

COMPTE-RENDU DE LA CPPNI DES OF 10/03/2021

10H-12H30 -14H-16H30

Présents

Annélie MONNERET, Patricia MEDJBOURI
William PERENNES

1. RELEVÉ DE DÉCISION DE LA DERNIÈRE CPPNI

Les corrections de la CGT ont été acceptées.

RD de la CPPNI du 14.01.2021 adopté à l'unanimité.

RELEVÉ DE DÉCISIONS

1. PRD

CGT vote pour sur le 1^{er} RD du 3 décembre 2020

CGT vote contre sur le 2^{ème} RD du 18 décembre 2020 dans la mesure où la prorogation de l'avenant à l'accord de méthode n'a pas été mis à l'ordre du jour.

Pour la CGT, un système mixte présentiel/distanciel doit être mis en place. De plus dans le cadre d'une réunion sur la journée, le repas déjeuner devrait être pris en charge.

Décision n°1 : validation des PRD

Vote sur 03/12 : CFDT CFTC CGC FO CGT – FFP SYNOFDES : POUR

Vote sur 18/12 : CFTD CFTC CGC FO – FFP SYNOFDES : POUR - CGT : CONTRE

La CGT vote contre le 2^{ème} RD du 18 décembre 2020 dans la mesure où la prorogation de l'avenant à l'accord de méthode n'était pas inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI du 18 décembre et a donc été négocié sans que la CGT soit présente à cette réunion.

2. Repas et achat d'un compte Zoom visio :

Décision n°2 : prise en charge des repas

Vote sur principe de prise en charge du déjeuner :

Favorable : CGC CFTC CGT

Défavorable : FO CFDT SYNOFDES FFP

Création d'un Zoom paritaire

➤ Via l'Association de gestion se doter d'un compte professionnel

Décision n°3 : Vote favorable à l'unanimité sur l'acquisition du zoom

3. Prévoyance et Santé

➤ Point d'information sur les Avenants du 1^{er} décembre 2020, Santé et Prévoyance, ouverts à la signature jusqu'au 18 janvier 2021.

Décision n°4 sur signature des avenants :

➤ Signataires : FO CGC CFDT CFTC SYNOFDES FFP

La CGT a indiqué que les OS salariés et OS patronales découvriront si la CGT est signataire ou pas lors de la procédure de mise en œuvre des signatures prévues par l'accord de méthode négocié le 18 décembre 2020

4. Déploiement de l'Accord formation (communication sur l'Accord de Branche, délégation CPNEF sur Pro-A, information d'AKTO des nouvelles durées contrats de pro ...) – décision

Sur communication

- La CPPNI, à l'unanimité, mandate la CPNEF pour communiquer l'accord formation à AKTO.

Sur l'Accord Pro-A

Décision n°5 : CPNEF mandatée pour négocier l'Accord Pro A en informant régulièrement la CPPNI de l'avancée des travaux.

Votes favorables : CGC CFDT CFTC CGT FO / SYNOFDES FFP

- Sur les sous-commissions : compétence de la CPNEF. Sujet à l'ordre du jour de la première réunion de la CPNEF. Les membres de l'ex-observatoire seront conviés.

Sur Commissions transverses AKTO

Retours sur la commission « développement des compétences pour les -50 » par Nadine Gagnier et Patrick Bonnet

Rôle

Son rôle est de contribuer au développement des compétences en conformité avec les politiques de branches.

Avec comme missions principales : du pilotage d'ingénierie, de capitalisation et de mutualisation de projets et de mise en œuvre d'actions collectives.

Ce dernier point est important pour nos entreprises et salariés et devra être traité rapidement pour 2021

Les représentants à cette commission sont bien des représentants de la Branche et n'y participent pas au titre des prestataires.

CGC appelle à la vigilance et à la possibilité de la branche de conditionner, dans le cahier des charges des actions collectives, la possibilité de répondre à l'application de la CCNOF.

Côté FFP, il s'agit plutôt de veiller à ce que les critères attendus par la commission et définis par AKTO soient appliqués dans le cadre des marchés publics dont la qualité (qualiopi, ...).

