



# LES DOSSIERS

## AVANCENT DOUCEMENT !

COMPTE-RENDU  
CONVENTIONNEL  
CPPNI CCNT FMR  
13 MAI 2020

Présents en visioconférence : FO, CGT et CFDT

### 1. État des lieux du réseau face à la crise sanitaire

Les employeurs ont mis en place une cellule de crise depuis mars. 5-6 personnes de la Fédération ont été mobilisées. Ils ont organisé une réunion tous les 15 jours avec les Fédérations.

Bilan présenté par le collègue employeur :

- 80 % des associations ont été arrêtées, 15 % des Fédérations également.
- 80 % des salariés ont été mis au chômage partiel avec maintien de salaire à 100 %
- Certaines crèches réquisitionnées ont fonctionné, ainsi que l'aide à domicile avec cependant une baisse d'activité et des difficultés matérielles les 15 premiers jours. De plus, environ une centaine d'actions solidaires ont pu être menées.

Daniel Fontaine - employeur de la Fédération de la Marne, 8000 salariés dans l'aide à domicile + des SSIAD - dit avoir interpellé les politiques pour la prime dans l'aide à domicile (comme pour les EHPAD).

### 2. Intervention de l'OPCO Cohésion Sociale (Uniformation) avec tenue de la 1<sup>ère</sup> réunion technique paritaire dédiée à la formation

**FO demande :** pourquoi créer un groupe technique dédié à la formation. Nous sommes clairement favorables à la mise en place d'une CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation). Après discussion, notamment sur les relations CPNEF/CPPNI, la négociation d'un accord de Branche sur la création d'une CPNEF est prévue en septembre.

#### Ordre du jour :

#### 1. État des lieux du réseau face à la crise sanitaire

#### 2. Intervention de l'OPCO Uniformation avec tenue de la première réunion technique paritaire dédiée à la formation

- politique de formation de la Branche et projet 2020

- alternance : projet d'avenant sur les contrats de professionnalisation

#### 3. Suivi du régime Santé

- point sur la fin de la période de recommandation du régime santé

- résultats prévisionnels frais de santé 2019

- Intervention d'Uniformation - OPCO Cohésion Sociale

Les enveloppes financières sont liées à la masse salariale qui ne sera connue qu'en juin et c'est à ce moment-là qu'il sera possible de prendre des orientations sur les formations à venir.

Pour le fonctionnement 2020, Uniformation demande l'aide de l'état. Avec l'activité partielle liée à la crise sanitaire, il devrait y avoir une baisse des contributions. Pour anticiper, le manque de lisibilité et cette éventuelle baisse, l'OPCO réduirait les périmètres d'ouverture des fonds à 80 % ou peut-être à 70 % par rapport à l'année passée (baisse du niveau de sollicitation des fonds pour les bénéficiaires de formation).

- Politique de formation de la Branche et projets 2020

**FO : comme on ne connaît pas le montant des cotisations, il faudra en rediscuter en réunion CPPNI de juin pour finaliser les orientations de la politique de formation.**

À ce jour, sont prévus : 30.000 € pour les associations de plus 50 salariés (soit 8 structures), 50.000 € pour des formations collectives organisées par la Fédération Nationale.

- ◇ Pour les formations dans le cadre des 30.000 € sont prévues :
  - des aides individuelles ou collectives (5 salariés minimum)
  - la possibilité de fixer le taux de prise en charge horaire des formations

FO veut un regard de la Branche sur l'utilisation des fonds et demande que des critères soient fixés pour attribuer les formations (demande préalable, modalités d'accès, etc.). Ce sont les conditions nécessaires pour établir une politique de Branche.

**FO est favorable à l'attribution de budgets de 3000 € par association de plus 50 salariés, mais avec une demande préalable.**

Pour résumer la discussion : actuellement, les membres de la Commission sont d'accord sur un principe de mutualisation avec une réduction progressive de l'autonomie des associations, au profit d'une montée progressive de la place de la Branche (difficulté pour les employeurs qui ne sont pas familiarisés avec ce principe et qui doivent se préparer peu à peu au changement). Des axes d'une politique de Branche se dessinent tels que l'employabilité, la formation qualifiante et la prévention des risques professionnels.

