien ne changera par rapport à 2016 mais à partir du 1^{ier} janvier 2018, toutes les associations devront appliquer le statut : les primes et gratifications seront proratisées aux absences. Comme cela s'est déroulé uniquement en 2016, il n'y a pas plusieurs exercices et donc ne peut être considéré comme un usage.

La CGT et la CFDT s'insurgent contre cette pratique. Car après discussion, il n'y a pas uniquement sur les primes que cela a un impact. En effet, cela impact également le passage d'échelon.

Les OS demandent quand elles auront la réponse au conseil juridique demandé par le CCCA sur l'application du statut. Le CCCA répond en septembre.

Le CCCA nous précise également qu'il n'y aura pas d'extension des accords. Ce dernier point interroge le CCCA sur nos modalités de fonctionnements et de négociations et donc de la nature même de nos accords (de branches ?, inter entreprises ?), sur la représentativité (de branche ? ou du réseau ?). Ces points seront abordés l'année prochaine dans le cadre du dialogue sociale.

4) Fixation du calendrier des négociations 2017/2018 :

Le CCCA souhaite mettre la G.P.E.C. (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) tout au long de l'année pour arriver à une signature en juin 2019.

Pour de meilleures négociations, les OS demandent que les documents pour chaque réunion soient envoyés au minimum une semaine avant la réunion.

26 septembre 2017 :

GPEC : présentation + approche méthodologique

Mutuelle : rencontre avec Harmonie Mutuelle

Accord révision astreinte

Réponse au suivi des accords et sur le temps de travail

14 novembre 2017 :

GPEC

Cadre du dialogue social

Présentation du déploiement du plan stratégique du CCCA

16 janvier 2018 :

GPEC

Situation des effectifs et financière des associations

Cadre du dialogue social

Point sur la régionalisation

13 mars 2018 :

GPEC

Commission de suivi prévoyance gros risques

15 mai 2018 :

GPEC

Situation des effectifs

Cadre du dialogue sociale

26 juin 2018 :

Négociation sur les salaires

Clôture de la négociation accord GPEC

Bilan de la mise en place du plan stratégique

Christophe JAOUEN et Rémy MEZAN