

ETUDE SUR LES CDI INTERMITTENT

Rapport

27 aout 2021 Réf 2109.1

Sommaire

1. Volet économique	2
Caractéristiques des entreprises ayant recours au CDII	3
2. Volet social	9
Part des salariés en CDII dans la branche	10
Les métiers occupés par les salariés en CDII	13
Caractéristiques des salariés en CDII	15
Conditions d'emplois des salariés en CDII	20
Rémunérations	25
Parcours des salariés en CDII	27
Les modalités de travail des salariés en CDII (Télétravail)	31
3. Volet formation	32
4. Volet Protection sociale	34
5. Connaissances des règles applicables au CDII	38
Annexes	
Méthodologie	46
Cadre légal et conventionnel des CDII	48

1

VOLET ECONOMIQUE

2

VOLET SOCIAL

3

VOLET FORMATION

4

VOLET PROTECTION SOCIALE

5

CONNAISSANCES DES DISPOSITIFS

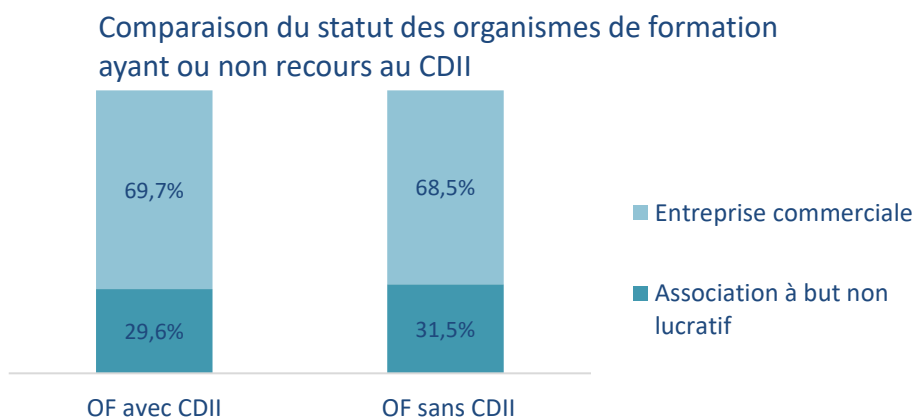
Les entreprises ayant des salariés en CDI

► 14% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont des salariés en CDI au 31/12/2020

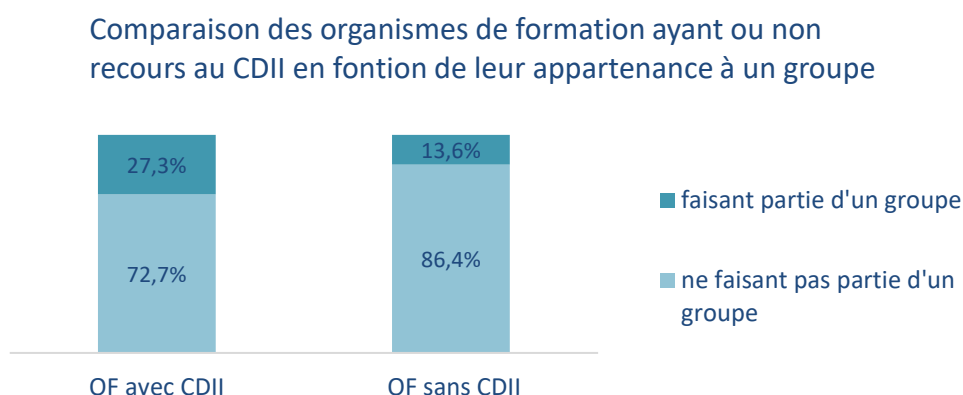
- Sur les 989 entreprises ayant répondu à l'enquête, 142 ont déclaré avoir des salariés en CDI au 31 décembre 2020.
- Cette part de 14 % d'entreprises ayant des salariés en CDI doit être **considérée comme un taux maximum**. En effet des entreprises contactées pour l'enquête, non utilisatrices de CDI, ont pu ne pas répondre, considérant ne pas être concernées par l'étude.

► Les organismes de formation ont un même recours au CDI quel que soit leur statut juridique

- La répartition par statut des organismes de formation suivant qu'ils aient ou non recours au CDI est quasi identique. Cette répartition est par ailleurs proche de celle de l'ensemble de la branche (29,7% d'associations). Le statut des organismes de formation n'est donc pas différentiant.



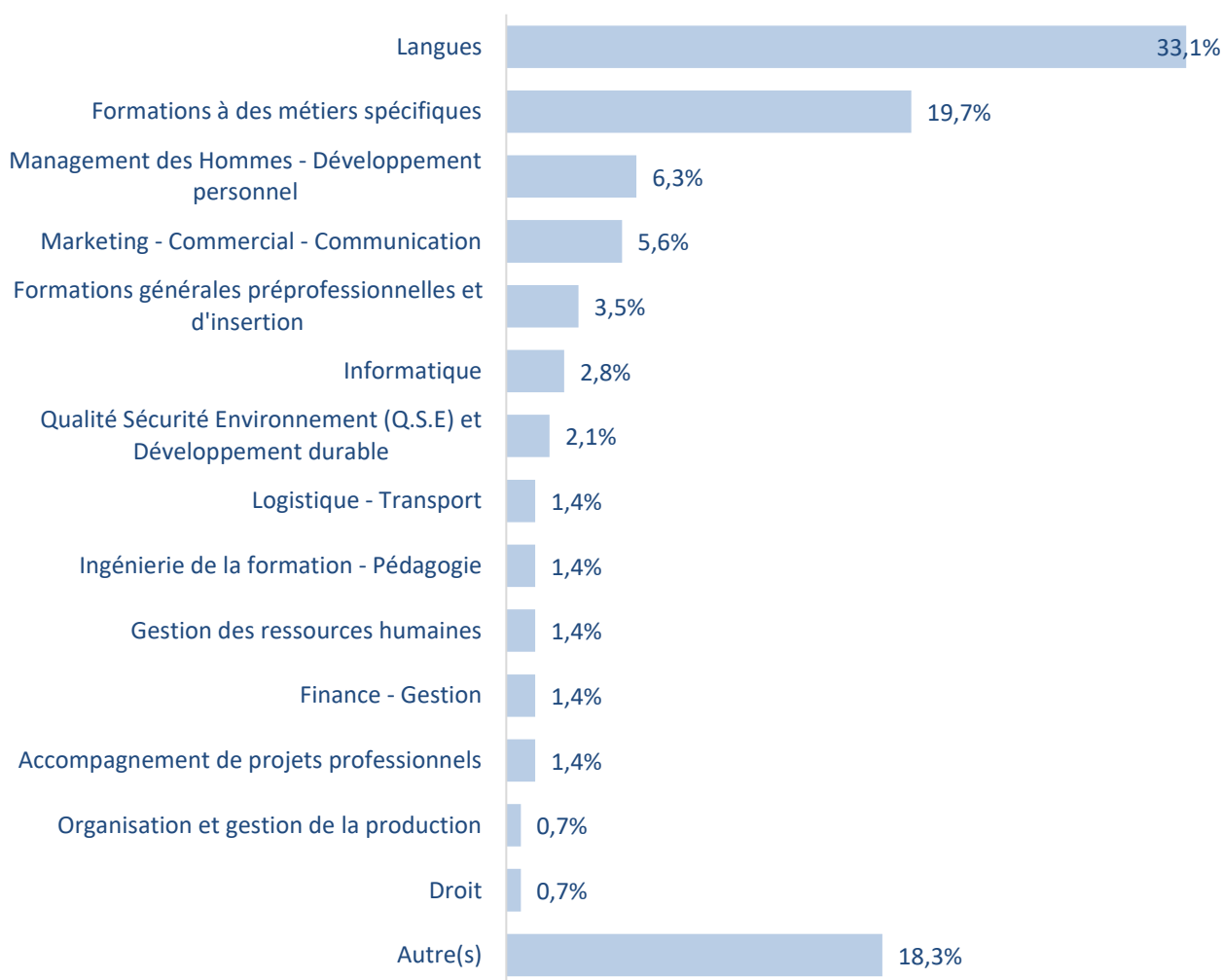
► En proportion, les OF faisant partie d'un groupe utilisent plus les CDI que les OF « indépendants »



► Parmi les organismes de formation ayant des CDI, ceux spécialisés en langues arrivent logiquement en tête

- Ils sont juste suivis par les organismes de formation à des « métiers spécifiques », avec un taux de près de 20%.
- Ainsi 2/3 des organismes ont une activité *principale* hors langues ; cela ne signifie pas pour autant qu'ils ne proposent pas des langues en activité *secondaire* et donc sont éligibles à l'article 6.