- ◇ Pour les formations dans le cadre des 50.000 € :

le collège employeurs propose les formations suivantes :

- découverte parcours d'interprétation au sein de FAMILLES RURALES
- développement social, RH et droit du travail
- développement du réseau
- développement du dialogue social, DUERP<sup>1</sup>, santé au travail, webinaire thématique.

**FO constate que ces formations sont essentiellement orientées vers les préoccupations RH et demande que les orientations de formation soient rediscutées en juin, dernier délai, pour informer les structures pour 2020 quand on aura les informations de l'OPCO.**

---

<sup>1</sup> Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnel

- Pour les contrats de professionnalisation

Il est possible de changer les critères en proposant un contrat de 24 mois au lieu de 12 mois et en augmentant le temps pédagogique à 50 %.

**FO propose de modifier un autre critère sur l'avenant : l'amélioration de la rémunération. La CGT est d'accord. Les employeurs n'y sont pas opposés.**

Ce point reviendra à l'ordre du jour en septembre avec la mise en place de la CPNEF.

### 3. Suivi du régime Santé

FO intervient pour dire qu'elle est attachée à la désignation de l'organisme assureur. La clause de désignation est une disposition prévue dans un accord de Branche. La clause de désignation a pour objet d'imposer, aux entreprises relevant de la convention collective, un organisme d'assurance pour la gestion de leurs contrats prévoyance et/ou santé. L'organisme d'assurance est alors le seul à pouvoir mettre en œuvre les opérations de couverture au sein de cette branche d'activité. Le Conseil constitutionnel a, par une décision du 13 juin 2013, déclaré ces clauses contraires à la Constitution.

À défaut, FO défend la recommandation qui garantit l'uniformité des prestations et le maintien du HDS (Haut Degré de Solidarité). La Branche a fait preuve d'une volonté de mutualiser les fonds pour la formation. Elle doit aller dans le même sens dans le régime santé. Il est nécessaire de garder la main sur le régime. FO estime que les contraintes des procédures pour une recommandation ne doivent pas être mises en avant, car les opérateurs connaissent leur métier, tout comme l'actuaire... Il ne faut pas nous faire croire que la procédure de recommandation est un obstacle pour eux.

La proposition des employeurs, sortie du chapeau de l'actuaire, consiste à ne pas refaire une nouvelle recommandation, mais rester sur le STATU QUO actuel durant un à deux ans en prolongeant les opérateurs actuels (AÉSIO, VYV/Harmonie Mutuelle, Ociane). Les employeurs craignent que des associations quittent la mutualisation s'il y a un changement d'assureur. Les employeurs s'engagent à communiquer et convaincre les associations sur la nécessité de la mutualisation.

**Pour FO, ce n'est pas possible de se contenter d'un engagement oral des prestataires actuels dans l'hypothèse d'un statu quo. Il y a de toute façon nécessité de contractualiser. FO s'étonne que Chorum n'ait rencontré que le collège employeur et Actense. Où est le respect du paritarisme ? Les employeurs estiment qu'ils sont déjà bien aimables de nous en avoir informés ! Pour info : le cabinet Actence est l'actuaire de la Branche, pas celui des employeurs ! Il faut le souligner parce que cela ne se voit pas.**

Lors de la prochaine CCPNI, il sera nécessaire de se positionner sur le choix des modalités de la poursuite de la complémentaire santé, statu quo, recommandation ou labellisation.

Prochaine CCPNI, le 24 juin 2020,

A l'ordre du jour :

présentation des comptes santé VVY, CPNEF (FO), fond du paritarisme (FO), validation de compte-rendu du 13 mai, continuité complémentaire santé.

Paris, le 8 juin 2020

**La délégation FO : Sylvie Beck, Olivier Hallay**