Pour mémoire, il y a 4 commissions transverses :

- Commission alternance (dont notamment l'apprentissage), demandeurs d'emploi et attractivité
- Commission développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Commission mobilité professionnelle et certification
- Commission OPMQC, GPEC et évaluation

5. Facturation Secrétariat paritaire – décision

Décision n°6 sur validation facture et devis 2021

Votes favorables : FO CFDT CGC CFTC CGT / SYNOFDES FFP

- Il est acté que la facture FFP si elle correspond au devis validé ce jour, la facture n'aura pas à être validée postérieurement. Ce principe est étendu à toutes les autres factures : validation par la présidence uniquement si montant de la facture correspond au devis
- Sur le fonctionnement des missions de secrétariat paritaire confiées à la FFP : le système acté en 2020 est reconduit en l'état en 2021 dans les mêmes conditions. Une alerte sera faite aux partenaires sociaux en cas de dépassement du seuil défini paritairement.

6. CDII : Echéances et organisation de la négociation

Décision n°7 : lancement et échéances des travaux CDII

Les partenaires sociaux de la branche des OF décident d'ouvrir un chantier sur le CDII.

Pour ce faire, au-delà des éléments déjà collectés (remise d'un document par la CGT et d'un document de Centreinfo transmis par FO), ils engagent une étude, qui sera confiée à un prestataire extérieur, pour faire un état des lieux du recours au CDII, des pratiques à l'échelle des entreprises de la branche et des besoins éventuels.

Le prestataire choisi devra rendre ses conclusions au mois d'août 2021 au plus tard soit 15 jours avant la CPPNI du 15 septembre 2021.

Les organisations d'employeurs proposeront en amont de la prochaine CPPNI du 10 mars 2021 et au moins 15 jours avant, un projet de cahier des charges qui sera discuté et validé à cette occasion.

Parallèlement, et dès la prochaine CPPNI du 10 mars, des discussions sont engagées sur les dispositions conventionnelles actuelles.

En tout premier lieu, les partenaires sociaux s'attacheront à vérifier l'adéquation du texte conventionnel avec les dispositions légales en vigueur.

En second lieu, ils préciseront le périmètre éventuel de négociation.

En amont de la CPPNI du 15 septembre, l'étude, dont le rendu sera effectué 15 jours avant par le prestataire aux membres de la CPPNI, permettra la stabilisation définitive du périmètre éventuel de la négociation.

Votes favorables : CFTC CGC CFDT FO CGT / SYNOFDES FFP

7. Agenda social : proposition d'agenda paritaire

Décision n°8 : validation du projet paritaire prévisionnel 2021 amendé (pj) et chantier d'un accord APLD non-retenu par le collège Employeur

Votes favorables : CFTC CFTDT CGT FO / FFP SYNOFDES

Abstention : CGC

Sur toilettage / mise à jour : proposition de confier ce travail de mise à jour à un prestataire externe (à débattre plus tard).

8. Commission de suivi Accord classification

Rappel de l'article 6 de l'accord

Article 6

En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les protagonistes pourront saisir la commission nationale adhoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un compte rendu du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

Cette commission sera composée et d'un représentant pour chaque organisation syndicale signataire du collège salarié et d'un nombre égal de représentants du collège employeur et se réunira au moins une fois tous les 3 mois, pendant la période de mise en place effective de la nouvelle classification.

Les décisions de la commission s'imposeront aux deux parties et donneront lieu à un protocole d'accord transactionnel.

La Commission sera dissoute dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

La décision de l'intégration des non signataires à la commission ad'hoc est reportée.

Calendrier 2021 des CPPNI

Mois	Date	Commissions	Horaire (à valider)
janvier	jeudi 14	CPPNI	10h à 13h 14h à 16h30
mars	mercredi 10	CPPNI	10h à 16h30 à confirmer
juin	mercredi 9	CPPNI	10h à 16h30 à confirmer
septembre	mercredi 15	CPPNI	10h à 16h30 à confirmer
novembre	jeudi 25	CPPNI	10h à 16h30 à confirmer

2. CAHIER DES CHARGES ETUDE CDII

Il a été décidé de commander une étude sur les CDII financée par AKTO. Les OS Patronales ont adressé un projet de cahier des charges relatif à cette étude qui est donc mis en discussion.

▪ Négociation et étude :

Le cahier des charges tel que proposé par les organisations patronales conditionne le démarrage des négociations sur le CDII aux résultats de l'étude sur les CDII.