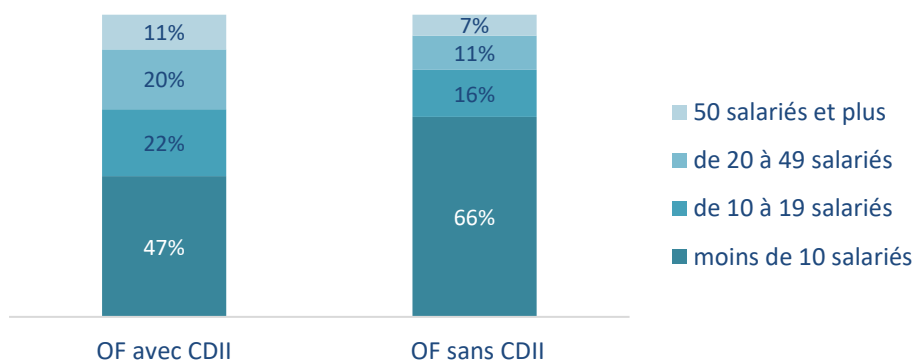
Répartition des entreprises par principal domaine de formation



- Les autres domaines de formation sont partiellement renseignés par les répondants à l'enquête, mais sont cités les domaines Santé, Industries pharmaceutiques, Prévention des risques, alimentaire – hygiène, bureautique et esthétique.

► **Les organismes de formation avec des CDI sont en moyenne plus grands que ceux qui n'en ont pas**

Comparaison par taille des organismes de formation ayant recours ou non au CDI



- Les organismes de formation ayant recours au CDI de 10 salariés et plus sont proportionnellement plus nombreux que les organismes de moins de 10 salariés.

► **Les organismes de formation avec des CDI sont plus fortement positionnés sur les fonds des OPCO**

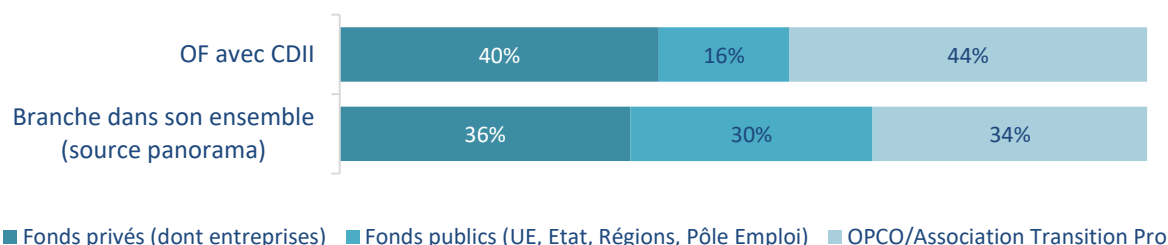
- Les OPCO sont en effet leur **principal financeur pour 44 % d'entre eux, contre 34 % pour la branche.**

Il est à noter que les OPCO financent les contrats de formation en alternance qui se prêtent à l'intermittence.

Il est à noter, également, que cette rubrique OPCO/Association Transition Pro couvre désormais la Caisse des dépôts et consignations pour le CPF.

A l'inverse, les organismes ayant recours au CDI sont **nettement moins positionnés sur les marchés publics** (à 16 %, contre 30 % pour la branche dans son ensemble).

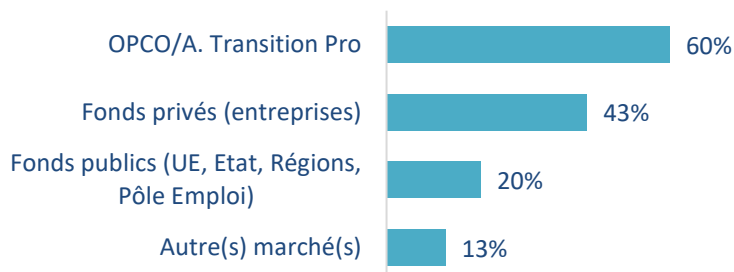
Répartition des entreprises en fonction de leur principal financeur



Il est probable que le positionnement des organismes de formation utilisant des CDI soit pour une part celui déjà constaté pour les organismes de formation en langues.

- De plus les formateurs en CDI interviennent pour 60% d'entre eux sur ces financements de type OPCO.

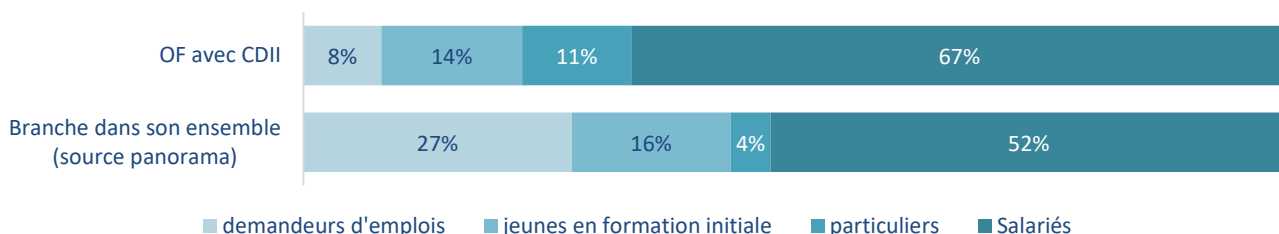
Principaux marchés sur lesquels les formateurs en CDII interviennent (plusieurs marchés possibles)



Autres : ont été indiqués les particuliers (mais qui relèvent en réalité des fonds privés) ; les collectivités (qui relèvent de leur côté des fonds publics)¹.

► Les OF qui ont des CDII sont beaucoup plus positionnés sur les publics salariés que l'ensemble des OF de la branche

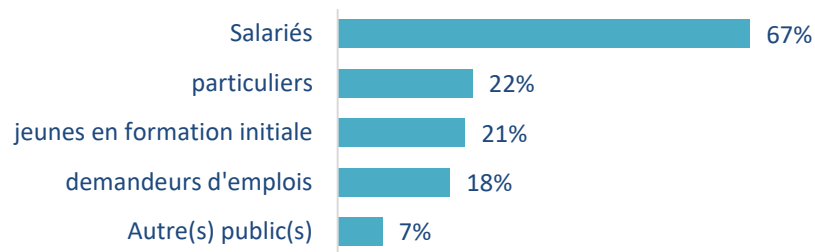
Répartition des entreprises par principal public



- Ils sont de même beaucoup plus présents sur le public des **particuliers** (près de 3 fois plus que les organismes de la branche en général), ce qui semble logique compte tenu de l'utilisation massive du CPF pour les langues.
- C'est de fait la cible des demandeurs d'emploi qui est nettement moins présente (3 fois moins).
- Ce positionnement est bien confirmé, de manière encore renforcée, par l'activité des formateurs en CDII de ces organismes :

¹ Ces erreurs de répondants montre qu'il serait nécessaire de préciser encore plus finement les modalités de réponses à cette question.

Principaux publics formés par les formateurs en CDII (plusieurs marchés possibles)



► Une forte ancienneté du positionnement des organismes de formation dans le CDII

- La moitié d'entre eux ont même un positionnement antérieur à l'avenant de 2013. Quelques entreprises déclarent y avoir recours avant 1989, date de l'entrée en vigueur du premier accord de branche.

Ce qui tend à démontrer que l'intermittence fait partie de l'activité de formation professionnelle et nécessite un cadre juridique approprié.

Ancienneté du recours au CDII



► La très grande majorité y aurait recours par le biais de l'article 6 de la CCN mais beaucoup de répondants ne connaissaient pas la référence juridique exacte

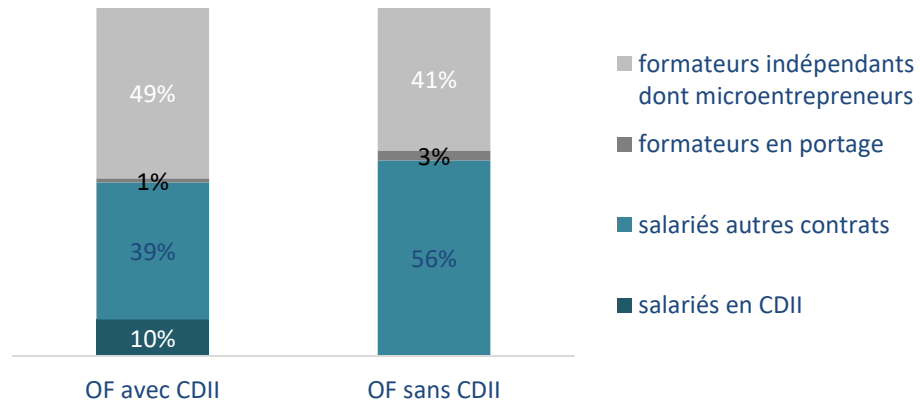
Nota : ce qui ne signifie pas pour autant que le juriste ou conseil juridique de l'organisme de formation l'ignorait au moment de la mise en place.

