



## Formation des administrateurs de CFA-btp

---

# Aide mémoire de l'administrateur de CFA-BTP

Vienne, les 29 et 30 mai 2012

---

**SYNDICAT des CFA BTP**  
Case 413 – 263, rue de Paris  
93514 Montreuil Cédex  
e-mail : [syndicat@cgt-cfa.com](mailto:syndicat@cgt-cfa.com)  
site : <http://cgt-cfa.com>

# Table des matières

<b>0. Présentation du stage</b>	<b>4</b>
<b>1 La formation professionnelle initiale</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Position CGT</i>	4
1.2 <i>Apprentissage</i>	4
1.3 <i>Financements</i>	5
<b>2 CCCA</b>	<b>7</b>
2.1 <i>Historique</i>	7
2.2 <i>Rôle des représentants CGT au CCCA pour une formation de qualité</i>	7
2.3 <i>fonctionnement et paritarisme</i>	7
2.4 <i>Réseau</i>	8
2.5 <i>Tutelles</i>	9
2.6 <i>Finances du CCCA</i>	10
<b>3 Organisme gestionnaire</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Forme juridique</i>	12
3.2 <i>Objet</i>	12
3.3 <i>Fonctionnement</i>	12
3.4 <i>Paritarisme</i>	13
3.5 <i>Finances</i>	13
3.6 <i>Tutelles</i>	15
<b>4 Les 75 CFA paritaires</b>	<b>16</b>
4.1 <i>Secrétaire général(SG) et directions</i>	16
4.2 <i>Les apprentis</i>	16

<b>4.3 Les scolaires</b>	<b>16</b>
<b>4.4 Formation continue</b>	<b>16</b>
<b>4.5 Conseil de Perfectionnement(CP)</b>	<b>16</b>
<b>4.6 les personnels</b>	<b>16</b>
<b>5 Le rôle des administrateurs</b>	<b>18</b>
<b>5.1 mandat</b>	<b>18</b>
<b>5.2 La responsabilité à chaque niveau</b>	<b>18</b>
<b>5.3 prises de position</b>	<b>19</b>
<b>Conclusion</b>	<b>22</b>

---

## 0. Présentation du stage

A la fin de ce stage vous devrez pouvoir vous positionner en connaissance de cause sur votre éventuel engagement en tant qu'administrateur CGT d'une association régionale paritaire gérant des CFA du BTP.

1. Les deux premiers modules restituent l'action dans son contexte général.
2. Les deux suivants se centrent sur les associations et les CFA.
3. Le dernier engage le débat sur le rôle d'un administrateur CGT à partir des connaissances acquises des quatre modules précédents.

## 1 La formation professionnelle initiale

### Le travail et la formation

Le terme de travail a été récemment l'objet de spéculations sur son sens.

Ainsi on a entendu parler de la « valeur travail » du « vrai travail » comme s'il existait un faux travail avec des faux travailleurs. Le travail est présent dans toutes les activités qu'elles soient manuelles, intellectuelles, touchant l'industrie, les services, le tertiaire, l'enseignement et la recherche.

### La valeur travail

Certes, le travail est une valeur, la seule pouvant créer des richesses dans le processus de production de celles-ci impliquant différents acteurs, du concepteur au producteur en incluant le formateur, le commercial. Le seul qui ne soit pas impliqué dans le « vrai travail » mais qui en profite est le système financier avec ses banques d'affaires, ses actionnaires qui s'enrichissent en dormant et qui, par cupidité dans leur recherche de toujours plus de profits, détruisent le travail bien fait en le rendant aliénant pour celui qui l'exécute, le comprimant pour le placer dans une norme absurde dites de « l'employabilité ».

En conclusion sur ce point, le travail ne doit pas être aliénant mais au contraire valorisant et émancipateur tout en permettant de vivre dignement.

### La formation

Passage indispensable pour se valoriser par un travail gratifiant dans la pratique d'un métier. Avec l'évolution continue des techniques, la formation doit accompagner le salarié tout au long de sa vie professionnelle. C'est pour cela que la CGT en a fait un des volets de son projet de Sécurité Sociale Professionnelle.

#### 1.1 Position CGT

L'apprentissage : une réalité dans la formation professionnelle initiale que notre Fédération a été amené à prendre en compte pour des raisons historiques, mais surtout pour permettre à des jeunes d'avoir accès à une formation.

La Formation Professionnelle initiale dans le BTP s'est longtemps effectuée sur le « tas ». Les sociétés de Compagnonnage ont, longtemps, été représentantes d'une formation de qualité pour les besoins techniques de certains métiers. Elles ne concernaient qu'un nombre restreint d'ouvriers formés dans un esprit que l'on pourrait qualifier d'ultra corporatiste.

Le CAP, qui pourtant a un siècle d'existence, s'est mis en place, dans un certain nombre de métiers, à partir de 1945 sous l'impulsion des Pouvoirs Publics. Pour les travailleurs du BTP il prend son essor dans les années 60, le développement des techniques dans de plus en plus de métiers le rendant indispensable.

Les mesures prises en 1945 instituant la formation professionnelle initiale par le Service Public d'Éducation avec la création des Centres d'Enseignement Technique (CET), n'ont pas empêchés qu'au début des années 60, environ 65% des jeunes dans nos professions, apprenaient le métier sur le chantier. De ce fait ne bénéficiant pas ou peu d'un enseignement technique et théorique, il était difficile d'avoir la possibilité de passer le CAP avec succès.

#### 1.2 Apprentissage

##### 1.2.1 L'apprentissage et les apprentis.

La CGT considérait que l'apprentissage était une situation subie plus que souhaitée par les jeunes. Une formation de la dernière chance à prendre après avoir été sorti de l'enseignement traditionnel sans diplôme.

Aujourd'hui, avec un taux élevé de chômage, cette approche est devenue beaucoup plus nuancée.

Le patronat a toujours considéré que l'apprentissage est une voie d'avenir pour la formation professionnelle en prise directe avec la réalité du terrain. La CGT considère que l'alternance n'est qu'une modalité de la formation professionnelle qui, dégagée de l'emprise idéologique du patronat, relève d'un grand service public de formation professionnelle.

Pour la CGT, siéger dans des structures paritaires telles que le CCCA et ses déclinaisons régionales, c'est faire preuve de réalisme devant une situation dont nous ne sommes pas à l'origine et que nous ne souhaitons ne pas voir perdurer. Cette affirmation ne sous entend pas que nous sommes, à échéance, pour le démantèlement d'un tel organisme qui a fait les preuves de son efficacité avec l'application de la pédagogie de l'alternance. Nous souhaitons le soustraire à la domination patronale et son idéologie. Dans un premier temps, nous entendons faire respecter de nouvelles règles du paritarisme par une représentativité conforme à l'influence numérique de chacun.

Devons-nous accepter que l'apprentissage devienne la voie normale pour acquérir les connaissances d'un métier en passant par le sas d'un contrat de deux ans dans une entreprise qui fait des jeunes de la matière à exploiter ? Pour autant nous ne devons pas être opposés à ce que des stages ponctuels en entreprise mettent les jeunes au contact de la réalité du travail.

Assurer notre rôle de gestionnaire dans les CFA, c'est aider des jeunes en déshérence après un échec scolaire à apprendre un métier.

### 1.2.2 Statut de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée lié à l'obligation pour l'entreprise de faire suivre à son apprenti une formation dans un CFA.

### 1.2.3 Le code du travail

Le code du travail mettait tout ce qui concernait l'apprentissage dans son titre I : « le contrat de travail ». Le nouveau code du travail a reporté l'apprentissage dans son titre VI portant sur « la formation professionnelle ». On passe ainsi d'un jeune travailleur en formation, à un jeune en formation sous contrat de travail. Cette évolution est positive dans la mesure où elle affirme que l'apprenti est d'abord en formation et non en situation de productivité. Toutefois, la CGT se doit de rester vigilante afin d'éviter que les droits et protections inhérents au statut de travailleur ne soient retirés peu à peu à l'apprenti.

## 1.3 Financements

### 1.3.1 Les fonds publics

La formation initiale publique est financée par l'impôt. Ainsi les lycées d'enseignement tant professionnel que technique reçoivent des fonds de l'Etat et de la Région. L'état finance les salaires de ses fonctionnaires (enseignants et cadres) et la Région prend en charge équipements, construction, entretien et salaires des agents territoriaux. Les enseignants des établissements privés sous contrat d'association (globalement l'enseignement catholique) perçoivent leurs salaires des rectorats, c'est-à-dire de l'Etat. Tous ces établissements, publics comme privés, peuvent recevoir de la taxe d'apprentissage qui est alors consacrée à l'acquisition de matériels pédagogiques et de matière d'œuvre.

### 1.3.2 Taxe d'apprentissage

C'est un impôt versé par les entreprises à un organisme collecteur, qui permet de financer les dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technologique, professionnel et de l'apprentissage.