La CGT indique qu'il n'en a jamais été question, au contraire, les négociations sur le CDII doivent démarrer dès maintenant comme inscrit dans l'agenda social.

La FFP souhaite une étude préalable à la négociation.

Le SYNOFDES dit souhaiter faire évoluer le CDII mais sous l'éclairage de l'étude commandée, les discussions de fond nécessitant de la matière.

Les OSS ainsi que le secrétariat paritaire confirment néanmoins qu'il n'a jamais été question de conditionner la négociation aux résultats de l'étude.

▪ **Les mandats des représentants :**

La CGC interroge sur les modalités entre GT ou CPPNI.

Pour le SYNOFDES, ce qui importe quelle que soit la modalité retenue c'est fait que les participants aient mandat pour négocier. Mais dans tous les cas, le SYNOFDES préfère attendre septembre avec les résultats de l'étude.

La CGT est d'accord pour une étude mais sans aucun conditionnement avec les négociations.

La CFTC estime qu'en l'absence d'étude, on n'obtiendra rien, donc autant se pencher de suite sur le cahier des charges.

Pour FO, si le cahier des charges est trop précis, l'échantillon sera restreint et ce n'est pas le but visé.

▪ **Sur les déplacements :**

La CGT interroge suite à un cas concret dont elle a eu connaissance : en cas de déplacement à l'intérieur du seule et même journée télé-travaillée, le domicile et le lieu de travail se confondent. Comment dans ce contexte éviter la confusion entre trajet (domicile-lieu de travail) et déplacement (entre 2 lieux de travail).

Charge à chaque OS d'adresser des prestataires potentiels d'ici le 15/03/2021 pour l'envoi du cahier des charges.

3. TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL À DISTANCE (1/2)

▪ **Tour de table des positions de chaque OS :**

La CFDT est pour un accord-cadre sur le télétravail avec un maximum d'éléments pour encadrer cette pratique qui pourra perdurer au-delà de la crise sanitaire.

La CGT est favorable à un accord-cadre sur le télétravail, s'il s'agit d'améliorer l'existant et de l'adapter à notre secteur. Mais attention télétravail et distanciel ne sont pas à confondre, le télétravail est une norme juridique (section 4 du code du travail) notamment en termes de droit puisqu'aucune norme n'existe sur le travail à distance.

La CFTC est favorable à un accord-cadre et propose de traiter le droit à la déconnexion.

La CGC trouve utile de voir ce qu'on peut ajouter à l'existant et interroge donc sur ce qu'on veut mettre dedans.

FO est pour un accord-cadre en espérant trouver une volonté collective et un équilibre entre les intérêts des OSS et des OSP.

Le SYNOFDES juge qu'il est nécessaire de se pencher sur le télétravail, mais sans précipitation, il faut le faire avec le recul sur la période de crise pour ouvrir le prisme. Le débat peut attendre fin 2021.

La FFP est favorable au fait de pouvoir sécuriser les employeurs et les salarié-es en reprenant l'ANI et en élaborant une charte.

CFDT, CGT, CFTC, FO : favorables à un accord-cadre sur le télétravail

CGC : en questionnement sur le contenu qu'elle que soit la modalité retenue.

SYNOFDES : pour un report de la question d'ici fin 2021

FFP : favorable à une charte ou un guide

▪ Accord, Charte, Guide ?

La CGT n'est pas favorable à une charte ni à un guide. Au contraire, elle souhaite quelque chose de normatif qui engage et contraint. L'ANI n'est ni prescriptif ni normatif et il est inutile de reproduire la même chose. C'est la volonté d'agir de la branche qui s'exprime dans un accord alors que la charte et le guide se contentent d'intention.

La CGT rappelle que 80% des OF sont des TPE donc un accord-cadre est nécessaire pour les salarié-es de ces entreprises. La CGT reste ouverte à la discussion mais tient à s'assurer qu'il y a bien une volonté collective d'améliorer les conditions de travail des salarié-es de la branche.

La CGT veut profiter de ce temps d'échange pour s'accorder sur une définition du télétravail et du travail à distance adaptées à notre secteur.

FO rappelle que le télétravail est défini dans l'article L1222-9 du code du travail. Et confirme qu'il n'y a rien sur le distanciel.