Modalité de recours au CDII



► **Les OF qui ont des salariés en CDII ont aussi un recours important aux formateurs indépendants, mais moins au portage salarial que les OF sans CDII**

Ensemble des emplois salariés et non salariés dans les OF



- 1 VOLET ECONOMIQUE
- 2 VOLET SOCIAL
- 3 VOLET FORMATION
- 4 VOLET PROTECTION SOCIALE
- 5 CONNAISSANCES DES DISPOSITIFS

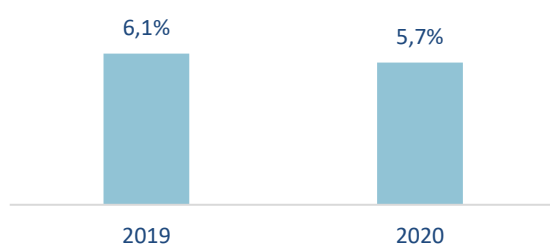
Evolution du nombre de salariés en CDI dans la branche

La part des CDI dans l'ensemble des effectifs de la branche

► **Au sein de l'ensemble des entreprises répondantes à l'enquête (ayant recours ou pas au CDI), les CDI représentent 5,7% des salariés, un pourcentage qui a baissé entre 2019 et 2020**

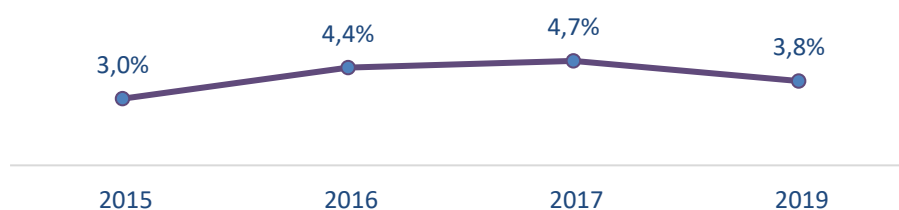
- Comme pour le taux d'organisme de formation ayant recours au CDI, **ce pourcentage doit être pris comme un maximum**, compte tenu d'une possible sous-représentation dans l'échantillon des organismes non utilisateurs.

Part de CDI parmi les effectifs



- Pour rappel : l'enquête menée dans le cadre du Panorama de branche sur les données de l'OPCO avait conduit à établir un taux de 3,8% des salariés en CDI en 2019

Part des salariés en CDI dans l'ensemble de la branche depuis 2015 - Source Panorama

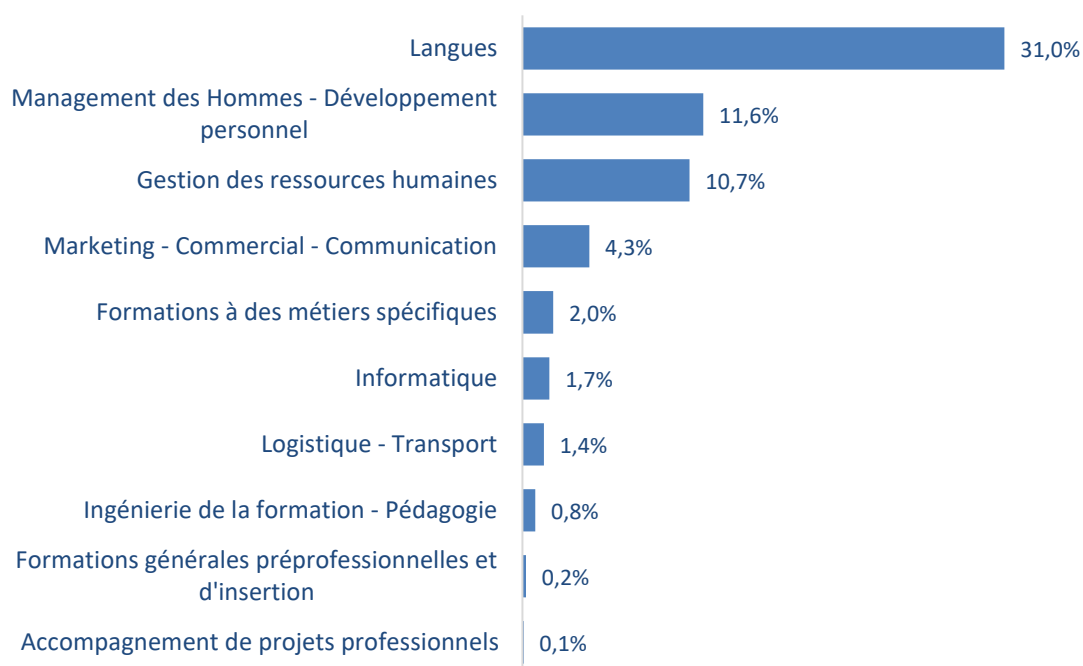


- Compte tenu du fait que de nombreux organismes de formation n'ayant pas de CDI n'ont sans doute pas répondu à cette nouvelle enquête, **le taux réel devrait être probablement situé entre 3,8 % et 5,7 %.**

► **Le calcul du poids des CDII parmi l'ensemble des salariés des OF positionnées sur une certaine thématique de formation fait à nouveau apparaître la prépondérance des formations en langues ; mais ce n'est pas la seule thématique qui conduit à recourir au CDII**

Nota : il s'agit ici d'un poids calculé sur l'ensemble des effectifs des organismes de formation, que ces derniers soient ou non utilisateurs du CDII. Pour rappel, le poids moyen des CDII est dans cette enquête de 5,8 % toutes thématiques confondues. Certaines thématiques ne figurent pas dans ce graphique car leur échantillon était trop faible pour être fiable (dont Finance gestion, QSE ou organisation et gestion de la production).

Part de CDII parmi les salariés dans l'ensemble des entreprises répondantes



Les emplois en CDI dans les entreprises ayant recours à ce dispositif

► Pour les entreprises ayant recours au CDI, ces salariés représentent un poids très significatif, en moyenne de 21 % de leurs salariés

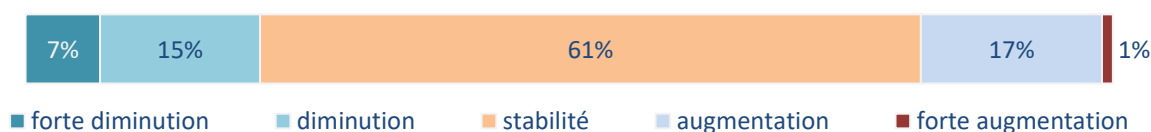
- Dans les langues, ce taux bondit jusqu'à 43% des salariés

Part des salariés en CDI selon le principal domaine de formation de leur employeur (base des seuls OF utilisant le CDI)

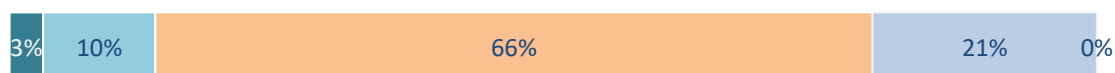


► Le nombre des CDI ne semble pas devoir beaucoup bouger en 2021 ; par contre une partie des organismes de formation semblent envisager une croissance sur 2022.

Evolution anticipée du nombre de salariés en CDI entre 2020 et 2021



Evolution anticipée du nombre de salariés en CDI entre 2021 et 2022



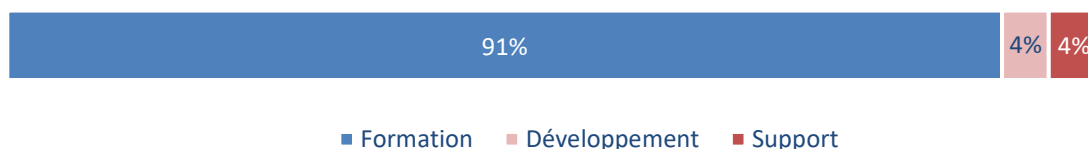
- Il s'agit peut-être d'une anticipation d'un retour à la normale en 2022.

