



## Comité de pilotage Étude CDII

Jeudi 29 avril 2021 de 9h30 à 12h30  
visioconférence

**OdJ : réunion de cadrage de l'étude CDII en présence du cabinet BOUTEILLE/FIDAL**

### Présent.es :

**CFTC** : Hélène DESCLÉE - Suzanne SELLAM

**CGC** : Patrick BONNET

**CGT** : Patricia MEDJBOURI

**FFP** : Claude RIBEYRE – Gabriel STRAUSS – Maëlle LE NAGARD

**SYNOFDES** : Pauline SUKNO

+ **CABINET AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES** : Ambroise BOUTEILLE – Cécile HERVIER

+ **FIDAL** : Cyril PARLANT (en cours de réunion)

## I. ATTENTE ET DIAGNOSTIC

**Synofdes** : indique que ses adhérents n'utilisent pas le CDII.

De l'étude, le Synofdes attend une vision juridique sur l'article 6 pour le mettre à jour et appliquer les dispositions légales en vigueur ainsi que le retour des entreprises et des salariés. L'objectif est de pouvoir éventuellement étendre le CDII à plus d'entreprises que les seuls OF de langue.

**CGC** : juge que le CDII est un très mauvais contrat discriminant qui inspire de la réticence quant à son application et encore plus quant à son extension.

**CFTC** : l'objectif de l'étude est de revoir la CCNOF et de l'éclaircir.

**CGT** : le CDII pose des problèmes d'égalité de traitement que la CGT a déjà pointé, nous attendons de l'étude qu'elle mette en évidence toutes les différences de traitement lié au type de contrat de travail.

### Sur les attentes de l'étude CDII :

Aspect qualitatif prioritairement  
Etendre / Eviter le recours aux CDII  
Eclaircir la CCNOF  
Lever les différences de traitement

## II. METHODE

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : Le panorama de branche fournit les indicateurs quantitatifs du CDII par contre il n'offre rien que les indicateurs qualitatifs et, le cabinet s'interroge sur la disponibilité des sources.

L'INSEE ne distingue pas ce type de contrat pour l'instant, mais bientôt la nature du contrat sera prise en compte. Les données 2018 sont accessibles mais pas sur ce niveau.

La vérification de la disponibilité des indicateurs s'est avérée infructueuse.

Les organismes de prévoyance ne disposent pas non plus cette information.

Au regard du problème du recueil d'information, ABA propose d'abandonner cette phase et de passer directement auprès de employeurs et des salariés pour étudier le ressenti et la présentation du CDII.

En effet, le timing de la branche impose que l'étude soit achevée d'ici fin août alors qu'il n'y aura pas encore de données, ce qui devrait en revanche être possible à l'automne.

Sur la base des anciennes études du panorama de branche, on évalue les CDII à 4 % mais rien n'est précisé sur le détail (répartition par sexe, âge, niveau d'étude...). Or, on se confronte à la confidentialité des données et on ne peut donc pas demander à l'entreprise de communiquer l'âge, le sexe... des salariés concernés. Il faudra donc obtenir les réponses directement des salariés. L'objectif est de récolter l'expression du plus grand nombre par rapport à l'usage de ce contrat.

Deux travaux à mener en parallèle : la consolidation du fichier adhérents employeurs et le travail sur l'élaboration du questionnaire.

**CFTC** : ne souhaite pas que l'étude se limite aux seuls adhérents du Synofdes et de la FFP.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : vise également les fichiers OPCO et Prévoyance mais sait que ces organismes ne sont pas réactifs, les réponses peuvent tarder.

**CGT** : Le timing serré interroge sur l'utilité de l'étude. En plus du coût, il ne faudrait pas aboutir à quelques mois près (fin août alors que les données INSEE sur le CDII disponibles à l'automne) à la conclusion que faute d'éléments précis, la branche ne peut rien en déduire et bloquer ainsi les NAO alors que le CDII est inscrit dans l'agenda social 2021/

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : Les données INSEE permettraient uniquement un chiffrage mais rien sur le qualitatif. Or, c'est ce volet qui semble le plus intéresser la branche, l'enquête sera donc en accord avec le timing.