FO a besoin d'un temps d'échange, tout le monde est bousculé sur le fait de s'y mettre sans être préparé. Aujourd'hui, on peut faire le constat que le télétravail apporte des choses positives et négatives, ce qui ne correspondait pas forcément à l'idée qu'on s'en faisait avant la période de crise. Dans notre branche, ce qui pose problème c'est le télétravail des formateurs à distance et cela implique de définir conventionnellement le télétravail et le distanciel. L'ANI n'étant pas contraignant, on peut voir s'il on peut l'améliorer dans notre champ, en ayant en tête que selon l'évolution, un tel accord n'a pas forcément la volonté de perdurer.

FO estime que les entreprises comme les salarié-es ont fait des efforts conséquents et qu'aujourd'hui on peut mesurer l'écart entre ce qu'on pensait du télétravail et ce qu'il est. A nous, d'essayer d'encadrer sur des éléments qui nous sont propres.

Le SYNOFDES explique que l'accord de branche ne peut pas être contraignant selon l'ANI, seul l'accord d'entreprise peut l'être. Il faut voir les différentes formes de télétravail et distinguer s'il s'agit d'exception, d'occasion ou de rythme régulier.

La CFDT défend l'idée de ne pas attendre la fin de crise qui ne sera peut-être que le début d'une autre. Si on ne peut pas tout ficeler, on peut aider les entreprises à mettre en place un accord type pour le télétravail. Nous l'avons fait dans le cadre de l'intéressement. Cet accord pourrait par exemple fixer la limite du matériel fourni ou pas, poser la question des assurances... Le rôle de la branche est de tracer un chemin aux entreprises et il serait dommage de passer à côté. On ne peut certes pas prendre la place des entreprises, mais on peut cependant prendre les devants. Un accord-type est forcément plus intéressant qu'une charte.

La CGC distingue télétravail et distanciel et ramène sur le contexte global de la formation même en dehors du Covid. On peut aussi s'emparer des réflexions instruites chez AKTO avec des sujets sur la période avant et après la crise sanitaire. Libre à nous de lister les sujets et aviser ensuite.

La FFP veut échanger pour penser au monde qui nous attend en sortie de crise. L'aspect normatif est trop fort, mais se pencher sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est indispensable, personne ne s'oppose à le rappeler. Aucune possibilité de contraindre sur le thème du télétravail puisque cela relève de l'organisation du travail, compétence exclusive de l'entreprise. On peut imaginer un guide qui serait comme un service rendu aux entreprises.

La FFP peut commencer à envisager les choses mais trouve que l'idée même d'un accord est précipitée. S'engager à un accord est contraignant, il est préférable de travailler uniquement sur certains items sans prisme sur des cas individuels pour avoir une bonne vision.

Le SYNOFDES adressera prochainement une définition du travail à distance à débattre. Les OS doivent rassembler les points à aborder.

4. RI DES COMMISSIONS (1/2)

La CFDT s'interroge sur le poids des OSS dans les votes et projette de faire apparaître une pondération selon la représentativité comme pour les OSP.

La CGT partage cette interrogation.

Au regard des références à l'Association de Gestion, la CGT demande à ce que le RI de l'Association de Gestion soit également affiché. Malheureusement la visioconférence ne permet pas d'afficher deux documents en même temps.

La CGC souhaite descendre le seuil de participants à 2 maximum et non 3.

La CGC et FO s'inquiètent de la remise en question de la répartition des voix et y voient là l'occasion de faire disparaître des OSS tout en assurant à la CGT et à la CFDT de pouvoir imposer leur position quand, jusqu'à présent, seule la FFP avait ce pouvoir.

Le SYNOFDES précise que la question de la délibération peut attendre la représentativité patronale qui ne devrait pas tarder. Le SYNOFDES constate que le RI ne fait finalement que pallier les manques de la CCNOF et souhaite que le sujet fasse l'objet du toilettage de la CCNOF.

Le RI de l'Association de Gestion sera renvoyé aux membres de la CPPNI.
Chaque OS doit envoyer les modifications, remarques, propositions d'ici fin mai.
LA CFDT transmet rapidement une simulation de pondération des OSS selon leur représentativité pour le volet délibératif (le volet financement reste inchangé).