Les métiers des salariés en CDI

► 91% des salariés en CDI dans les entreprises appartiennent à la filière formation²

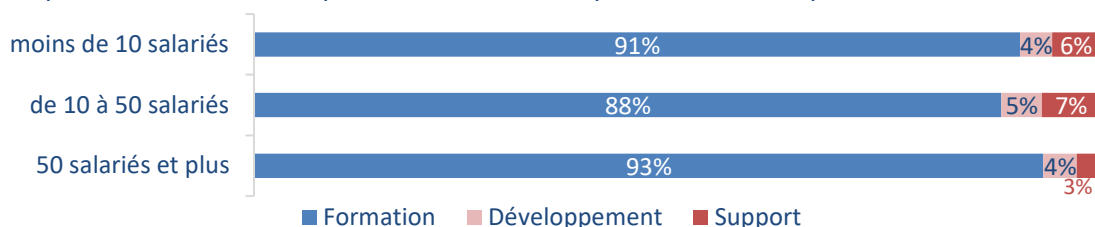
- Alors que celle-ci ne pèse « que » 55 % dans la branche en général.

Répartition des salariés par filière métiers



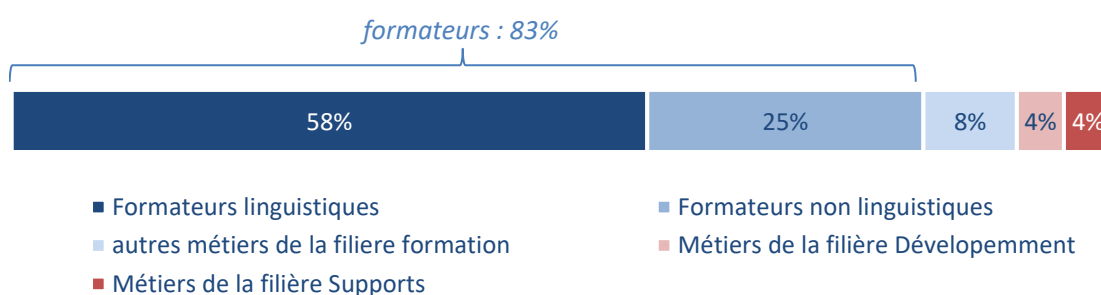
- Cette répartition n'évolue qu'assez peu en fonction de la taille des organismes de formation

Répartition des salariés par filière métiers et par taille d'entreprise



► Et 83% de ces salariés en CDI sont des formateurs

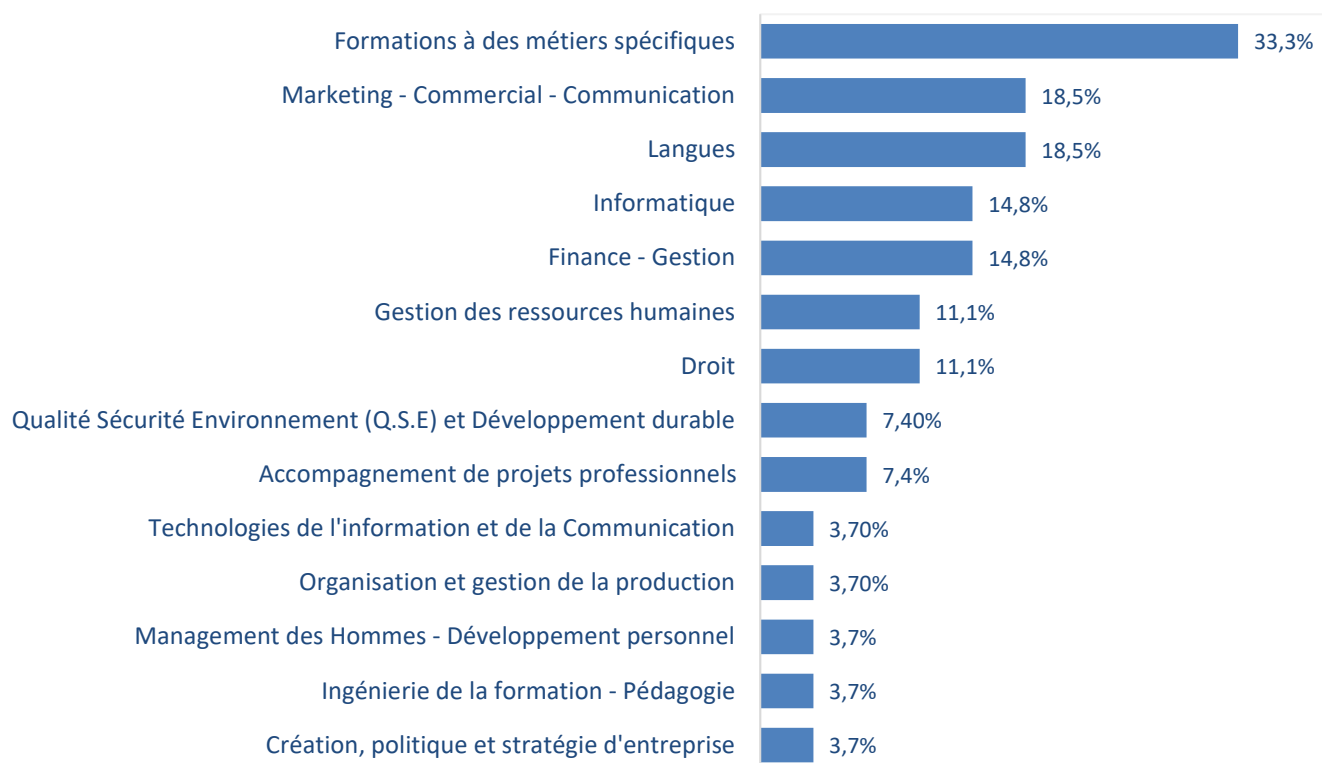
Répartition des salariés par filière métiers



- Les formateurs linguistiques sont logiquement très largement majoritaires parmi eux (58 % contre 25 % hors langues) ; pour autant le poids des formateurs non linguistiques n'est pas négligeable parmi eux puisqu'ils représentent presque 1/3.
- Les formateurs non linguistiques en CDI enseignent de très divers domaines de formation :

² Qui rappelons-le, ne contient pas que des formateurs.

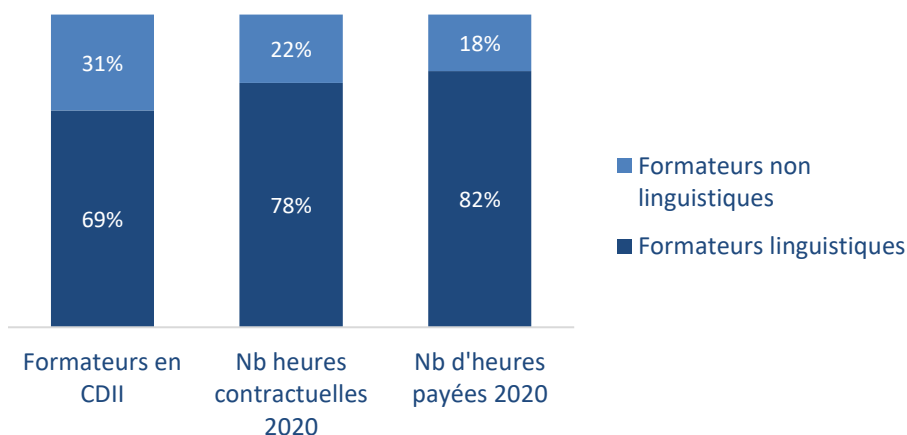
Domaines de formation des formateurs non linguistiques (plusieurs réponses possibles)



► Au sein des formateurs en CDII, les formateurs linguistiques, plus nombreux, ont également une proportion d'heures contractuelles et payées encore plus importante

- Les formateurs **non linguistiques**, qui représentent près d'un tiers des formateurs en CDII, ont une activité limitée à une proportion plus réduite, d'un cinquième environ (18%).