Elle est due par les entreprises qui remplissent les deux conditions suivantes :

- avoir au moins un salarié.
- être soumise à l'impôt société ou à l'impôt sur le revenu au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux.

#### 1.3.2.1 Qui est assujéti à la taxe d'apprentissage ?

- Les personnes physiques, sociétés de personnes et groupements d'intérêts économiques exerçant une activité revêtant du point de vue fiscal, un caractère industriel, commercial ou artisanal.
- Les sociétés, associations et organismes redevables de l'impôt sur les sociétés.

- Les entreprises nationalisées.

Sont exonérées de la taxe d'apprentissage : les entreprises qui ont une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel (100.355 €) et qui ont employé au moins un apprenti présent au 31 décembre 2011. Ces entreprises n'ont pas de déclaration à souscrire.

Le taux est égal à **0,50 % de la masse salariale**.

La base de calcul appelée assiette, est la même que celle des cotisations de sécurité sociale du régime général (D.A.D.S.).

### 1.3.2.2 Collecte par les OCTA

Depuis quelques années la collecte de la taxe d'apprentissage s'effectue par l'intermédiaire des Organismes Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA). Cette taxe est basée sur les salaires. Sont exonérées les entreprises ayant un apprenti et dont la masse salariale annuelle reste inférieure à six fois le SMIC. De plus, la formation d'un ou plusieurs apprentis exonère l'entreprise en tout ou partie. Les OCTA versent cet argent :

- aux organismes gestionnaires de CFA en tenant compte des éventuels « fléchages » souhaités par les entreprises,
- à des établissements d'enseignements publics ou privés préparant à des diplômes professionnels,
- à eux-mêmes pour leur fonctionnement,
- en Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA) reversé aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle. Le CDA est fixé à 0,18 % sur la masse salariale 2011.
- au Fond National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA). Ce fond a mission d'assurer la péréquation inter régionale entre les CFA et le financement des contrats d'objectifs et de moyens avec les Régions visant au développement de l'apprentissage. Il est reversé au Trésor Public.

Le FNDMA est alimenté par :

- 10 % de la taxe brute au titre de la péréquation entre les régions.
- 12 % de la taxe brute au titre des COM (Contrats Objectifs Moyens).

### 1.3.2.3 Quota

La répartition de la taxe d'apprentissage entre les CFA, lycées, IUT, universités et grandes écoles se fait selon un barème distinguant les formations diplômantes débouchant sur des métiers ouvriers, techniciens ou cadres, respectivement.

- Le QUOTA à affecter = 31 % de la taxe d'apprentissage. Il est destiné à financer les centres de formation d'apprentis, les écoles d'entreprises et les centres de formation professionnelle.
- Le FNDMA = 22 % de la taxe d'apprentissage.
- Le BARÈME = 47 % de la taxe d'apprentissage. Il sert à financer les Écoles. Il se décompose en trois niveaux de formation :
  - A - (niveaux V et IV = CAP - BEP, BAC PRO...) : 40 %
  - B - (niveaux III et II + BAC + 2 à BAC + 4 : DEUS, BTS, Licence Pro,...) : 40 %
  - C - (niveau I = BAC + 5 à BAC + 8 : école de commerce, d'ingénieurs ...) : 20 %

### 1.3.2.4 Evaporation

Avant la loi réglementant les OCTA, des officines patronales multiples se rémunéraient grassement sur la taxe collectée. Ce dysfonctionnement semble aujourd'hui mieux maîtrisé.

Les pratiques discutables étaient nombreuses, et d'autant plus tranquillement que les effectifs du service d'Etat (inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle) chargés de contrôler l'utilisation des ressources collectées par ces organismes sont très faibles.

Parmi les malversations les plus fréquentes, on relevait :

- sous-traitance de la collecte à des organismes non habilités, avec frais perçus à l'occasion,
- placement financier des fonds collectés et reversement tardif de ces fonds,
- frais de démarchage,
- non respect des vœux des entreprises quant à l'affectation de leur TA.

La CGT a dénoncé la multiplication de formations dites professionnelles de niveaux supérieurs qui n'ont d'autre finalité que de détourner l'argent de la formation initiale des niveaux d'insertion. Ainsi voit-on se multiplier les formations en apprentissage d'ingénieurs dans les grandes écoles et les universités qui créent leur UFA. Cette captation assèche le financement des CFA préparant aux CAP, BEP, BP, Bac Pro.

## 2 CCCA

### 2.1 Historique

- Positions respectives de la Confédération CGT et de la Fédération CGT du Bâtiment sur la formation initiale à partir de 1945.
- La Confédération CGT partait du principe que l'enseignement professionnel relevait du Service Public notamment pour ne pas être marqué par l'idéologie patronale de soumission à ses intérêts. De ce fait, il ne pouvait être enseigné ailleurs que dans les CET.
- La Fédération du Bâtiment CGT, tout en s'associant à ce principe, adopta une position plus nuancée compte tenu de plusieurs constats de terrain :
  - Les besoins de main d'œuvre dans le BTP étaient grands à cause de la reconstruction du pays auquel s'ajoutait une crise du logement découlant du baby boom.
  - Les moyens budgétaires de l'EN ne permettaient pas de créer et d'équiper le pays en nombre suffisant de CET.
  - Un nombre important de jeunes de 14 ans entraient sur les chantiers sans contrat ou avec un contrat d'apprentissage ne prévoyant qu'une formation théorique aléatoire par des cours du soir après le travail. Cette situation faisait d'eux de la main d'œuvre à bon marché pour le patronat.
- En s'investissant dans l'apprentissage et dans la structure CCCA, notre Fédération pensait faire face à une situation passagère pour revenir ensuite à notre position de principe faisant de l'Enseignement Public la seule structure de formation professionnelle
- Dans la profession un consensus avait été établi entre la CGT et la FNB pour que la partie professionnelle du CAP ne soit pas minorée au profit de l'enseignement général et que les jurys d'examen soient composés de représentants de l'EN, des patrons et des représentants des salariés.
- Le consensus s'arrêtait là car la CGT revendiquait la reconnaissance du diplôme dans le salaire alors que la FNB refusait le statut de compagnon aux nouveaux titulaires du CAP.

### 2.2 Rôle des représentants CGT au CCCA pour une formation de qualité dans les CFA-BTP.

L'implication de notre Fédération dans l'évolution du CCCA au cours des décennies 60,70 et 80 a été importante. Deux secrétaires généraux, Jean Eloi et André Tanty, alors membres du bureau à des périodes différentes, ont joué un rôle majeur pour établir les règles du paritarisme dans l'institution. L'action d'André Tanty a certainement été la plus déterminante au moment où se mettaient en place les CFA. Les personnels des CFA lui doivent d'avoir pensé que, pour travailler dans de bonnes conditions, il convenait d'avoir un bon statut, de bons salaires et un déroulement de carrière. (Ces objectifs, lancés en 1966, n'aboutirent qu'en 1973). André fut celui qui se battit le plus pour mettre en place les règles du paritarisme et la reconnaissance du rôle du collègue salariés, notamment par l'alternance de la présidence du CCCA qui, jusqu'au début des années 60 était assurée par un patron. Peut-être qu'à cette époque les 150 000 adhérents de notre Fédération représentaient-ils un argument convainquant auprès du patronat ?

Après que Tanty fut élu Secrétaire Général de notre FD en 1970, les quatre camarades qui siégèrent au CCA, dont Aloïse Cansell au Bureau, contribuèrent par leur action à ce que la mise en place des CFA permette aux apprentis de rentrer dans des structures de formation le plus conforme possible à leurs besoins. Ils contribuèrent à ce que les personnels des CFA aient un bon statut portant sur salaire, conditions de travail et déroulement de carrière.

Il serait réducteur de ramener l'action de la FD à ces seuls camarades. Il existait alors un secteur Emploi-Formation fédéral très actif qui joua un rôle non négligeable dans les Accords de 1970 sur la Formation Professionnelle initiale et continue. Accords qui préfigurèrent la loi de 1971.

Nos camarades d'alors considérèrent que permettre aux ouvriers d'acquérir une bonne formation, initiale pour les jeunes, continue pour les autres, constituait un élément qui devait être pris en compte dans les grilles de salaire. Ce positionnement se résumait par le triptyque **Formation, Qualification, Classification**.

### 2.3 fonctionnement et paritarisme

#### Fonctionnement politique du CCCA.

Depuis 1949 le CCCA fonctionnait avec un Conseil d'Administration composé de deux collègues, d'un Bureau (président et secrétaire) et d'un Secrétaire Général régissant l'administration sous l'autorité des politiques. La représentation par collègue jusqu'aux années 90 était la suivante :

- collège employeurs : 3 FNB, 2 FNTP, 2 CAPEB, 1 FNSCOP.
- collège salariés : 4 CGT, 2 CGC, 1 CGT-FO, 1 CFTC/CFDT.

