

COMPTE-RENDU DE LA CPPNI DES OF

15/09/2021

Présent·e·s :

FFP : Valérie BAUER, Maëlle LE NAGARD, Bénédicte DESPRIN, Yannick HENRY, Cyril PARLANT, Anne DUCHET SUCHAUX
SYNOFDES : David CLUZEAU, Dalila SIDHOUM
CFDT : Alain CLEMENT, Valérie GINET
CFTC : Axel DECOLLONGE, Hélène DESCLEE
CGT : William PERENNES, Patricia MEDJBOURI
CGC : Patrick BONNET, Larbi BESSA, Claudette CUVILLIER
FO : Yann POYET, Magalita NGUYEN

*Problème matériel de la salle mise à disposition par ADEIS
Interruption de séance d'1h30,
le temps que le SYNOFDES rejoigne ses bureaux et se connecte*

1. RELEVÉ DE DÉCISION DE LA DERNIÈRE CPPNI

RD de la CPPNI du 09.06.2021 adopté à l'unanimité.

2. ACCORD DE MÉTHODE

La situation bimodale (présentiel + à distance) de la présente CPPNI n'est pas prévue dans l'accord de méthode initial.
Pour permettre ce type de réunions mixtes, FO a adressé une proposition d'avenant basée sur la durée de la réunion, prévoir :
Le distanciel en ½ journée
Le « mixtanciel » en journée complète et selon les normes sanitaires et la capacité d'accueil des salles réservées
Sur l'accord de principe de fonctionnement : ok à l'unanimité

Détail du débat :

CGC : ok avec l'accord tel que proposé

CGT : Plutôt que la durée de la réunion, c'est l'importance de l'OdJ qu'il faut prendre en compte, mieux vaut laisser la possibilité aux présidences de définir les modalités de réunions.

SYNOFDES : ok avec l'accord proposé, pas favorable à ce les présidences aient la main mise sur les modalités, les commissions décident et non leur seule présidence.

FFP : La souplesse laissée selon les suets doit être discuter paritairement.

CFDT : ok avec l'accord proposé et laisser aux commissions le choix des modalités.

CGC : ne se laissera pas imposer le présentiel. De plus, la présente réunion sera caduque si l'avenant n'est pas signé aujourd'hui même car l'accord initial s'arrêtait en juin 2021.

CGT : si l'avenant proposé donne la possibilité de réunion mixte, il n'impose en rien le présentiel. Libre à chaque organisation et à chaque personne d'opter pour la réunion à distance ou en présence. Il ne s'agit pas de rendre obligatoire la présence physique.

SYNOFDES : les décisions d'aujourd'hui restent valables puisqu'elles sont en accord avec nos textes. On s'est aperçu qu'on peut et qu'on sait travailler à distance et on ne souhaite pas s'en priver, mais on souhaite également pouvoir se rencontrer.

FFP : ok sur le fond même si quelques éléments sont à revoir mais cela n'empêche pas la prise de décision.

CGC : si la réunion est capable de se tenir sans avenant, alors à quoi bon en discuter ? Dans l'esprit, la proposition de FO est parfaite, inutile de pinailler sur le reste.

Sur l'accord de principe de fonctionnement : ok à l'unanimité

3. TELETRAVAIL

A l'unanimité, le sujet est renvoyé à la CPPNI du 25/11 avec, d'ici là, une proposition salariale en attente.

Détail du débat :

La FFP a fait parvenir une proposition d'accord.

CFDT : rappelle que lors de la dernière CPPNI, elle avait déjà envoyé un document mis à l'OdJ et non traité faute de temps.

SYNOFDES : reconnaît ne pas s'en souvenir mais préfère partir sur un seul texte et faire les remarques au fur et à mesure.

CGT : la FFP est coutumière des chartes et, une fois de plus, le projet de la partie patronale n'a rien d'un accord, rien d'engageant, il s'agit d'un ensemble d'intentions, d'un guide de bonne conduite. Le cadre des négociations nécessite d'échanger sur plus d'1/2 journée.

CFTC : de façon intersyndical, la partie salariale se propose de retravailler sur un texte pour la CPPNI de novembre.

FFP : il y a donc eu une intersyndicale sur le projet patronal et les organisations salariales souhaitent faire passer des éléments avant le 10 novembre pour la CPPNI du 25/11. Pour autant, on peut aujourd'hui balayer le texte conjoint FFP SYNOFDES pour voir les points sur lesquels il y a des remarques.