Répartition entre formateurs linguistiques et formateurs non linguistiques

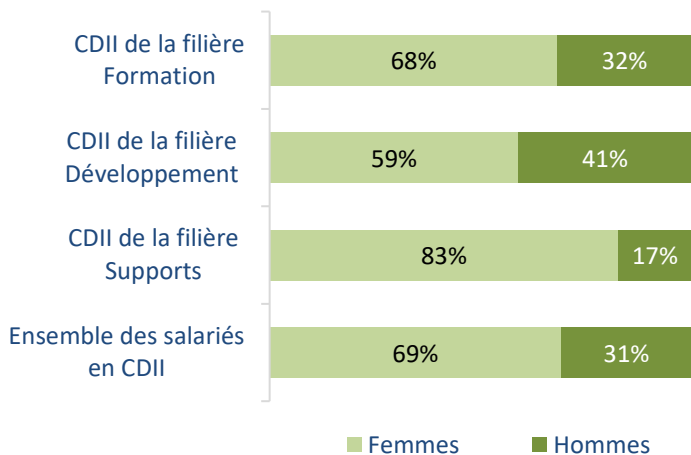


Les caractéristiques des salariés en CDI

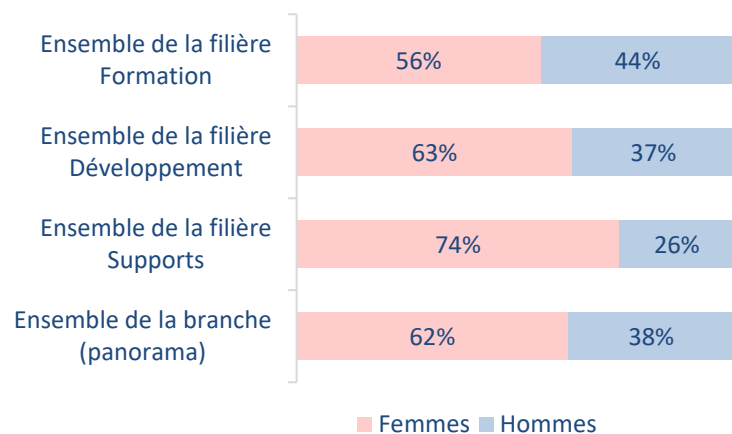
► Les salariés en CDI, comme les salariés de l'ensemble de la branche sont majoritairement des femmes, mais dans une proportion un peu plus importante

- à l'exception de la filière Développement

Répartition par genre et par filière des salariés en CDI répondants à l'enquête



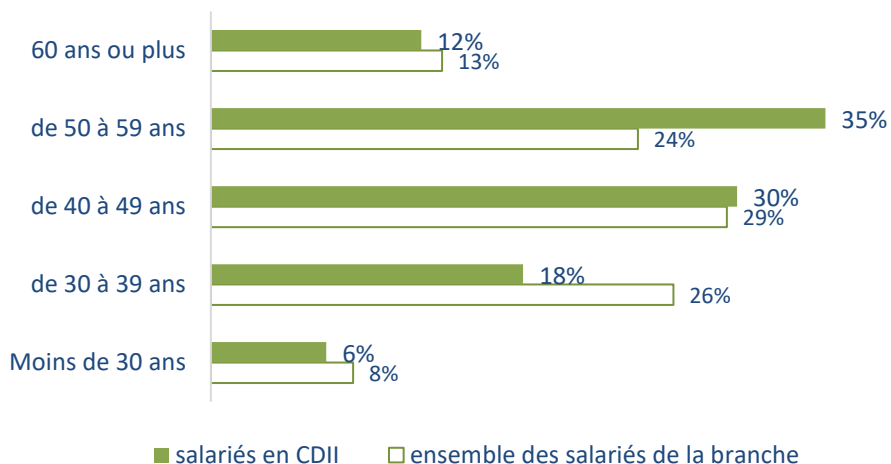
Répartition par genre et par filière des salariés de la branche (source Panorama)



► Les salariés en CDI sont plus âgés que l'ensemble des salariés de la branche

- Et ce, tout particulièrement dans la **tranche des quinquas**.

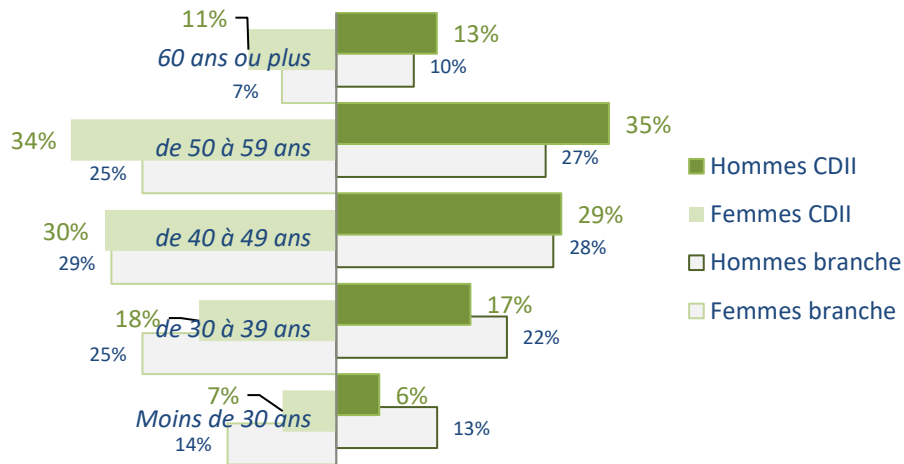
Salariés en CDI par tranche d'âge



Le « déficit » de CDI est particulièrement visible dans la tranche des **trentenaires**.

- Ce n'est pas un genre particulier qui augmenterait cet âge moyen, la pyramide étant proche pour les hommes et pour les femmes :

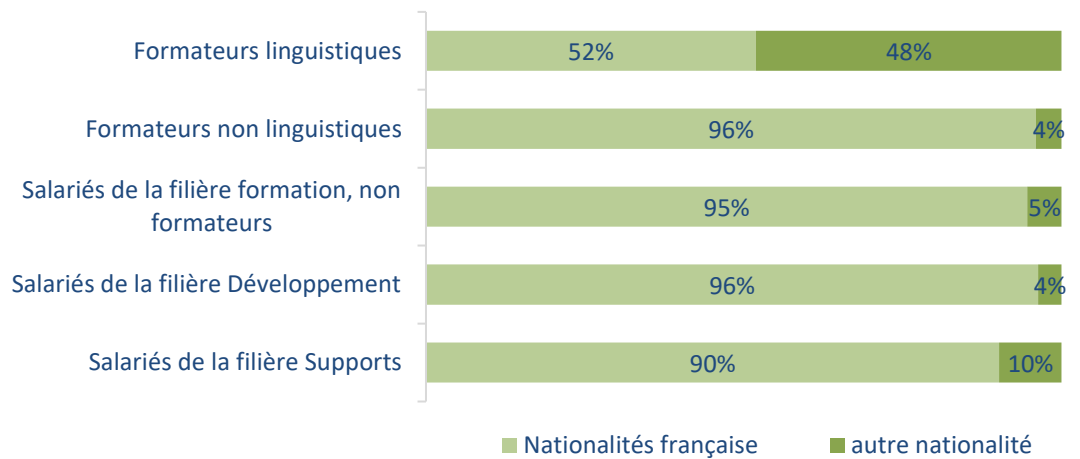
Pyramide des âges des CDI par rapport à l'ensemble de la branche



► **Près de la moitié des formateurs linguistiques sont d'une autre nationalité que française**

- 80% des salariés sont de nationalité française, mais ce pourcentage est en fait de 90 à 95% pour tous les métiers hors formateurs linguistiques.

Répartition des salariés en CDI par nationalité



- Hors française, les formateurs linguistiques sont de nationalité très diverses même si ceux de langues anglaise (notamment les britanniques, les américains et les irlandais) sont beaucoup plus fortement représentés.