L'accès aux données publiques n'a finalement pas d'impact sur l'enquête et les coordonnées des intéressés restent toujours à trouver.

**CFTC** : ne partage pas les appréhensions de la CGT car l'attente de la branche porte sur le qualitatif et effectivement l'INSEE ne fournirait que du quantitatif. Il faut avancer car c'est une des conditions de la négociation.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : En définitive, l'enquête peut être concentrée sur les seuls aspects qualitatifs (pratiques, usages, ressentis) et les aspects quantitatifs pourraient être allégés et reportés dans un timing pas si lointain.

Les effectifs globaux sont utiles et les caractéristiques (sexe, âge...) pourront être données par enquête.

Dans la pratique, l'échantillon porte sur 3.000 salariés mais il n'y a pas de visibilité sur le nombre d'entreprise. Le taux de retour hypothétique. Comme pour le panorama, on peut envoyer l'enquête à tous les OF mais on ne sait pas cibler les OF et, contrairement au panorama qui concerne toutes les entreprises, le CDII correspond à une niche. Comment alors prédire un taux de réponse ? Le ciblage précis peut être un élément de réponse moteur mais l'arrosage massif pour seulement 5 % peut décourager.

**CGT** : Autre inquiétude quant à l'association ABA avec Fidal, représenté par Cyril Parlant qui a d'ores et déjà annoncé ne pas vouloir négocier sur le CDII.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : Fidal ne s'occupera pas de la rédaction de l'enquête et le recours à un cabinet d'avocats est une garantie pour éviter des erreurs conventionnelles et juridiques. Fidal intervient pour sécuriser les éléments juridiques et les formulations mais n'a aucune compétence en matière d'étude. Enfin, le cahier des charges de la branche ne demande pas de conseil ou recommandation, les conclusions de l'étude ne déboucheront pas sur des orientations. Les chiffres ne peuvent être déformés, c'est aussi une question de déontologie. Le rôle de Fidal est sans risque de ce côté-là et ABA y sera vigilant.

**FFP** : s'étonne de la remarque inopportune de la CGT qui jette une suspicion sur Fidal et laisse supposer que l'on interroge les résultats de l'étude alors que les cabinets sélectionnés ont toute leur légitimité, d'autant que Fidal n'est plus adhérent à la FFP.

**Synofdes** : approuve le fait que Fidal ne porte que sur l'analyse juridique.

**CGT** : rappelle ne pas avoir participé au vote et tient à travailler en toute transparence : il est préférable de poser les questions et lever les doutes, mieux vaut prévenir que guérir et ABA a apporté une précision essentielle sur le rôle de Fidal.

*Arrivée de Cyril Parlant à ce moment-là (c'est de bonne guerre, mais ça sent l'appel à un ami de la part de Maëlle qui vient de s'insurger contre ma remarque)*

#### Sur la méthode de l'étude CDII :

Renoncement aux sources publiques  
Enquêtes à destination des entreprises et des salariés  
Travail réalisé par ABA avec un soutien strictement juridique de Fidal

### III. LES INDICATEURS : balayage et commentaires

**Fidal** : appui juridique, en soutien à ABA. Cependant, certains indicateurs ne semblent pas toujours pertinents et il faut peut-être resserrer l'étude.

- **Volet économique :**

1<sup>ère</sup> question : Avez-vous des CDII ? Oui / Non et une extrapolation donnera une proportion.

Taille des entreprises : indicateur à conserver (ok unanime)

Statut : indicateur à conserver (ok unanime)

Région : indicateur à retirer (non pertinent pour CGC, CFTC, CGT)

Appartenance à un groupe : indicateur à conserver (ok CFTC, CGT, à retirer pour CGC)

**CGT** : la question des principaux marchés doit porter sur le CDII et non l'activité de l'OF.

- **Volet social :**

Quel métier ? Il n'y a pas que des formateurs en CDII.

