

Branche des Organismes de Formation

- L'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2020.
 - L'accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel ;
- L'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades ;

À la suite de la consultation des syndiqués sur la branche Formation, l'avis du BN et l'avis négociateurs sur la branche des OF, nous ne signerons que **l'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades** ;

Pourquoi ?

Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2020.

Cet accord ne fait qu'entériner les 2 derniers avenants portant sur les minima conventionnels que nous n'avons pas signé.

Il y a deux grilles.

- 1- Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié·e·s dont les emplois sont classés selon l'ancienne classification
- 2- Salaires minima conventionnels annuels bruts des salarié·e·s dont les emplois sont classés selon la nouvelle classification

Cet accord rappelle que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun·e des salarié·e·s qu'elle emploie.

Les OP ont décidé qu'il n'y aurait aucune augmentation des minima sur 2020 et probablement 2021, l'argument mis en avant étant l'impact de la crise sanitaire sur les OF. D'autre part nous n'avons pas signé les 2 derniers avenants sur les minima

NON SIGNATAIRE



**Syndicat National
des Personnels
de l'Enseignement
et de la Formation
Privés**

L'accord du 10 novembre 2020 relatif au temps partiel

Les grandes lignes de l'accord

14 hebdo moyennant des contreparties sur les conditions de travail et l'organisation du travail afin de faciliter le multi-emploi et des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite du dixième de cette durée, qui sont majorées au taux de 20 % ; des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle de travail et dans la limite du tiers de cette même durée qui sont majorées au taux de 25 %.

1- L'ancien accord de branche était à 15h30 hebdo.

On passe aujourd'hui à 14h hebdo. C'est une régression par rapport à la loi (24h). La CGT n'a pas signé l'ANI du 11 janvier 2013.

2- Il y a la réforme sur l'assurance chômage qui doit arriver sur la table de négociation chômage en avril 2021 et qui va pleinement impacter les salariés précaires...

En effet, aujourd'hui beaucoup de CDD sont à temps partiel parfois sur des périodes courtes. Que prévoit la réforme chômage ?

Les grands perdants seront ceux qui alternent période de chômage et contrats courts car le nouveau calcul du SJR (salaire journalier de référence) tiendra compte des jours travaillés et des jours non travaillés ce qui fait forcément baisser le montant de l'allocation.

Les études démontrent que 1,2 millions d'entre eux devraient perdre partiellement ou totalement l'accès à l'indemnisation du chômage. Les plus touchées par ces nouvelles dispositions seront entre autres les femmes et plus généralement les précaires alternant chômage et CDD,

3 - Les femmes vont être davantage précarisées

Petit focus sur la Branche OF

- taux de féminisation 62,5%

- 19 % des contrats sont des CDD dont 22 % sont des temps partiels

- Les femmes sont plus nombreuses à temps partiel que les hommes

Nous n'osons même pas aborder le sujet de la retraite et son retour sur la table pour des salarié.es qui ont passé une bonne partie de leur vie à temps partiel.

On comprend aisément pourquoi le métier de formateur est aujourd'hui un métier en tension....

**Il nous semble inutile de cautionner davantage de précarité
Nous ne signerons pas cet accord régressif !**



**Syndicat National
des Personnels
de l'Enseignement
et de la Formation
Privés**

L'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades

Sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées tel que suit :

3 jours rémunérés par an et par salarié·e ; portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié·e si l'enfant malade est âgé·e de moins d'un an ou s'il est en situation d'handicap ou si son état de santé relève des affections longues durées issues des dispositions de l'article D 160-4 du Code de la Sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Notre avis

On peut regretter la clause d'ancienneté d'un an, néanmoins cet avenant clarifie les dispositions conventionnelles et est mieux-disant que la loi.

Nous serons donc signataire de cet avenant.