SYNOFDES : souhaite faire un accord sur le télétravail dans le périmètre de la branche. Or, comme le Code du Travail renvoie tout au niveau de l'entreprise, la branche ne peut que faire une annexe qui permette aux entreprises de moins de 50 ETP de se saisir du sujet.

CFTC : il s'agit en effet d'aider à la mise en place d'un accord qui ait une valeur pédagogique.

FO : il nous faut produire quelque chose qui ait une valeur non pas normative mais pédagogique. Pour les moins de 50 ETP, le texte doit encadrer et permettre la mise en œuvre.

CGC : la proposition patronale est vide, chaque paragraphe commence par « les partenaires rappellent », il s'agit uniquement de la reprise de l'existant. Il n'y a donc aucun intérêt à signer ce type d'accord qui porte mal son nom.

FFP : pas de discussion de fond, mais la problématique d'un accord cadre demeure. La branche n'a pas la main sur le sujet et l'objectif est d'apporter une annexe pédagogique.

A l'unanimité, le sujet est renvoyé à la CPPNI du 25/11 avec, d'ici là, une proposition salariale en attente.

4. POINT D'INFO PRO A

FFP : projet d'accord envoyé. La plupart des personnes mandatée en CPNEF siègent également en CPPNI. Le travail a porté principalement sur les listes et les argumentaires qui sont chronophages. Elodie a déjà partagé les listes.

FO : la CPNEF a été mandatée pour travailler sur le texte. La CGT a déjà envoyé ses remarques, la partie patronale doit faire de même.

CCP : une CPNEF est programmée le 09/11, elle doit aboutir à un texte le plus complet possible pour la CPPNI du 25/11.

CGT : attend s'il y a des remarques sur ses amendements ou s'ils font l'unanimité.

Nous avons demandé à remplacer "...encourager l'évolution professionnelle et la montée en compétence des salariés de la branche des Organismes de formation " par " **favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance.**"

Nous souhaitons

- que les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail car rien n'est indiqué dans le projet
- que le salarié de l'entreprise qui accepte d'assumer la fonction de tuteur doit pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à cette nouvelle fonction et cet engagement doit être reconnu dans sa qualification et donc dans son salaire.
- que la période de Pro-A doit être reconnue, doit être certifiante et valorisée. et le salarié doit conserver sa liberté de quitter l'entreprise à l'issue de la Pro-A,

Sur l'article 2.6 du projet je m'interroge sur ce qui est surligné en gras...

Conformément à l'article L.6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans la cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 40% pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Normalement la loi indique que les actions... sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;

- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles

FFP : n'a pas eu le temps de s'y pencher.

5. DROIT SYNDICAL

Les OSS proposent une prise en charge des temps de préparation des réunions paritaires. Bien que le projet fasse l'unanimité sur le principe, la FFP et le SYNOFDES doivent se rapprocher pour étudier le projet des OSS plus en détail et faire des propositions pour la prochaine CPPNI du 25 novembre 2021.

Détail du débat :

FFP : étudie la prise en charge des temps de préparation et s'interroge sur le temps de la partie patronale.

CFTC : la proposition de texte prévoit aussi cet aspect.

FFP : effectivement, l'accord prévoit une prise en compte du temps de préparation pour les organisations présentes actuellement, sauf que 2 OS sont sur le point de rejoindre la branche : l'UNSA pour les salariés et le SYCFI pour les employeurs.

Lecture du texte proposé par Maëlle LE NAGARD

SYNOFDES : ok sur le principe, le temps de prépa' permet de gagner du temps et on ne peut que s'en réjouir. Sur le détail, il faut restreindre aux seuls salariés de la branche et miser sur 9 OS.

FFP : il y a le principe et la réalité. Le texte donne la possibilité de réfléchir sur ces éléments mais l'entrée dans la branche de 2 nouveaux acteurs amène à réfléchir sur le dialogue social et les méthodes de travail. Le droit syndical est donc un point à traiter dans un environnement plus large.

CGC : à noter que sur le budget annuel prévisionnel estimé à 55 200 €, il s'agit d'une base largement haute qui ne sera jamais atteint, la somme est donc à relativiser.

FFP : ne fait pas de demande actuellement en ce sens, mais tout le travail de la branche est chronophage et, au final, l'entreprise pâtit du dialogue social.

SYNOFDES : pâtit ou permet au collectif de bien fonctionner ? Mais il faut veiller à ce que la proposition soit équilibrée et affiner l'idée de plafond et de nombre de jours. Sur cette base, le SYNOFDES fera un retour. Avoir en tête que les estimations faites le sont au maximum et voir ensuite avec la réalité. Ok sur le principe donc, reste à mesurer ce temps plus précisément.