5. MISE EN ŒUVRE DE LA COMMISSION NATIONALE AD HOC DE RÈGLEMENT DES LITIGES INDIVIDUELS LIÉS À LA CLASSIFICATION PRÉVU PAR L'ARTICLE 6 DE L'ACCORD DU 16 JANVIER 2017 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS (FAIT D'INCLURE LES SYNDICATS NON-SIGNATAIRES DE L'ACCORD AU SEIN DE CETTE COMMISSION)

Lors de la dernière CPPNI, toutes les OS semblaient d'accord pour inclure la CFDT, la CGT et le SYNOFDES dans la commission de suivi destinée à se positionner sur les litiges relatifs à la nouvelle classification.

La CGT souhaite que le rôle des OS non signataires soit défini plus précisément : s'agit-il d'un rôle consultatif ou délibératif ?

Le SYNOFDES précise qu'il n'est pas considéré comme non signataire puisqu'il a adhéré à la CCNOF depuis et que cela suppose qu'il soit signataire de l'ensemble des accords négociés au préalable.

La FFP est d'accord pour que la CGT et la CFDT intègre cette commission de suivi mais reste très dubitative quant au rôle de délibération car elle s'interroge sur le fait que cela pourrait nuire au dialogue social. Cependant, pour que tout le monde puisse s'exprimer, elle opte finalement pour un rôle délibératif de toutes les OS y compris les non signataires.

La CGC rappelle que la commission n'a de toute façon pas encore été constituée.

Il est donc décidé d'attribuer le même rôle à l'ensemble des OS qu'elles soient signataires ou non de l'accord.

La commission de suivi sera constituée de :

FO : Dalila SIDHOUM supplée par Yann POYET
CFDT : Alain CLEMENT et un suppléant à déterminer

CGC : Patrick BONNET et un suppléant à déterminer
CGT : Patricia MEDJBOURI supplée par Annélie MONNERET
CFTC : à déterminer
SYNOFDES : Pauline SUKNO supplée par David CLUZEAU
FFP : à déterminer

6. RÉFLEXION D'UNE POLITIQUE DE BRANCHE AUTOUR DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES DE BRANCHE

La CFDT voudrait que la branche essaie d'avoir une vision pluriannuelle pour donner un cadre et anticiper sur l'avenir.

Jusqu'à présent, les échanges tournent sur les minimas mais l'issue est toujours modique. On pourrait partir sur une indexation sur le SMIC. Il ne s'agit pas de mettre en place un accord mais une méthode de travail qui impliquerait que le minimum que la branche puisse faire c'est de suivre l'augmentation du SMIC et les négociations porteraient uniquement sur ce qu'on engage au-delà de cette augmentation. Dans le cas contraire, les minimas finissent par se faire rattraper par le SMIC.

On pourrait aussi déterminer d'autres thèmes à aborder et s'engager chaque année sur un volet développement durable par exemple.

La CGT rappelle que FO avait fait des propositions qui allaient dans ce sens pour éviter le côté marchand

Il y a certes les minimas conventionnels, mais il y a aussi les salaires réels.

En 2020, le SYNOFDES et la FFP avaient déjà annoncé que leur position serait la même en 2021, il est temps de faire preuve d'imagination.

La CGC est favorable à ce que la base de la négociation suive la négociation du SMIC et si l'idée de FO de penser sur 2 ou 3 ans est intéressante, elle est difficilement adaptée à notre branche ou une étude montre que la très grande majorité des OF n'a pas de perspective sur ce délai.

En plus des minimas, il faut voir le revenu global.

2020 ayant été une année blanche, la CGC souhaite que les négociations ne tardent pas pour 2021.

FO est favorable à un temps d'échange sur ces questions qui reviennent systématiquement. Il faut trouver des mécanismes pour distinguer les entreprises qui répondent au marché et dont les salarié-es sont au minima, les entreprises qui font du cas par cas et les entreprises qui sont au-delà des minimas. L'idée est de traduire visuellement le minima conventionnel sur une ligne du bulletin de salaire. Tout doit être lisible par les entreprises et les salarié-es. Cela permet aussi de montrer le travail de la branche.

Le SYNOFDES attend une proposition écrite sur laquelle se pencher.

La FFP estime que la majorité des salarié-es est positionnée au-dessus des minimas et précise que, avant l'obligation, certains employeurs faisaient déjà apparaître les minimas conventionnels sur les fiches de paie. De plus les élu.es peuvent consulter la BDES pour mettre en exergue des moyennes, des médianes... La branche a parfois tendance à minimiser le dialogue social dans les entreprises.