Avec ses quatre représentants, on notera que la représentativité numérique de notre FD dans le paysage syndical était reconnue. Les documents relatant l'activité du Conseil d'Administration de cette époque attestent que la CGT était la force essentielle pour faire évoluer l'apprentissage vers un niveau de formation de qualité le sortant de la gangue corporatiste où aurait voulu le maintenir le patronat.

Au début des années 90, au prétexte de donner une place à la CFTC qui se trouvait exclue du CCCA depuis la création de la CFDT, il s'est trouvé une majorité d'administrateurs des deux collèges pour remettre en cause notre représentativité en attribuant trois sièges à toutes les organisations de salariés. On notera que dans l'autre collège la FFB s'est bien gardée d'appliquer la même règle.

Dès 2013, la loi sur la représentativité devrait modifier la répartition des sièges dans le collège salariés.

## **Le fonctionnement administratif du CCCA.**

Le CCCA est doté d'un statut définissant ses fonctions. Pour assumer sa responsabilité de tête de réseau des CFA-BTP il est structuré en plusieurs services qui interviennent dans les domaines suivants : pédagogique, financier, juridique et technique (études et travaux).

L'ensemble de ses effectifs est de l'ordre de 80 personnes.

Il a à sa tête un Secrétaire Général secondé par un Secrétaire Général Adjoint et des chefs de Service.

L'historique des Secrétaires Généraux du CCCA est un peu particulier puisqu'il est marqué par un recrutement successif chez les amiraux en retraite entre 1960 et 80. Il faut arriver à 1982 pour qu'un cadre supérieur accède à ce poste, mettant un terme à cette pratique de recrutement par emploi réservé. Ne soyons pas trop sévère avec nos amiraux, du moins avec le premier, l'histoire du CCCA nous apprend que c'est grâce à son esprit de neutralité et sa diplomatie qu'il a su amener les représentants des deux collèges à faire en sorte que l'enseignement mis en pratique dans les CFA ne soit pas la copie conforme des revendications patronales en la matière.

A partir des années 80 le CCCA sort d'une activité cantonnée au niveau du CAP pour se développer et s'ouvrir à d'autres niveaux de formation et d'autres partenariats. La qualité de la formation dispensée dans les CFA sous la tutelle pédagogique du CCCA a toujours été et reste encore aujourd'hui citée en exemple, les résultats aux examens l'attestent.

## **2.4 Réseau**

### **2.4.1 De 1945 à 2006**

**Le CCCA avait des déclinaisons départementales et régionales représentées par :**

- Le Groupement Départemental de l'Apprentissage (GDA), organisme paritaire chargé de la promotion et du développement de l'apprentissage au niveau d'un département.
- L'Echelon Régional de Liaison (ERL-GDA). Comme son intitulé l'indique, cet organisme avait pour mission les relations et la coordination des GDA au niveau d'une région.

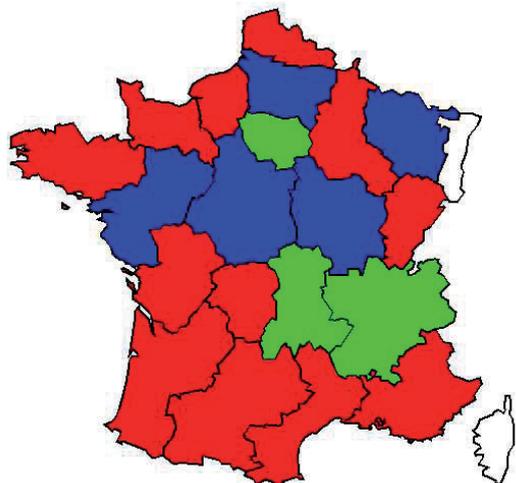
### **Les Organismes Gestionnaires de CFA.**

Les statuts des GDA ne leur permettant pas de gérer une structure de formation par ses missions, son budget et son personnel, il fallu, à la création des CFA, mettre en place des Organismes Gestionnaires départementaux ou inter départementaux selon les situations géographiques. Ceux-ci avaient la faculté d'administrer un ou plusieurs CFA.

L'accord de 2006 sur la modification du Statut du CCCA et la création des Organismes Gestionnaires Régionaux a supprimé les GDA et les ERL-GDA et mis en extinction le statut des Organismes Gestionnaires de CFA départementaux.

### **2.4.2 Année 2006 : Restructuration du CCCA et des Organismes Gestionnaires des CFA-BTP.**

Avec l'Accord de 2006, le CCCA est doté d'un nouveau statut ainsi que les CFA avec la mise en place des Associations Régionales de gestion.



Le sigle CCCA devient Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage. Le terme « central » est évacué pour des raisons obscures par la délégation patronale. Si le sigle reste le même, c'est certainement dû à la CGT qui a argumenté que l'abandon de celui-ci risquait de troubler les repères représentés par CCCA auprès de ses utilisateurs habituels et ne conduise pas à déstabiliser l'institution. Notre intime conviction nous amenait à penser que la FFB entendait limiter le rôle politique du CCCA pour le réduire à un service technique pour ses besoins ou ceux des Organismes Gestionnaires régionaux qu'elle entend dominer.

## 2.5 Tutelles

### 2.5.1 Ministère de l'éducation nationale

Le CCCA est lié au ministère de l'éducation nationale par une convention cadre quinquennale. Cette convention stipule que CCCA-BTP conçoit et met en œuvre un dispositif de formation pédagogique à l'intention de tous les personnels de direction, de formation et d'éducation nouvellement recrutés dans les CFA du BTP. Il valide ces formations et contribue à la confirmation dans leur emploi de ces nouveaux personnels. En concertation avec le ministère, le CCCA-BTP a compétence pour :

- élaborer des orientations et des programmes de formation applicables dans les CFA du BTP, dans le cadre des référentiels pour la préparation des diplômes concernés ou des titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles ;
  - concevoir des ressources techniques et pédagogiques et les mettre à la disposition des équipes pédagogiques et éducatives des CFA ;
  - adapter des méthodes pédagogiques aux apprentis ;
  - recommander aux CFA de son réseau la durée annuelle de la formation des apprentis au CFA, le rythme de l'alternance et la répartition des horaires par discipline enseignée ;
  - définir les conditions matérielles de l'apprentissage à travers des normes de construction et des listes types d'équipements ;
  - développer tout projet et action renforçant l'accompagnement socio-éducatif et culturel des jeunes.
- C'est dans le cadre de ces missions que le CCCA est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage.

### 2.5.2 Ministère des finances

Le gouvernement place au CCCA un contrôleur d'Etat chargé de surveiller la bonne utilisation des fonds publics. L'application de l'accord paritaire de régionalisation de 2006 a rencontré des difficultés de mise en œuvre dans plusieurs régions et l'intervention du contrôleur d'Etat a contraint les associations réfractaires à appliquer l'accord sous peine de se voir interdire l'accès aux subventions du CCCA.

### 2.5.3 Ministère du travail

Le ministère du travail a étendu l'ensemble des accords portant statut du personnel des CFA et des organismes gestionnaires. Du coup ceux-ci s'imposent aux associations à la manière des conventions collectives étendues.

## 2.6 Finances du CCCA

### 2.6.1 Un exemple de budget : l'année 2008

<b>BUDGET CCCA-BTP en K€</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Variat°</b>	<b>%</b>
<b>RESSOURCES DE L'EXERCICE</b>	<b>92 742</b>	<b>98 538</b>	<b>5 796</b>	<b>+6,2%</b>
Produits des collectes	87 441	93 009	5 568	+6,4%
Autres produits	5 301	5 529	228	+4,3%
<b>CHARGES DE L'EXERCICE</b>	<b>84 193</b>	<b>79 901</b>	<b>-4 292</b>	<b>-5,1%</b>
Frais de collecte, de gestion paritaire et de fonctionnement	2 968	3 090	122	+4,1%
information des jeunes, des familles et des entreprises sur la formation professionnelle initiale et les métiers du BTP	755	650	-105	-13,9%
Financement des investissements	15 753	12 192	-3 561	-22,6%
Financement du fonctionnement	53 613	53 547	-66	-0,1%
établissements d'enseignement professionnel	9 008	8 112	-896	-9,9%
CFA sous convention paritaire : normes qualité	38 212	39 604	1 392	+3,6%
CFA sous convention paritaire : Autres subventions	2 561	1 938	-623	-24,3%
des CFA associés TP	1 887	1 969	82	+4,3%
des CFA associés hors TP	1 945	1 924	-21	-1,1%
Formation des personnels enseignants et des maîtres d'apprentissage	1 325	1 481	156	+11,8%
Appui et coordination des établissements	7 083	7 013	-70	-1,0%
Autres actions : formation continue, taxe d'apprentissage...	2 696	1 928	-768	-28,5%
<b>VARIATION DES FONDS DEDIES</b>	<b>8 549</b>	<b>18 637</b>	<b>10 088</b>	

### 2.6.2 Cotisation CCCA-BTP

La volonté des professionnels du bâtiment et des travaux publics de favoriser le développement de l'apprentissage s'est traduit par la mise en place d'une cotisation affectée à la formation des jeunes aux métiers du bâtiment et des travaux publics, notamment par la voie de l'apprentissage.