CFDT : le principe est donc acté par tous et il faut revoir le détail des jours et le montant. Par contre, rien ne se fera s'il faut remettre à plat tout notre fonctionnement. Alors que si la partie proposée fait consensus, elle peut être traitée lors de la prochaine CPPNI.

FFP : il ne s'agit pas de faire traîner mais d'affiner avec une interrogation sur la position à avoir sur l'indemnisation de nos participants dans les différentes commissions paritaires.

FO : la prise en charge des salaires patronaux est à dissocier de la prise en charge du temps de prépa'. Il faut aussi discuter sur la façon de garantir les fonds du paritarisme.

CGC : après échange avec Marie-Christine PAPIN, seuls les assureurs recommandés pourraient faire la collecte et, contrairement à la proposition qu'elle avait faite, les OPCO n'en ont pas le droit. Pour notre sujet du droit syndical, mettons en place un système avec un point au bout d'un an comme indiqué dans le texte proposé. Ne faisons pas le minimum mais le raisonnable, on avisera dans un an en fonction des résultats économiques de la branche. Il faut que l'accord soit effectif au 1^{er} janvier prochain.

CFTC : une entrée en vigueur au 01/01/2022 n'exclue pas de voir les différents sujets au fur et à mesure car sinon on ne fait rien. Ce serait en tout cas un bon signal de la volonté de dialogue.

FFP : la réflexion est globale dans la mesure où on ne sait pas si les assureurs pourront continuer à collecter et parallèlement se pose la question de la prise en charge des responsables patronaux.

CFDT : les dispositions proposées ne présument pas d'un accord global et futur, par contre elles pourraient illustrer notre ambition. Si on ne donne pas les moyens à chacun d'être compétent, c'est qu'on ne mise pas sur le dialogue social.

FFP : souhaite travailler avec SYNOFDES avant la prochaine CPPNI et revenir vers les OSS. Mais attention, la partie patronale a besoin de passer devant les Conseils d'Administration et la temporalité est donc strictement indicative.

6. PRESENTATION DE L'ETUDE SUR LE CDII PAR LE CABINET AMBROISE BOUTEILLE (CAB) APPUYE DE FIDAL

A l'unanimité, ok pour un 1^{er} travail en GT sur les points de méconnaissance.

Détail du débat :

CAB : l'objectif de l'étude était d'établir un point sur l'usage des CDII. Pour cela, une double enquête a été réalisée avec 989 réponses d'OF (dont 142 concernés par le sujet en 2020) et 1530 réponses de salariés (dont 539 en CDII en 2020).

Sur le volet économique, on constate que le CDII n'est pas un facteur de différenciation du statut des entreprises, par contre l'appartenance de l'entreprise à un groupe implique davantage de recours au CDII, ainsi que la taille de l'entreprise (plus l'entreprise est grande plus elle utilise le CDII).

Dans les domaines d'activité principale, on retrouve les langues bien sûr, mais pas seulement.

Les publics formés sont davantage des salariés que des Demandeurs d'Emploi.

Dans tous les cas, le CDII est méconnu tant par les employeurs que par les salariés.

FIDAL : du point de vue juridique, on ne peut que relever le déficit de connaissance sur un dispositif assez complexe, à la branche de décider si cela mérite un document explicatif. Ensuite, il y a des manques. Par exemple, des réponses pointent des CDII avec une répartition des temps de disponibilité sur la semaine et il existe peut-être des confusions entre reconduction de CDD, temps partiel et travail intermittent qui sont des contrats proches mais revêtent des réalités différentes. Autre exemple, le congé maternité non pris en charge par l'employeur, ce n'est pas possible mais il y a peut-être une confusion avec le congé parental. Enfin, le paradoxe puisque néanmoins tout le monde semble content de ce constat.

CAB : l'usage assez large dans la branche peut conduire à une généralisation de ce contrat.

SYNOFDES : sur le juridique, la CCNOF est-elle conforme à la législation ou une réécriture est-elle nécessaire ?

FIDAL : le texte est très ancien et il mérite d'être réinterrogé. L'enquête montre que des OF utilisent le CDII alors qu'ils ne sont pas des OF de langue voire que le CDII est contractualisé avec des fonctions autres que celle de formateur. L'enquête ne dit pas si ces OF ont des accords d'entreprise. Quant à récrire la CCNOF ou à simplement l'expliquer, les deux approches n'ont pas la même portée.