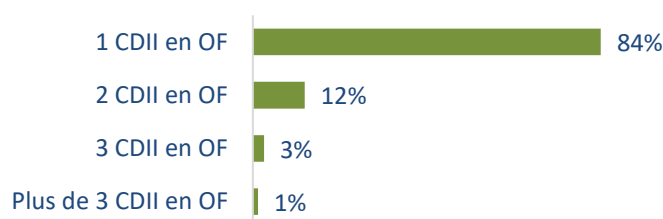
Nationalité	%	Nationalité	%
Royaume-Uni	13%	Argentine	1%
États-Unis	7%	Belgique	1%
Irlande	4%	Bulgarie	1%
Corée du Sud	3%	Chine	1%
Italie	3%	Colombie	1%
Espagne	2%	Inde	1%
Australie	1%	Japon	1%
Canada	1%	Malaisie	1%
Hongrie	1%	Pays-Bas	1%
Nouvelle-Zélande	1%	Pologne	1%
Russie	1%	Portugal	1%
Afghanistan	1%	Sri Lanka	1%
Afrique du Sud	1%	Suède	1%
Allemagne	1%	Ukraine	1%

Situation professionnelle des salariés en CDII

► 16% des salariés ont signé plusieurs CDII dans des organismes de formation différents

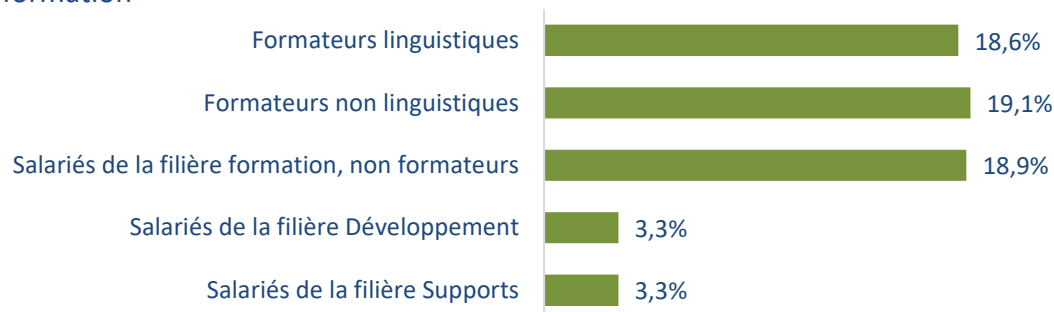
- Toutes filières confondues, 12% en ont 2, et 4% ont en 3 et plus au sein d'organismes de formation.

Nombre de CDII dans des organismes de formation



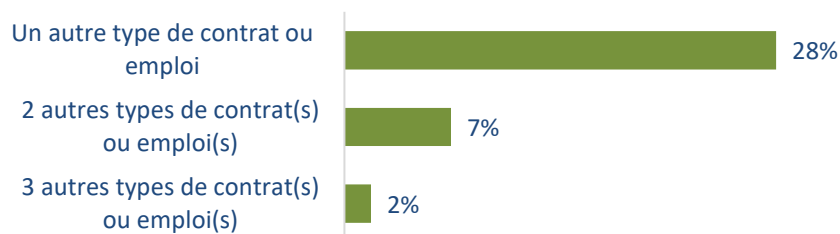
- Les pluri-CDII en OF se rencontrent plus fréquemment dans **la filière formation** (entre 18 et 19% des salariés), alors que dans les filières développement et support, *seulement 3% ont plusieurs CDI*

Part des salariés ayant plus d'un CDII dans un organisme de formation



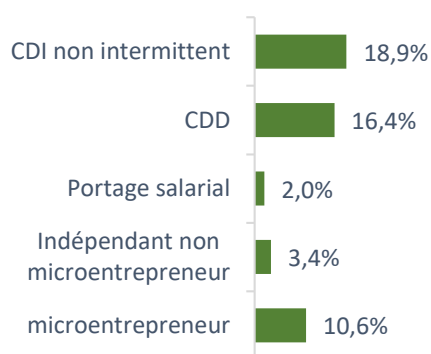
► En plus de ces possibles différents CDII dans des organismes de formation, 37 % des salariés en CDII ont par ailleurs d'autres types de contrats, statuts ou employeurs

Part des salariés en CDII dans un organisme de formation ayant par ailleurs d'autres types de contrats ou emplois

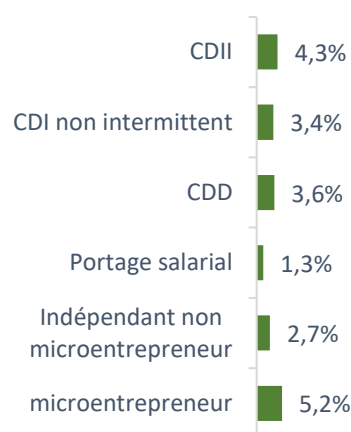


- En effet, les salariés en CDII dans un ou plusieurs organismes de formation déclarent d'autres types de contrats ou d'emplois, dans des organismes de formation ou dans des entreprises d'autres secteurs. Ainsi :
 - 4,3% d'entre eux peuvent être également en CDII dans **d'autres secteurs**
 - 19% peuvent être également en **CDI à temps partiel ou temps complet** dans un **autre organisme de formation**
 - Ou encore avoir le statut de **microentrepreneur** travaillant pour d'autres organismes de formation (10%), etc.

Autre(s) emplois des salariés dans d'autres organismes de formation



Autre(s) emplois des salariés dans des entreprises d'autres secteurs

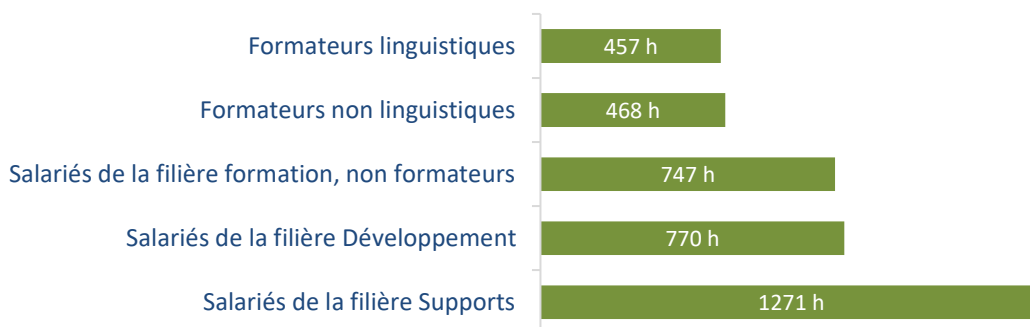


Note : les totaux ne font pas 100% car plusieurs réponses étaient possibles

Conditions d'emplois des salariés en CDI

► Le nombre d'heures minimales garanties par les contrats des salariés en CDI est plus nettement faible pour les formateurs

Volume d'heures moyen au contrat des CDI



- C'est d'ailleurs ceux qui, comme vu précédemment, sont plus nombreux à avoir plusieurs CDI.
- L'enquête ne permet pas de déterminer les activités qui déterminent l'usage du CDI dans les emplois non formateurs (pour rappel, 17% des salariés en CDI) une question importante qui mériterait sans doute à l'avenir une investigation qualitative complémentaire. Elle pourrait notamment expliquer la moyenne d'heures élevée pour les emplois Supports.
- Pour les formateurs non linguistiques, la moyenne d'heure est très différente en fonction des domaines qu'ils enseignent :

Volume d'heures moyen au contrat des CDI des formateurs non linguistiques en fonction des domaines enseignés

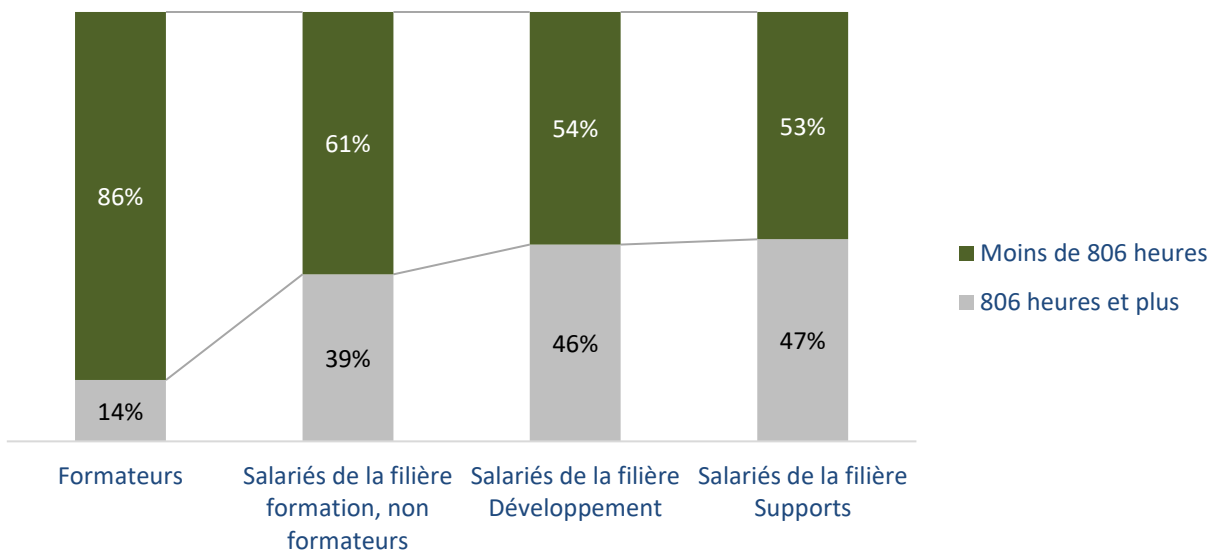


A noter : tous les domaines de formation ne sont pas présentés dans le graphique car les effectifs sont parfois insuffisants pour donner des moyennes valables statistiquement