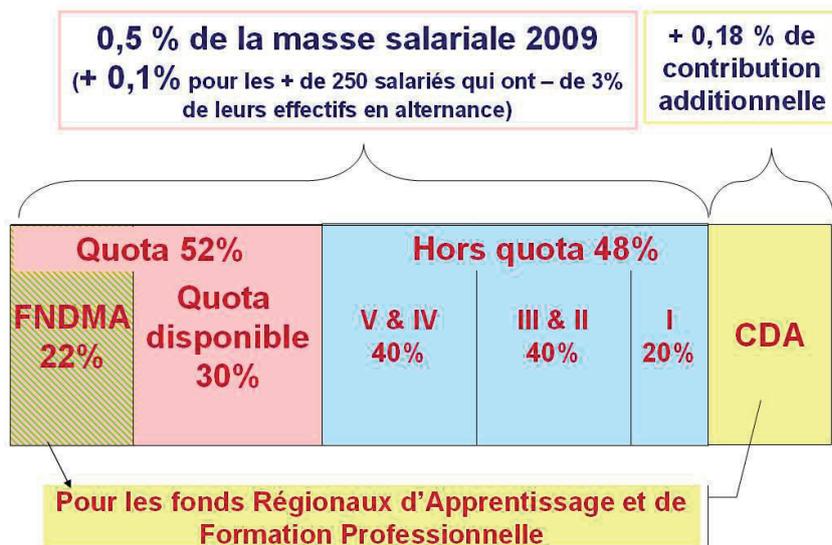
À partir des orientations des partenaires sociaux du BTP, elle contribue à la qualité de la formation au sein des établissements de formation conventionnés avec le CCCA-BTP.

#### Montant de la cotisation CCCA-BTP :

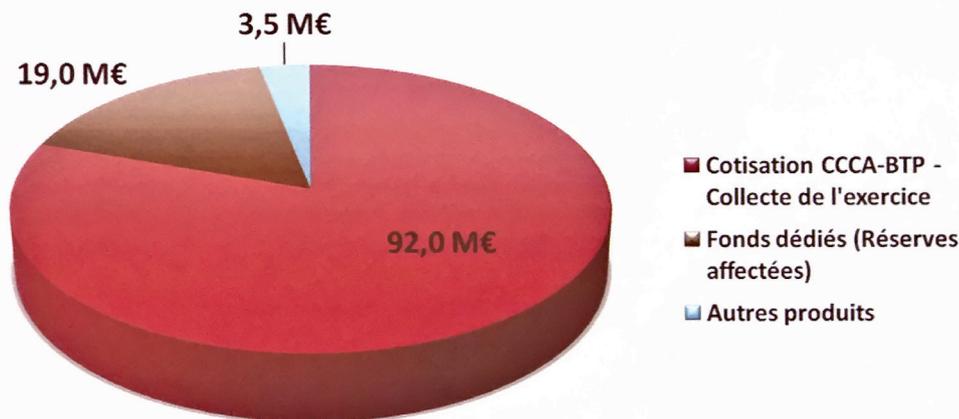
La cotisation CCCA-BTP est assise sur les salaires (assiette Sécurité sociale) versés par l'entreprise pendant la période, ainsi que sur les indemnités de congés payés et la prime de vacances conventionnelle versées par les caisses de congés payés du BTP.		
Effectif moyen	Bâtiment	Travaux publics
Moins de 10 salariés	0,30%	0,30% (*)
10 salariés et plus	0,30%	0,22%

(\*) à l'exception des entreprises d'installation électrique de lignes aériennes à haute tension, de lignes d'éclairage public souterraines ou aériennes, d'installation de stations centrales, de grands postes, de sous-stations, pour lesquelles le taux de cotisation est fixée à 0,10%.

### La taxe d'apprentissage en 2010



La taxe est recouvrée par BTP Prévoyance (groupe PRO BTP) qui procède à l'appel de trois acomptes trimestriels les 30 avril, 31 juillet et 31 octobre de l'année N. La taxe est déclarée le 31 janvier de l'année N+1, sur la base des salaires de l'année N, et le solde exigible versé à cette même échéance.



### 2.6.3 Taxe d'apprentissage

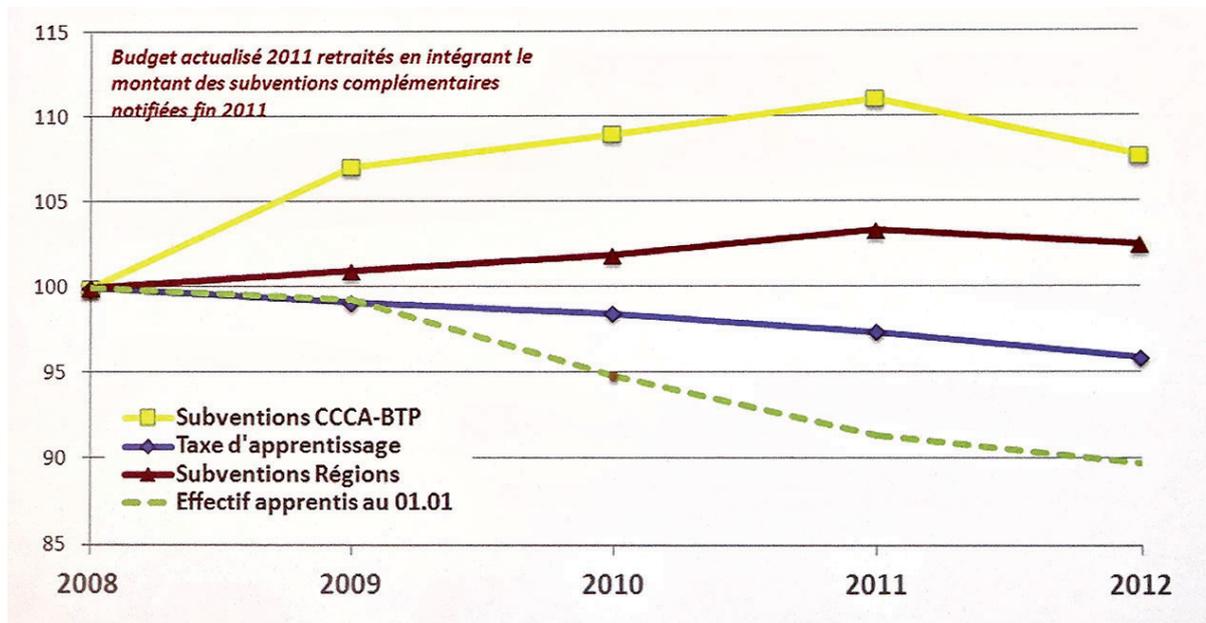
Le CCCA perçoit la « cotisation CCCA-BTP » recouvrée par BTP Prévoyance, de la taxe d'apprentissage et des subventions européennes pour des actions spécifiques.

	TA / apprenti 2009	TA / apprenti 2008	TA / apprenti 2007	TA / apprenti 2006
Minimum	302 €	316 €	307 €	253 €
Maximum	1.333 €	1.414 €	1.412 €	1.320 €
Moyenne	661 €	664 €	640 €	609 €

### 2.6.4 Bilan

La cotisation CCCA (donc les subventions CCCA) comme la taxe d'apprentissage sont étroitement dépendantes de l'activité des entreprises et plus particulièrement de l'évolution de la masse salariale.

Les subventions régionales dépendent des choix politiques tout en restant contraintes par la conjoncture économique.



## 3 Organisme gestionnaire

### 3.1 Forme juridique

C'est une association type « loi de 1901 » constituée sur la base des statuts de référence établis par les services du CCCA-BTP par les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national du BTP.

Elles sont présentées par des personnes physiques répondant aux règles fixées par l'Accord national du 6 septembre 2006.

Les organisations sont réparties dans le Conseil d'Administration en 2 collèges : collège « employeur », collège « salariés » (parité). Ces administrateurs sont nommés par leur organisation pour un mandat de trois ans renouvelable.

### 3.2 Objet

- Développer la formation professionnelle dans le BTP au plan régional.
- Créer et gérer un ou plusieurs CFA (objet principal) et organiser des actions de FPC et d'insertion professionnelle (objets accessoires).

### 3.3 Fonctionnement

Le Conseil d'Administration (CA), organe théoriquement souverain, se réunit tous les trimestres et le bureau en prépare la tenue.

Un bureau comportant un président, un trésorier, un vice président et un secrétaire sont élus au sein du CA tous les trois ans. Il suit et prépare les décisions du CA.