**CGT** : La distinction formateur linguistique et autre formateur n'est pas suffisamment fine, il faut demander le domaine de formation.

**FFP** : Sur l'évolution du CDII, entre la Covid et l'éclairci qui semble s'annoncer pour juin 2021, il faut demander l'évolution par rapport à 2019 et non 2020 pour des perspectives à 2022. Faut-il dénombrer les CDII ou le nombre d'heures en CDII ?

**Fidal** : La FFP doit éclaircir le lien qu'elle fait entre le présentiel et l'intermittence.

**FFP** : Le low-cost nous concurrence et aujourd'hui, depuis la Chine, on peut par exemple donner des cours sur teams à des groupes. Le télétravail est tout à fait compatible avec la formation mais l'accès au marché influe sur la donne, c'est un marché distanciel. Les OF de langue mettent un maximum de CDII en présentiel et à distance mais sans aucune certitude que le client choisisse ces OF.

**Fidal** : le CDII peut être un instrument de précarisation (intermittent) ou de sécurisation (indéterminé), c'est aussi un instrument d'ajustement.

**FFP** : La perspective ou la prospective ne sont peut-être pas à propos dans l'enquête, peut-être que la tendance peut porter sur les mois à venir uniquement.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : Les chiffres sur la croissance ne sont pas demandables mais la tendance l'est.

**CGC** : Il faut ouvrir les questions sur les autres contrats du type portage salarial.

**CGT** : Y ajouter également le recours à l'auto-entrepreneuriat.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : Pour les salariés, une question portera sur leur ancienneté dans la structure.

**FFP** : Pourquoi certaines questions ne sont à destination que des OF, d'autres que des salariés ?

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : D'abord, cela peut être fastidieux pour les OF s'ils ont plusieurs CDII, ensuite pour la confidentialité des données.

**CGT** : Les enquêtes salariés portent-elles sur 1 employeur ou sur l'ensemble des employeurs ? En effet, le principe même du CDII est de cumuler, quand c'est possible, les CDII.

**CFTC** : Demander à distinguer les heures contractuelles et les heures réalisées.

**FFP** : Le multi-emploi ne se fait pas qu'en CDII, il peut aussi s'agir d'auto-entrepreneuriat.

- **Volet rémunération :**

**Synofdes** : Le niveau de classification permet de déduire la rémunération.

**CGT** : Demander aux formateurs quel ratio de prépa est appliqué, en proposant les réponses (72/28 – 70/30 – Autre : à préciser – NSP)

**CGC** : Dans la réalité, il y a très peu de passage à la nouvelle classification, il faut donc déjà demander la classification appliquée et on parle de lettre dans l'ancienne et de paliers dans l'actuelle.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA)** : L'objectif de poser cette question serait par exemple de voir s'il y a un sur-classement ou un déclassement par rapport au contrat ?

- **Volet parcours :**

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA) :** Attention, il n'y a pas d'éléments de comparaison sur l'évolution des postes, donc quelle information ?

**FFP :** Ancienneté du CDII à doubler avec ancienneté dans l'entreprise. Pour l'évolution du parcours, l'enquête doit porter sur le salarié et sur l'entreprise.

**Synofdes :** Mais pour la plupart des OF, compte tenu de leur taille, l'évolution de poste est une notion difficile à appréhender. Il faut aussi penser l'évolution de poste en terme de formation, de prise de responsabilités ou de de changement de poste dans la même structure.

**CGT :** Il y a aussi des entreprises qui faisaient CDD avec le même salarié, avec des interruptions (délais de carence entre 2 CDD) et qui ont optés pour des CDII.