FO se propose de faire une proposition avec 2 lignes sur le bulletin de salaire faisant apparaître le salaire conventionnel et le salaire au-delà.

La CFDT enverra une proposition quant à une vision pluriannuelle.

7. PROPOSITION DE LANCEMENT D'UNE ÉTUDE POUR OUVERTURE D'UNE RÉFLEXION SUR L'ÉVOLUTION DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Le SYNOFDES reconnaît le travail fait sur la classification mais pour autant il n'y a pas eu de réflexion sur un système de rémunération. Les NAO se traduisent par un marchandage dont l'impact est peu visible. Aussi, une étude semble un appui indispensable surtout avec le rapprochement des branches.

FO signale que l'attractivité de notre branche n'est pas perfectible.

La CGT rappelle qu'en effet si aujourd'hui le métier de formateur fait partie des métiers en tension, c'est aussi à cause du manque d'attractivité de la rémunération

8. DROIT SYNDICAL

Non traité, à reprogrammer en début de séance lors de la prochaine CPPNI.

9. MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES CARTES DE RÉDUCTION DE TRANSPORT

Non traité, à reprogrammer en début de séance lors de la prochaine CPPNI.

10. QUESTIONS DIVERSES

▪ Accord Formation :

▪

La CGC, en tant que membre de la CPEF, a été contactée par AKTO car notre accord formation implique une mise en application en deux temps : le contrat de professionnalisation applicable à la signature (Article 6.1) et le reste à l'extension.

Aussi, AKTO interroge : en cas de demande sur le contrat de professionnalisation, est-il possible d'y répondre favorablement pour tout le monde ou seulement les adhérents de la FFP et du SYNOFDES ?

Le SYNOFDES rappelle l'esprit de l'accord qui englobe tout le monde et non seulement les adhérents des OS Patronales représentatives.

La FFP précise que de toute façon, nous n'avons pas la possibilité de faire autrement.

FO demande à ce que ce genre d'échange soit connu de tous les membres de la CPPNI.

La CGC mettra les membres de la CPPNI en copie des échanges avec AKTO avec reformulation de la question et de la réponse : les contrats prof ne sont pas réservés aux salarié-es des adhérents à la FFP ou au SYNOFDES mais bien à l'ensemble des salarié-es de la branche.

▪ CFA et champ d'application des CCN :

Pour rappel la CGT et la CFDT avait manifesté leur droit d'opposition en 2014 lorsque les autres OSS et OP avaient décidé d'inclure dans le champ d'application de la CCNOF les CFA ne relevant pas d'une convention collective de branche ou appliquant un statut réglementaire spécifique.

Dans l'EPI, un accord de 2016 étendu en début d'année inclus les CFA dans le champ d'application.

La FFP et le SYNOFDES ont manifesté leur opposition à la DGT et demandé à couvrir les CFA dans la CCNOF.

Au moment du toilettage de la branche, il faudra vérifier la correspondance entre le champ d'application et la réalité des OF. La FFP et le SYNOFDES sont en phase sur le sujet du périmètre du champ d'application collective : les CFA adhèrent de plus en plus à la CCNOF et les entreprises de la FFP s'ouvrent de plus en plus au CFA.

La CFTC tient à rappeler l'historique de l'accord signé dans l'EPI : le 26.06.2014, un avenant d'élargissement du champ a été signé et, en 2016, l'EPI est entré en négociation avec l'avenant 35 porté à l'extension le 16.12.2016. De nombreux écoles ont un CFA et les CFA sont donc tout à fait légitimes dans l'EPI. Les CFA consulaires par exemple adoptent spontanément la CCN EPI.

FO estime qu'entre l'accord de l'EPI, son extension et la loi sur la formation professionnelle, il faut se repositionner pour redéfinir ce qui rentre dans nos champs, c'est l'activité même qu'il faut redéfinir et nous devons nous remettre autour de la table, notamment sur la durée de travail.

Pour la CFDT, les CFA peuvent être dans les deux conventions et ne sont en tout cas pas l'exclusivité des OF.

FFP souhaite remettre le sujet à la CPPNI de juin.

Vraisemblablement, le sujet sera à nouveau débattu.