Comme dans toute association 1901, le président est investi de larges pouvoirs. Il délègue la gestion du personnel et des affaires courantes à un cadre : le secrétaire général, salarié de l'association.

L'Assemblée Générale (AG) est l'organe souverain de l'association. Elle se réunit au moins une fois par an pour approuver les comptes. Dans la majorité des cas, le CA se constitue en AG, à laquelle participent les membres invités.

Dans un nombre restreint de cas, l'AG se constitue en AG extraordinaire (modification des statuts, ...)

Les normes de « bonne conduite » des administrateurs peuvent être codifiées dans un règlement intérieur (RI) de l'association. Le RI complète les points non traités ou ambigus du statut. Attention, ne pas confondre le RI de l'association qui ne concerne que les administrateurs et celui de chaque CFA ou du siège, qui s'applique aux salariés, comme dans une entreprise.

### 3.4 Paritarisme

La plus grande partie des nouvelles associations régionales a dans ses statuts une composition « égalitaire » de la représentation syndicale : deux sièges par organisation, soit 20 membres titulaires (10 par collège) plus des suppléants. Dès 2013, la loi sur la représentativité devrait modifier la répartition des sièges dans le collège salariés.

#### 3.4.1 Double alternance

Là aussi, les statuts types, approuvés par le CCCA prévoient tous les 3 ans :

- Une alternance entre les collèges pour prendre présidence et secrétariat pour l'un et trésorerie et vice présidence pour l'autre.
  - Une alternance à l'intérieur de chaque collège pour l'obtention de la présidence et des autres postes
- Attention : il faut veiller à ce que chaque collège ne vote que pour désigner les membres du bureau issus de son sein. Il s'agit d'éviter par exemple que les patrons interfèrent dans la désignation d'un président du collège salarié.

#### 3.4.2 Comités Paritaires de Suivi d'Établissements (CPSE)

Des CPSE sont constituées dans beaucoup d'association régionale pour tenir compte des spécificités géographiques.

##### 3.4.2.1 Composition

Les directeurs des CFA participent aux réunions des CPSE

- 10 membres titulaires (5 collège employeurs – 5 collèges salariés)
- 10 membres suppléants

##### 3.4.2.2 Fonctionnement et mission

Ils se réunissent au moins deux fois par an en plus de leur participation aux Conseils de perfectionnement de leur CFA. Les directeurs des CFA participent aux réunions des CPSE.

La CPSE a pour missions de :

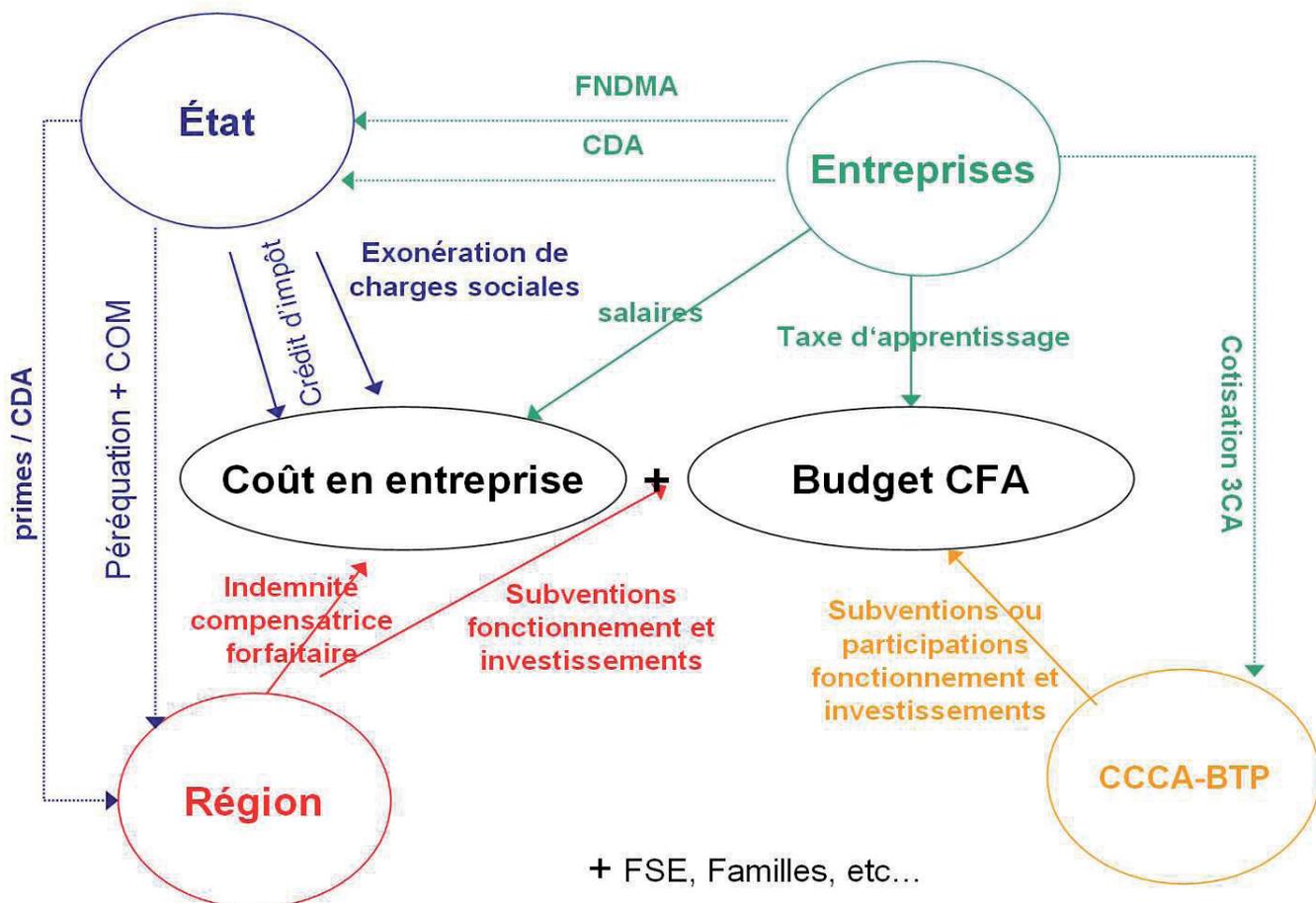
- Proposer des projets d'évolution de l'offre de formation.
- Contribuer à identifier les besoins d'évolution des plateaux techniques en liaison avec l'évolution des métiers.
- Identifier les financements de proximité utilisables.
- Promouvoir les CFA et UFA et l'apprentissage localement.
- Suivre les conventions des UFA créées sur leur territoire.
- Permettre, assurer et proposer des actions territoriales d'information.
- Favoriser une réflexion commune et une concertation avec les représentants locaux sur les questions touchant la formation professionnelle dans le BTP.

L'ensemble des représentants désignés au Conseil d'administration a vocation à faire partie des Comités Paritaires de Suivi d'Établissement (CPSE).

### 3.5 Finances

Les associations sont financées quasi uniquement par des fonds publics.

Les entreprises qui prennent des apprentis reçoivent des aides de l'état via les régions. Voici les flux :



L'essentiel de leurs charges provient des salaires. Voici les comptes consolidés de l'ensemble des associations

En K€	2009	2010	2011	2012	2012 /2011	2012 /2010
Frais de personnel	179 184	183 968	186 143	183 849	-1.2%	-0.1%
Autres charges	88 537	87 837	87 530	86 881	-0.7%	-1.1%
<b>Total charges courantes</b>	<b>267 721</b>	<b>271 806</b>	<b>273 673</b>	<b>270 730</b>	<b>-1.1%</b>	<b>-0.4%</b>
Taxes d'apprentissage	40 737	40 476	40 021	39 416	-1.5%	-2.6%
Subventions régions	142 959	144 256	145 641	145 129	-0.4%	0.6%
Subventions CCCA	44 948	45 767	45 513	45 232	-5.0%	-9.2%
<b>Total produits courants</b>	<b>266 797</b>	<b>267 182</b>	<b>266 242</b>	<b>263 079</b>	<b>-1.2%</b>	<b>-1.5%</b>
<b>Résultat courant</b>	<b>-923</b>	<b>-4 624</b>	<b>-7 431</b>	<b>-7 651</b>		
<i>Dont cumul des déficits courants</i>	<i>-3 027</i>	<i>-4 094</i>	<i>-6 065</i>	<i>-8 055</i>		

Le point important à noter : l'association ne vit pour l'essentiel que d'argent public issu de l'impôt (subventions régionales) et des salaires des travailleurs du BTP. Pour maintenir une formation propre à la branche, n'hésitons pas à mettre les patrons devant leurs responsabilités en exigeant qu'ils mettent la main à la poche pour entretenir l'outil de formation.

### 3.6 Tutelles

L'association s'insère dans un jeu complexe de relations avec l'extérieur :  
Faisons un bref tour d'horizon des tutelles auxquelles l'association est soumise.