**CGC :** Le CDII peut se transformer en CDI mais aussi en portage ou en autoentreprise.

**CFTC :** Voir si le volume garanti a évolué.

- **Volet connaissances des règles :**

**CGT :** La question précédente sur le ratio relève plutôt de ce registre.

**Synofdes :** Pour le calcul du temps de travail, il faut vérifier la bonne compréhension des dispositions conventionnelles.

**CFTC :** Le droit à la formation entre dans ce volet.

**FFP :** Le salarié connaît-il son contrat ?

**Fidal :** Sur la formation, on peut demander si le salarié a eu des entretiens professionnels et s'il a eu une action de formation. Voir si le droit est effectif.

**Synofdes :** Dans les connaissances des règles, il y a le thème de la santé à aborder.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA) :** La question serait : « Jugez-vous avoir un niveau de connaissance suffisant de vos droits ? » et la question des entretiens se ferait au niveau du parcours.

**Fidal :** Il serait opportun de disposer d'un panel de contrats et de formuler une impression globale de conformité ou non. Le contrat reste la 1<sup>ère</sup> source d'information du droit. On peut partir sur une 10aine de contrats même si cela n'en fait pas une démarche scientifique.

**CGT :** Des contrats sont déjà disponibles via les saisines. Pour la formation, il faut demander si la personne a été formée ? si cela s'est fait sur son temps de travail ? Si elle n'a pas été formé, demander les raisons : absence de demande, pas d'accord de l'entreprise...

- **Volet des pratiques :**

**Fidal :** La répartition des temps de travail est une question importante pour savoir si l'intermittence correspond par exemple à des vacances scolaires ou si c'est une intermittence maîtrisée avec des périodes identifiées ou non.

**CGT :** L'éventail entre le volume des heures effectuées et la disponibilité ne doit pas créer de préjudice.

**Ambroise Bouteille et Associés (ABA) :** met en garde, il faut que cela se traduise par des questions écrites, il ne s'agit pas d'entretien.

- **Volet formation :**

**CGT :** Existence ou absence de temps de formation ? Formation à la demande du salarié ou de l'employeur ? Durée de la formation ? Finalité : qualification, certification, attestation ?

- **Volet protection sociale :**

**Synofdes :** Gestion de l'arrêt pour congé maternité.

**CGT :** Gestion et indemnisation des arrêts maladies / maintien de salaire et prévoyance. Élargir au congé parental. Voir aussi la difficulté ou non de faire reconnaître un accident de trajet par exemple dans le cas des multi-employeurs (s'agit-il du trajet retour depuis l'employeur A ou du trajet aller vers l'employeur B ?). Même si cela relève de la CPAM, voir si le CDII rend le traitement du dossier et la prise en charge plus difficile, au moins dans les délais.

**Sur les indicateurs :**

Ecartement de certaines questions  
Questions fléchées uniquement vers l'OF ou uniquement vers le salarié  
Certaines questions communes aux 2

#### **IV. PROCHAINES ETAPES DE L'ETUDE CDII**

**Synofdes :** L'intervention de Fidal porte sur les écrits juridiques ou peut être étendu à autre chose ?

**Fidal :** uniquement un support pour une validation juridique. Concrètement, l'intervention Fidal portera en amont du questionnaire pour une dimension juridique, un regard sur les contrats pour apporter une caution juridique et s'assurer qu'il n'y a pas de dérive au CDII.

**Synofdes :** Il n'y aura donc pas d'analyse de l'article 6 ?

**Fidal :** Si le résultat de l'enquête démontre qu'on est hors du cadre, alors cela fera partie de la mission. Est-on dans le cadre et y a-t-il matière à améliorer ?

**Fichier à constituer (ABA + Maëlle, Matthieu, Pauline)**

**18/05/2021 – 14h00 :** questionnaire en visio

**Contractualisation avec la branche (avec Maëlle) :** refaire un projet de convention sur un modèle hybride entre les 2 propositions (retenir la phase 2 du gros budget et la phase 1 du petit budget).

**Projet à communiquer à tous les membres du CoPil pour signature**