► **La répartition par tranche de durée de travail au contrat illustre la grande différence entre les formateurs et les non formateurs**

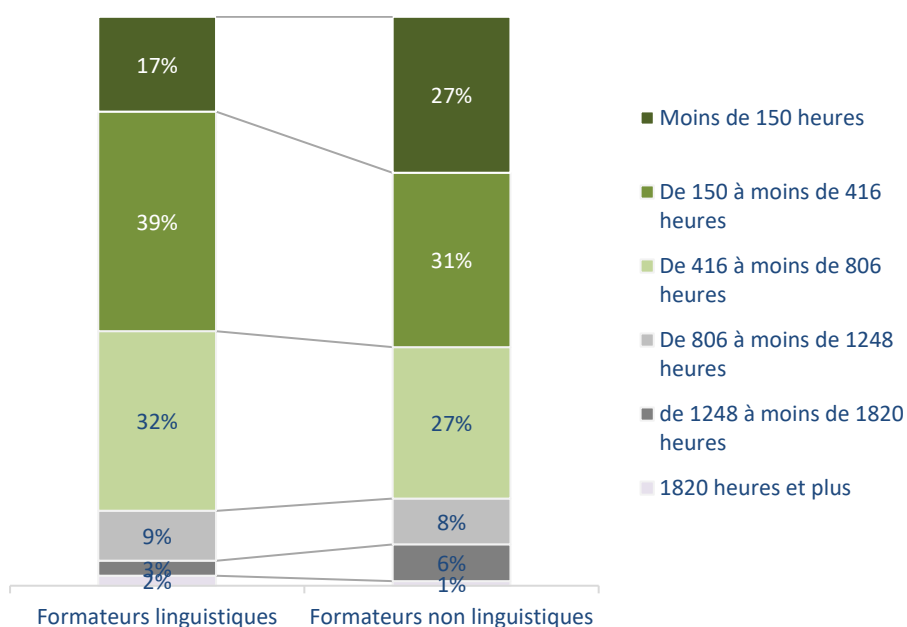
- La répartition est calculée pour plus ou moins de 806 heures, soit l'équivalent de 15 heures hebdomadaires.

Volumes d'heures prévues au contrat des salariés en CDI



- Parmi les formateurs, la part des moins de 806 h grimpe à 88 % dans les langues contre à 85 % pour les formateurs non linguistiques ; ce sont ces derniers qui ont le plus de petits contrats (<150h) même si en moyenne les volumes sont proches :

Volumes d'heures prévues au contrat des formateurs en CDI



► **60% des formateurs considèrent que le temps de préparation est prévu dans le volume d'heures au contrat**

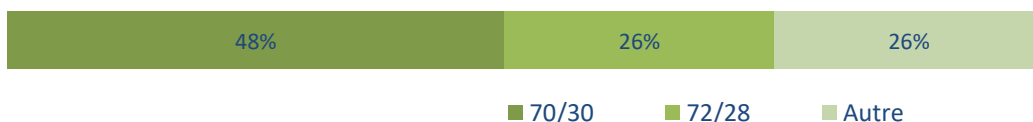
A noter que le taux de **non réponse** à cette question est **élevé** : 38% ; ce qui pourrait traduire un flou sur cette notion pour les intéressés.

Prise en compte du temps de préparation dans le volume d'heures minimales garanties dans le contrat



- Parmi ceux pour lequel il est inclus, **les ratios de comptabilisation peuvent être assez différents**

Ratio de comptabilisation du temps de préparation et temps de formation



- Les formateurs ayant répondu « autre » : près de la moitié déclare ne pas savoir ce taux. Les autres taux donnés sont assez variables.

Certains formateurs ont répondu sous la forme d'un ratio :

Ratios
40/60
48/42
58/42
69/31
75/25
75/25
80/20 (2 réponses)
80/20
82/18

90/10

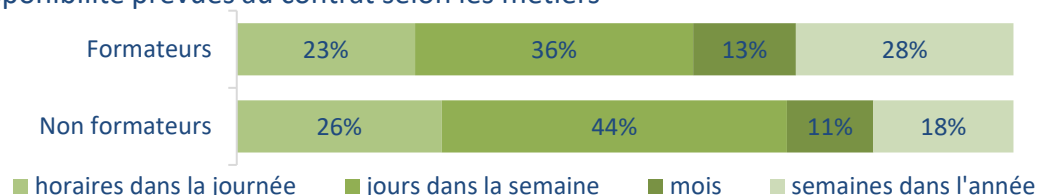
Et d'autres ont répondu sous la forme de coefficients (interprétation possible de notre part en 2^e colonne) :

coefficient 1,7745	Soit un ratio de 56/44 ?
coefficient 1,7755	Soit un ratio de 56/44 ?
71.42	Soit un ratio de 58/42 % ?
5,27	?

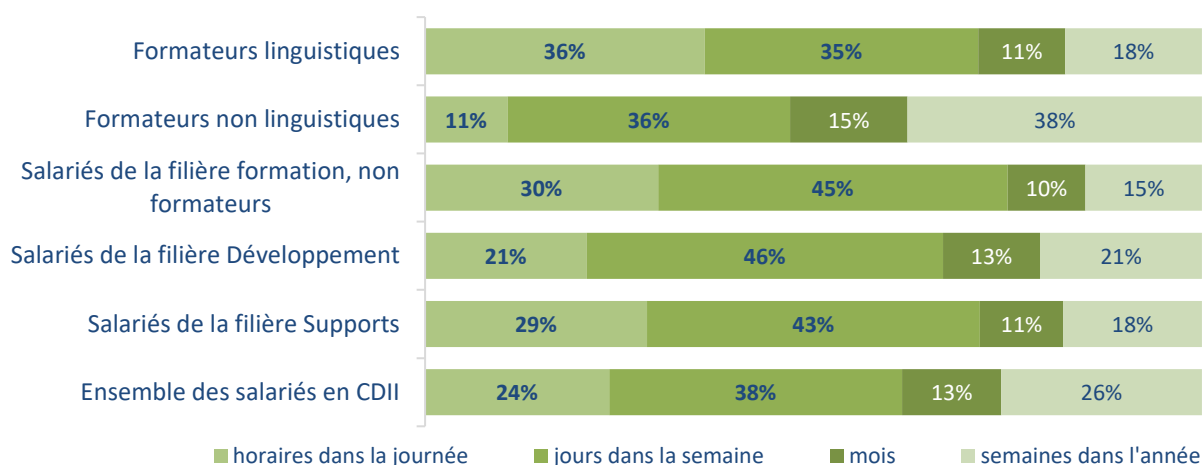
► **Modalités d'organisation des périodes d'indisponibilité : les « jours dans la semaine » sont majoritaires, mais toutes les autres modalités sont aussi très présentes**

Il est à noter que juridiquement, l'organisation des périodes d'indisponibilité selon « les jours dans la semaine » ne constitue pas du travail intermittent, mais du temps partiel.

Périodes d'indisponibilité prévues au contrat selon les métiers



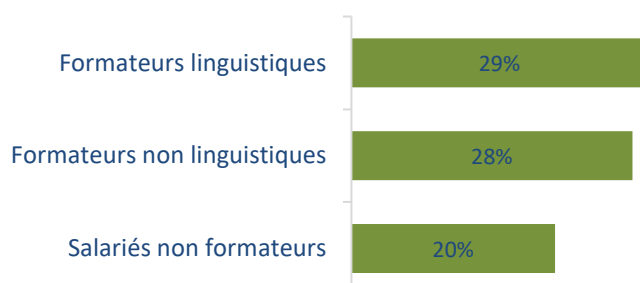
Périodes d'indisponibilité prévues au contrat selon les métiers



► Écarts entre les heures prévues au contrat et des heures réalisées : seuls les supports se distinguent, par une absence d'écart

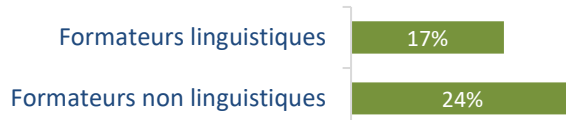
- L'écart global est de 28%

Ecart entre heures minimales garanties et heures réalisées



► **La part des activités connexes dans les heures réalisées par les formateurs en CDII semble plus faible en formation linguistique**