#### 3.6.1 La Région : convention de création

Premier financeur de l'association, son poids est considérable. Tous les 5 ans, elle conclut avec l'association une « convention de création » par CFA. Cette dernière donne une existence légale au CFA, en fixe le nombre de sections pour chaque formation et détermine la subvention régionale.

#### 3.6.2 Le CCCA : convention de relation

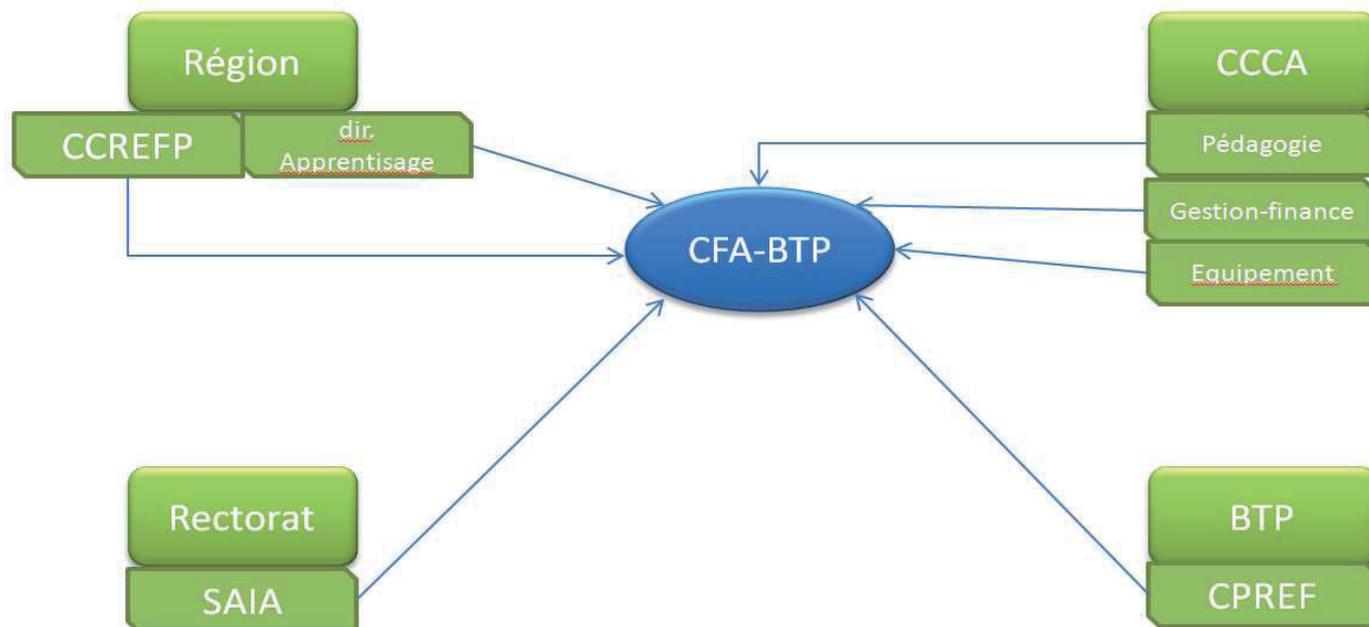
La convention de relation signée entre l'association et le CCCA assure à cette dernière l'appui pédagogique, technique et financier des conseillers du CCCA.

Elle permet au CCCA de verser des subventions à l'association régionale à l'intention des CFA.

Elle oblige l'association à respecter des règles fixées par le CCCA telles que le statut et la rémunération des personnels, les normes pédagogiques...

#### 3.6.3 Le ministère de l'éducation nationale (MEN)

En fixant les contenus de formation après avis des Commissions Paritaires Consultatives, le MEN donne un cadre à l'action des CFA et peut amener, entre autres, les associations à embaucher à certains niveaux de diplômes.



## 4 Les 75 CFA paritaires

### 4.1 Secrétaire général(SG) et directions

- Le SG est secondé par une équipe administrative plus ou moins étoffée : gestionnaire, comptable, secrétaires...
- Il coordonne l'activité des directeurs de chaque CFA dans le cadre des orientations politiques données par les administrateurs. Souvent, l'équipe de direction (SG, directeurs et adjoints de direction) prend le pouvoir au nom de sa grande connaissance technique de l'apprentissage si le pilotage politique n'est pas assez présent.
- Une commission paritaire composée de membres du CA et assistée du CCCA est constituée lors de l'embauche d'un cadre.
- Le directeur du CFA est responsable de la pédagogie mise en place dans le respect des directives du CCCA et des programmes officiels

### 4.2 Les apprentis

Pour l'essentiel, les CFA forment des apprentis tous titulaires d'un contrat de travail dans une entreprise dont l'activité correspond à nos métiers.

Ils ont entre 16 et 25 ans.

Les formateurs de CFA voient donc défiler ces jeunes salariés répartis en « stages » le plus souvent hebdomadaires. Une « rotation » correspond au cycle : semaines de travail en entreprise, retour en stage au CFA. Les formations se concentrent aux niveaux V et IV de la formation professionnelle (CAP et BP ou Bac Pro). Seules existent quelques formations supérieures dans les CFA paritaires. Ces formations durent 2 ans, sauf exception.

### 4.3 Les scolaires

Les CFA accueillent des jeunes scolaires en formation alternée préparatoire à l'apprentissage, les DIMA (ex CPA). Ils découvrent les métiers du BTP, viennent au CFA la moitié du temps scolaire et l'autre moitié sont en stage non rémunéré en entreprise.

### 4.4 Formation continue

Une activité marginale de formation alternée hors apprentissage s'adresse à des adultes en contrat de professionnalisation. Des actions ponctuelles de formation professionnelle continue peuvent être mise en place à la demande d'entreprises pour leurs salariés.

### 4.5 Conseil de Perfectionnement(CP)

C'est l'instance où la CGT peut intervenir directement dans un CFA. Le code du travail stipule que chaque CFA doit réunir son CP 3 fois par an.

Les membres du CP :

- La direction du CFA
- Des représentants de l'association, président et SG
- Des représentants des apprentis
- Des représentants du personnel du CFA enseignant et non enseignant
- Des représentants institutionnels : Conseil Régional, Mairie, rectorat
- Des représentants des organisations syndicales et des fédérations patronales

Le CP doit être informé des ouvertures et fermetures de formation, des conditions de la rentrée, du budget... Mais il ne dispose d'aucun moyen d'action ! D'où l'importance de la CPSE comprenant la délégation des organisations au CP. C'est la CPSE qui pourra faire remonter au CA et/ou à l'AG la réalité de terrain vécue au CFA.

### 4.6 les personnels

#### 4.6.1 statut

Les quelques 3500 salariés du réseau bénéficient d'un accord collectif étendu datant de 1982. La convention

de relation CCCA - Association oblige cette dernière à le respecter sans en déroger. L'association donne délégation au secrétaire général du CCCA en ce qui concerne cet accord et les salaires. Les administrateurs sont les employeurs des salariés de leur association.

#### **4.6.2 Syndicat CGT du personnel**

En 2012, il syndique 240 camarades dans le réseau. Engagé dans de nombreuses luttes depuis sa création en 1972, ses combats d'aujourd'hui portent sur les mêmes thèmes que ceux de toute la CGT.

La CGT des CFA du btp peut être jointe par l'intermédiaire de son site : <http://cgtcfa.com> qui permet de se tenir au courant des luttes et d'intervenir dans les débats. Vous pouvez vous abonner à sa lettre d'information gratuite en envoyant un mail à : [secretaire@cgt-cfa.com](mailto:secretaire@cgt-cfa.com)

## 5 Le rôle des administrateurs

### 5.1 mandat

L'union régionale désigne les camarades qui vont administrer l'association gestionnaire des CFA de leur région. Ce mandat, tacitement renouvelé tous les trois ans peut être repris à tout moment et être confié à un autre camarade.

#### 5.1.2.1 Etre mandaté

Il s'agit de représenter et défendre les positions fédérales et confédérales de la CGT. La désignation par l'organisation syndicale implique donc de se tenir au courant des positions fédérales et d'en être le relais mais aussi de participer aux débats internes pour faire avancer la réflexion collective.

#### 5.1.2.2 Compte rendu de mandat

Il est hors de question de se comporter en « électron libre ». Entretenir un lien fort avec l'organisation syndicale suppose d'établir un bref compte rendu de toutes les réunions où siège l'administrateur CGT. Bien sûr, cela doit se faire en respectant la vie privée si des cas personnel venaient à être évoqués en bureau ou CA. Néanmoins, la nécessité de rendre compte à l'organisation doit passer outre toute clause de prétendue « confidentialité ».

### 5.2 La responsabilité à chaque niveau

#### 5.2.1 Responsabilité de l'association

La responsabilité de l'Association du fait de ses salariés est engagée lorsqu'il y a un lien entre l'acte et l'exercice des fonctions.