SYNOFDES : à nous de voir si on veut faire évoluer notre secteur.

CFTC : avant de récrire la CCNOF, on peut aussi partir des pistes d'amélioration et les pages 42-43 de l'étude fournissent une base de travail très concrète en listant les points d'incompréhension.

FFP : l'étude fournit une bonne explication de la problématique du CDII et montre le décalage entre sa pratique et la conformité conventionnelle. Il n'est pas certain de devoir toiler l'article 6 de la CCNOF, on peut opter pour une communication paritaire sur les bonnes pratiques.

CGC : opposé à ce type de contrat, mais fait le constat qu'à priori les gens le veulent, donc... Une communication de type flyer ne suffira pas à fournir l'information nécessaire, il faut un guide.

CFDT : rendre lisible le texte est essentiel. Pour rappel, 50 % des employeurs méconnaissent le CDII.

FO : éclaircissons le texte et voyons ensuite s'il faut l'étendre.

CGT : surprise du retour des salariés qui ne correspond pas aux remontées que nous avons en interne. La méconnaissance partagée du contrat est à souligner et relativise la satisfaction du contrat. Sur l'élargissement du CDII, la CGT n'étant déjà pas signataire de l'article 6, il n'est pas question de l'étendre davantage.

FIDAL : en l'état, le texte n'est pas contra legem, contraire à la loi.

CFTC : reprenons les items pointés dans l'étude et tâchons de les exprimer clairement.

CGC : un GT est à mettre en place.

FO : si certains veulent déblayer le terrain, ce sera peut-être suffisant, puisque, pour rappel, le CDII implique les mêmes droits que les CDI, CDD ou temps partiel.

A l'unanimité, ok pour un 1^{er} travail en GT sur les points de méconnaissance.

7. PROPRIETE INTELLECTUELLE ET DROIT A L'IMAGE

A l'unanimité : faire remonter à la présidence (CFTC) les propositions pour établir un cahier des charges.

Détail du débat :

CGT : sur la période Covid, on s'est aperçu qu'il y a eu des pratiques déviantes et que rien n'est stipulé dans la CCNOF. Cependant, en 2013, une saisine sur la création pendant le temps de préparation répondait très clairement. Dans le contexte actuel de formation hybride, à distance... il est nécessaire d'apporter un cadre.

FO : le Code de la propriété intellectuelle clarifie les personnes qui peuvent ou non prétendre aux droits d'auteur. Par exemple, dans l'enseignement, seuls les professeurs d'université sont reconnus comme ayant des droits d'auteur. Les autres salariés de l'enseignement ne sont pas visés par le droit à la propriété intellectuelle. Lorsque l'œuvre de l'esprit est liée aux services ou aux entreprises, l'administration est titulaire des droits d'auteur.

CFDT : la propriété intellectuelle est régit différemment selon les conventions collectives. Aujourd'hui, l'enseignement à distance pose le problème de la propriété intellectuelle et du droit à l'image.

CFTC : attention, FO cite le droit public or les règles sont différentes dans le privé. Autrement dit, ce qui se fait à l'université n'a pas à se faire chez les OF. Il n'y a aucun souci à rappeler le code de la propriété intellectuelle, si cela évite les dérives. La question est de savoir : combien de fois peut être utilisée un même cours, avec quel(s) public(s) et quel regard de la part de l'auteur ?

SYNOFDES : en quoi ce sujet concerne la branche ? Quel est l'impact sur nos négociations ?

CFTC : il s'agit par exemple d'éviter une clause abusive de type « cession d'œuvre future ».

SYNOFDES : au-delà de l'intérêt que nous pouvons porter au sujet, ce n'est pas un thème de branche, on ne peut que se limiter à de l'information.

FO : sujet intéressant mais hors champ conventionnel.

CGT : rappelle la saisine sur ce sujet et les conclusions : « le fruit de la création appartient à son créateur quand bien même il s'agit d'une commande de l'employeur, réalisée pendant le temps de préparation et rémunérée »

FFP : tout le monde est d'accord sur l'importance du sujet et il y a besoin de sécuriser tout le monde.

SYNOFDES : un guide ?

FFP : on peut solliciter un professionnel pour avoir des échanges et des avis.

FO : on peut songer à une annexe à la CCNOF même sans valeur juridique. Sur la saisine, on peut interroger des spécialistes pour vérifier si la réponse de l'époque est toujours d'actualité.

A l'unanimité : faire remonter à la présidence (CFTC) les propositions pour établir un cahier des charges.