A l'inverse, il y a exonération de la responsabilité de l'Association du fait de ses salariés en cas d'abus de fonction.

Abus de fonction = agissement hors des fonctions pour lesquelles la personne est employée sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions.

La responsabilité de l'Association du fait de ses salariés n'est pas engagée lorsque le salarié (victime) a fait preuve d'imprudence ou de mauvaise foi en se livrant à une opération sortant de ses attributions.

Exemples : vol commis par le salarié, accident commis par le salarié avec le véhicule de l'entreprise

La responsabilité de l'Association exclut celle du salarié dès lors que ce dernier n'a pas excédé les limites de sa mission.

La responsabilité de l'Association n'est pas engagée lorsque le salarié a été condamné pénalement en cas d'infraction intentionnelle même en cas d'ordre donné.

La responsabilité pénale des personnes morales est généralisée dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction sont réunis

### REGLES GÉNÉRALES

#### La distinction entre la responsabilité civile et la responsabilité pénale

	Responsabilité civile	Responsabilité pénale
<b>Définition</b>	Obligation de réparer un préjudice causé soit directement par son propre fait soit indirectement par une personne ou une chose dont on est responsable ou dont on a la garde	Obligation de répondre des infractions à la loi Sanction de comportements considérés comme des atteintes à l'ordre public
<b>Principes</b>	3 éléments <ul style="list-style-type: none"> <li>Fait dommageable</li> <li>Préjudice</li> <li>Lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice</li> </ul>	Application restrictive du fait de son caractère répressif débouchant sur des peines privatives de liberté (emprisonnement...) Pas d'engagement, par application du principe de légalité des peines, en dehors d'un texte légal érigeant en infraction le comportement qui fait l'objet de poursuites.

## 5.2.2 Responsabilité personnelle de l'administrateur

### La délégation de responsabilité pénale :

- Objet de la délégation : exonérer la responsabilité pénale du dirigeant de l'Association (Président)
- Délégation de pouvoirs = capacité à agir d'une personne (déléataire) à la place du dirigeant (délégrant)
- Délégation de pouvoirs # délégation de signature

### Notion de délégation de pouvoirs développée en matière d'hygiène et de sécurité:

En cas d'absence de délégation de pouvoirs, possibilité de considérer une faute personnelle au sens de l'article L. 4741- 1 du code du Travail mais valable également en matière de durée du travail, de médecine du travail, de repos dominical, de tenue des registres du personnel, de représentation du personnel, etc.

Pas d'assurance contre une mise en œuvre de la responsabilité pénale puisqu'il n'est pas possible de se garantir contre ses propres infractions à la loi. Il est par contre possible de se faire garantir une assistance juridique.

Assurance uniquement contre une mise en œuvre de la responsabilité civile.

## 5.2.3 Envers le personnel

L'administrateur n'est pas un super délégué du personnel qui va se substituer aux IRP, mais il est encore moins un « patron » gérant une entreprise. Il doit donc être à l'écoute des revendications et rester en contact étroit avec le DS CGT.

## 5.2.4 Envers les apprentis

### Les 68 000 apprentis du BTP : pour la CGT un jardin syndical à cultiver !

On sait que les apprentis sont à plus de 85% dans l'artisanat, le reste dans les grandes entreprises, les collectivités locales et autres.

Si, jusqu'alors, il est difficile pour la CGT d'entrer en contact avec les salariés de l'artisanat, vu leur dispersion, pour les apprentis c'est plus facile du fait qu'ils sont regroupés toutes les trois semaines dans le CFA. Les contacter pour leur distribuer du matériel syndical dépend de notre organisation avec les UL et USC. Ce sont des jeunes travailleurs avec un contrat de travail, la CGT a donc des choses à leur dire. C'est là un champ d'investigation pour nos USC et URC.

## 5.3 prises de position

C'est le sujet le plus délicat : prendre position et voter en tenant compte de l'intérêt des apprentis, du personnel et des orientations générales de la CGT.

### 5.3.1 Ouverture et fermeture de formation

Si l'ouverture d'une nouvelle formation semble pouvoir être acceptée, voire proposée sans se poser trop de questions, il convient au préalable d'envisager les répercussions sur l'organisation du travail avec les IRP CGT et le DS.

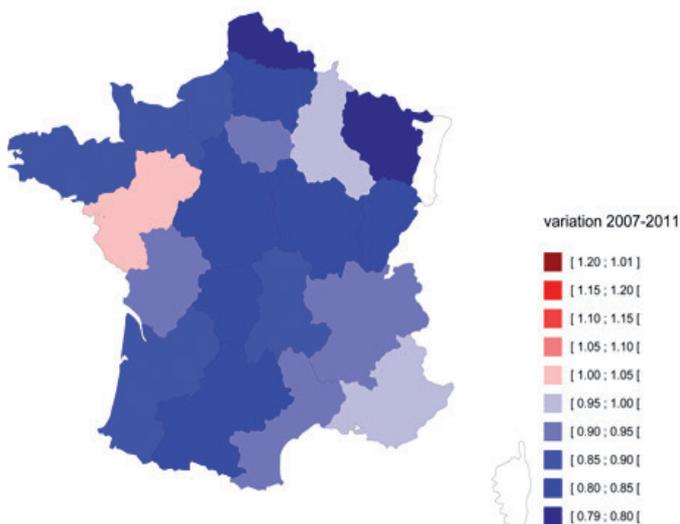
Les fermetures sont beaucoup plus problématiques en raison de leur impact sur les conditions de formation des apprentis et sur l'emploi du personnel. Là aussi, avant le CA, consulter directement le syndicat du personnel pour mesurer l'impact des décisions et l'existence d'alternatives.

Ne pas hésiter à faire remonter le problème au niveau régional avant de se prononcer.

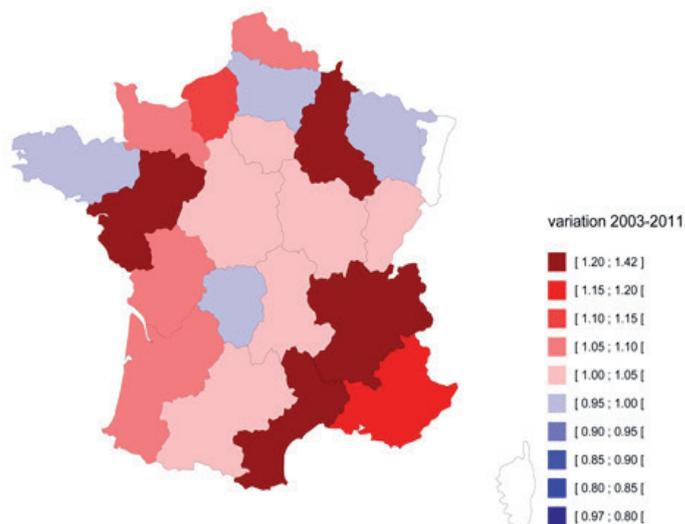
### 5.3.2 Budget

Ici comme ailleurs, les patrons se servent du mythe de la fatalité économique pour imposer leurs décisions et nous les faire accepter. Ainsi, ils attribuent la baisse de ressources des associations à la baisse des effectifs apprentis et donc des subventions régionales alors que les charges restent constantes. En fait, ils étayaient cette affirmation en partant du pic historique des effectifs de 2007. En faisant l'étude sur 10 ans, on s'aperçoit que les effectifs 2011 sont comparables à ceux de 2003.

Evolution des effectifs des CFA entre 2007 et 2011



Evolution des effectifs des CFA entre 2003 et 2011



Décortiquer un budget est en dehors de nos compétences et ne rentre pas dans les objectifs de cette formation. Si nécessaire, il faut faire appel à des camarades spécialistes ou même déclencher un audit financier. Distinguons les budgets des CFA des comptes consolidés de l'association.

### 5.3.2.1 Budget normé et budget normal d'un CFA

Pour permettre une affectation juste des subventions aux CFA et un contrôle budgétaire efficace, le CCCA-BTP a élaboré un outil d'analyse des coûts de fonctionnement des CFA-BTP : le « budget normé ».

Le budget normé d'un CFA est le coût standard ou encore le montant total des dépenses de fonctionnement (frais de personnel et autres charges) que le CFA doit théoriquement engager pour assurer une organisation de ses formations conforme aux normes de qualité pédagogique définies par le CCCA-BTP.

Le budget normé est ainsi la traduction financière des recommandations du CCCA-BTP en matière de qualité pédagogique et d'organisation des formations.

L'écart entre le budget du CFA (prévisionnel ou réalisé par le CFA) et le budget normal est l'indicateur de gestion utilisé par le CCCABTP pour analyser l'adéquation des dépenses du CFA par rapport aux « normes CCCA-BTP ». Il peut s'exprimer soit en euros soit en %.

Voici, à titre d'exemple, le budget normé d'un CFA en difficulté :

	Budget Normé	Budget Normal		Budget Initial	Écart Budget Initial/Normal	
	Unités	Ecart	Unités	Unités	Unités	%
<b>Personnel Direction</b>						
Directeur	1,00		1,00	0,92	-0,08	-8,3%
Adjoints pédagogiques	1,00	1,00	2,00	1,50	-0,50	-25,0%
<b>TOTAL Direction</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>2,42</b>	<b>-0,58</b>	<b>-18,4%</b>
<b>Personnel Pédagogique</b>						
Français	8,31	0,14	8,45	7,68	-0,77	-9,1%
Mathématiques / Sciences	8,68		8,68	10,05	1,37	15,8%
Dessin (dt Arts appl. des Bac Pro)	6,60		6,60	5,82	-0,79	-11,9%
Langues	0,07		0,07	0,00	-0,07	n.s.
EPS (dont éducateur sportif)	2,75		2,75	2,75	0,00	0,0%
Autres (dt gestion, PSE et Acc Pers.)	0,05		0,05	0,00	-0,05	n.s.
<b>Total Professeurs EG</b>	<b>26,47</b>	<b>0,14</b>	<b>26,61</b>	<b>26,30</b>	<b>-0,31</b>	
Gros oeuvre	4,36		4,36	5,74	1,38	31,8%
Travaux Publics	0,18		0,18	1,30	1,12	615,0%
Finition	6,18		6,18	6,86	0,68	11,0%
IS/IT	5,49	0,07	5,56	7,70	2,13	38,3%
CV	0,00		0,00	0,00	0,00	n.s.
Bois	1,45	0,14	1,59	2,00	0,41	25,4%
Ee	2,67		2,67	3,88	1,21	45,5%
Métal	0,91		0,91	1,30	0,39	43,0%
Techniques	0,00		0,00	0,00	0,00	n.s.
<b>Total Professeurs EP</b>	<b>21,24</b>	<b>0,21</b>	<b>21,45</b>	<b>28,78</b>	<b>7,32</b>	
Responsable de CRAF	1,00		1,00	1,00	0,00	0,0%
Conseiller Jeunes et entreprises	1,00		1,00	0,50	-0,50	-42,5%
<b>TOTAL Pédagogie</b>	<b>49,71</b>	<b>0,35</b>	<b>50,06</b>	<b>56,58</b>	<b>6,51</b>	<b>12,7%</b>
<b>Personnel d'Animation</b>						
Adjoint d'animation	1,00		1,00	1,00	0,00	0,0%
Animateur de jour	4,31		4,31	3,75	-0,56	-13,0%
Surveillant de nuit			0,00	0,25	0,25	
<b>TOTAL Animation</b>	<b>5,31</b>	<b>0,00</b>	<b>5,31</b>	<b>5,00</b>	<b>-0,31</b>	<b>-4,6%</b>
<b>Personnel d'Administration</b>						
Secrétaire Général				0,00		
Comptabilité (dt adj, ...)				1,00		
Secrétariat		0,50		8,20		
Développeur de l'apprentissage		1,00	1,00	1,00		
Personnel OG multi-CFA ou régional				0,00		
<b>TOTAL Administration</b>	<b>7,00</b>	<b>1,50</b>	<b>8,50</b>	<b>10,20</b>	<b>1,70</b>	<b>27,3%</b>
<b>Personnel de Service</b>						
Ouvriers d'entretien	1,00		1,00	1,00	0,00	
Agent de service dt gardien	5,50		5,50	0,00	-5,50	
Cuisine (dt agent de service rest)			0,00	0,00	0,00	
<b>TOTAL Service</b>	<b>6,50</b>	<b>0,00</b>	<b>6,50</b>	<b>1,00</b>	<b>-5,50</b>	<b>-84,2%</b>
<b>Salaires Bruts</b>						
Charges sociales et fiscales				51,47		
616410 IJSS				0,00		
616420 ou 681550 Retraite				0,00		
Charges patronales OG Multi CFA				0,00		
<b>Total Personnel Direct</b>	<b>70,52</b>	<b>2,85</b>	<b>73,37</b>	<b>75,19</b>	<b>1,82</b>	<b>5,3%</b>
Personnel Extérieur (+)				3,00	3,00	n.s.
<i>retraitement frais de personnel</i>						
<b>TOTAL Frais de Personnel</b>	<b>70,52</b>	<b>2,85</b>	<b>73,37</b>	<b>78,19</b>	<b>4,82</b>	<b>8,3%</b>

La CGT des CFA peut fournir le budget normé type, mais c'est à chaque administrateur que revient le droit et le devoir d'exiger que lui soit remis le budget normé et normal de chaque CFA de son association.

Évolution Apprentis		Libellé région	Ratio subventions CR hors THR / apprenti			Évolution Ratio		Classement	
2008/2007	2008/2006		2006	2007	2008	2008/2007	2008/2006	2008	3 ans
0,6%	4,8%	LIMOUSIN	2 272	2 417	<b>2 685</b>	11,1%	18,2%	1	2
1,4%	7,7%	CHAMPAGNE-ARDENNE	2 470	2 461	<b>2 541</b>	3,2%	2,9%	2	1
1,4%	5,4%	PICARDIE	2 318	2 500	<b>2 448</b>	-2,1%	5,6%	3	3
1,6%	5,5%	CENTRE	2 188	2 177	<b>2 291</b>	5,2%	4,7%	4	4
0,1%	3,9%	BOURGOGNE	2 076	2 091	<b>2 218</b>	6,1%	6,8%	5	8
1,2%	6,1%	AQUITAINE	2 048	2 201	<b>2 181</b>	-0,9%	6,5%	6	6
6,5%	15,2%	LANGUEDOC-ROUSSILLON	2 111	2 123	<b>2 165</b>	2,0%	2,6%	7	7
-0,3%	1,6%	ILE-DE-FRANCE	2 187	2 200	<b>2 155</b>	-2,0%	-1,5%	8	5
1,0%	3,5%	PAYS DE LA LOIRE	2 104	2 116	<b>2 152</b>	1,7%	2,3%	9	9
1,3%	6,1%	BASSE-NORMANDIE	1 771	1 872	<b>2 114</b>	12,9%	19,4%	10	12
2,8%	7,5%	POITOU-CHARENTES	2 067	2 045	<b>2 055</b>	0,5%	-0,6%	11	10
3,3%	10,6%	HAUTE-NORMANDIE	1 987	1 975	<b>2 037</b>	3,1%	2,5%	12	11
1,1%	2,6%	PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	1 702	1 770	<b>1 988</b>	12,3%	16,8%	13	15
1,8%	8,9%	AUVERGNE	1 772	1 926	<b>1 945</b>	1,0%	9,8%	14	13
6,3%	16,2%	RHÔNE-ALPES	1 675	1 768	<b>1 936</b>	9,5%	15,6%	15	17
0,6%	8,2%	FRANCHE-COMTÉ	1 726	1 854	<b>1 906</b>	2,8%	10,4%	16	14
0,5%	4,5%	BRETAGNE	1 740	1 822	<b>1 863</b>	2,2%	7,0%	17	16
2,4%	6,6%	MIDI-PYRÉNÉES	1 529	1 498	<b>1 790</b>	19,5%	17,1%	18	19
-0,4%	6,9%	LORRAINE	1 508	1 552	<b>1 739</b>	12,1%	15,3%	19	20
2,1%	11,1%	NORD - PAS-DE-CALAIS	1 687	1 566	<b>1 649</b>	5,3%	-2,2%	20	18
<b>1,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 946</b>	<b>1 993</b>	<b>2 081</b>	<b>4,5%</b>	<b>7,0%</b>		

### 5.3.2.2 Budget et compte de résultat de l'association

Le plus simple est de se concentrer sur les évolutions des charges d'une année sur l'autre et d'interroger le SG et le comptable sur les écarts significatifs. Dans un second temps, si l'association est en déficit, il convient d'interpeler les patrons sur la façon dont ils demandent à leurs adhérents d'orienter la TA vers les CFA paritaires et d'insister sur la nécessité de maintenir l'outil de formation.

### 5.3.3 Gestion du personnel

Licenciements pour faute ou pour causes économiques sont autant de pièges tendus aux représentants de la CGT. Il faut savoir dire non et ne pas hésiter à demander aux structures de la CGT d'alerter la presse régionale sur la situation dégradée d'un ou plusieurs CFA.

## Conclusion

Les patrons tenteront d'endormir les administrateurs CGT sur le thème de la cogestion et des hommes de bonne volonté. Le CA d'une Association paritaire régionale n'a rien à voir avec les Bisousnours. La lutte de classe y est plus feutrée qu'ailleurs mais pas moins dangereuse.

**Les structures de la CGT sont là pour vous soutenir : en cas d'épreuves, vous ne serez pas seul !**