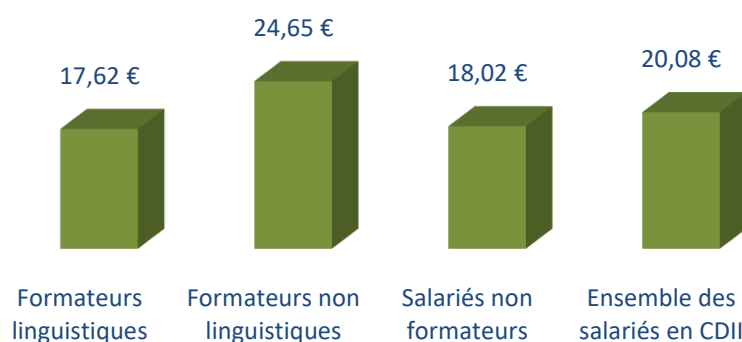
Part des activités connexes dans les heures réalisées



Rémunérations

- Les formateurs non linguistiques sont en moyenne mieux rémunérés, alors que les formateurs linguistiques, plus nombreux, ont des rémunérations plus faibles

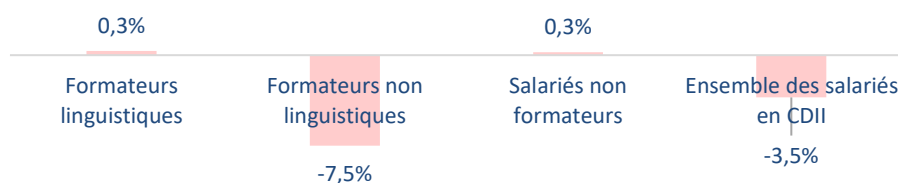
Rémunération brute horaire moyenne 2020 des salariés en CDI



Rémunérations calculées sur la rémunération annuelle 2020 divisée par le nombre total d'heures réalisées en 2020.

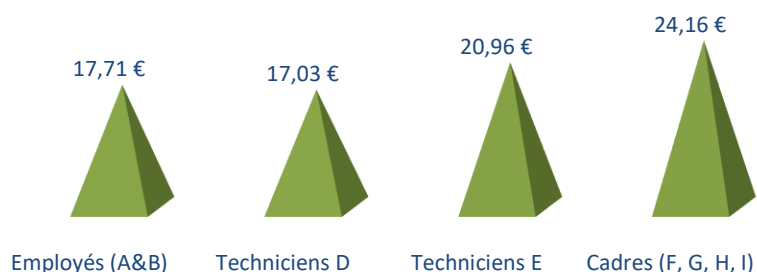
- Au global, les salariés en CDI ont une rémunération horaire moyenne supérieure à celle de l'ensemble de la branche (18,75€ - source Panorama).
- Une égalité salariale HF pour les formateurs linguistiques mais aussi pour les salariés non formateurs. L'écart femmes et hommes existant pour les formateurs non linguistiques reste très en dessous de la moyenne de la branche (-14%).

écart femmes - hommes



► Rémunérations par niveau de classification

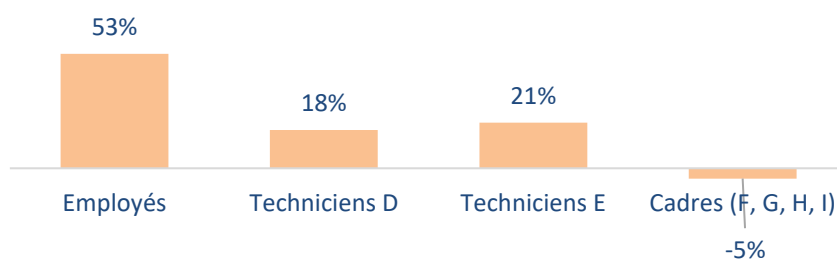
salaire horaire moyen (rémunération totale divisée par le nombre total d'heures réalisées)



Des regroupements ont été nécessaires car le nombre de répondants à ces questions est insuffisant pour donner des données détaillées statistiquement fiables.

- Les rémunérations des salariés en CDI **par rapport aux minima conventionnels** seraient proportionnellement plus élevées pour les premiers niveaux de classification.

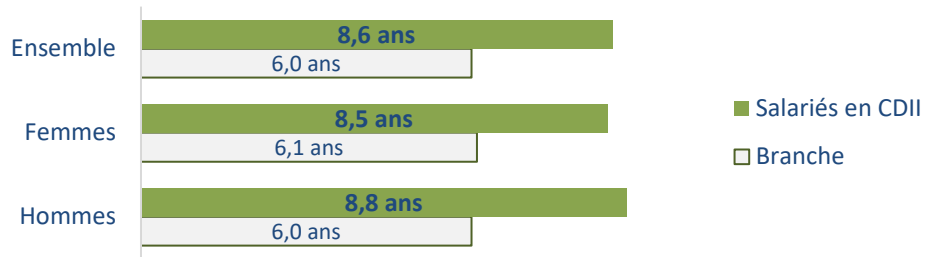
écart entre la rémunération horaire des salariés en CDI et le minimum conventionnel, par niveau de classification



Parcours des salariés en CDI

- Les salariés en CDI, plus âgés que l'ensemble des salariés de la branche, ont aussi une plus grande ancienneté dans l'entreprise qui les emploie en CDI que la moyenne de la branche

Ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise du CDI



- Par filières métiers, l'écart est particulièrement important pour la filière formation : 8,7 ans pour les CDI contre 5,5 ans pour l'ensemble de la branche

Ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise du CDI



- Pour les formateurs

Ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise du CDI



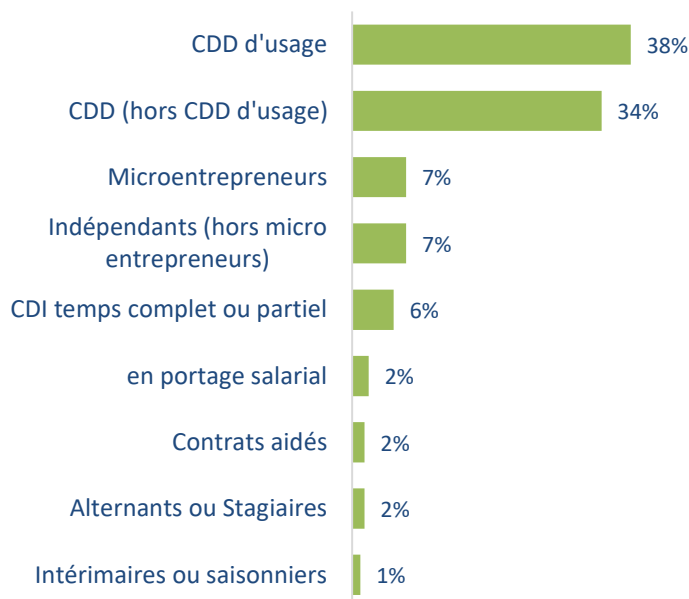
► **Le CDI est le contrat d'entrée dans leur entreprise pour moins de 60% de ces salariés ; sinon c'est le plus souvent un CDD qui a précédé le CDI**

Contrat lors de l'entrée dans l'entreprise



- Pour les autres, les CDD d'usage ou les CDD classiques sont principalement la porte d'entrée, mais les autres types de contrats ou de situations coexistent :

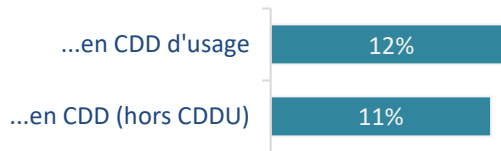
Les autres statuts lors de l'entrée dans l'entreprise du CDI



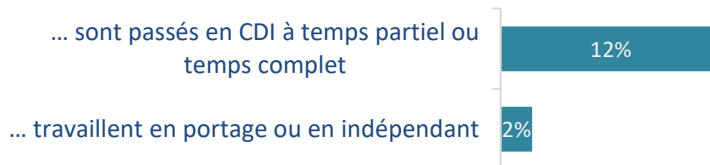
- Pratiquement tous les types de contrats antérieurs semblent démontrer une amélioration de la situation contractuelle avec la signature du CDI, à l'exception peut-être du CDI (mais on ne connaît pas la proportion des CDI à *temps partiel*, qui étaient à ce titre peut-être moins favorable que les CDI qui ont suivi).

- **Les employeurs** ont de leur côté déclaré les évolutions suivantes :

Part des salariés en CDII en 2020, qui étaient en 2019 ...



Part des salariés qui étaient en CDII en 2019, et qui en 2020...

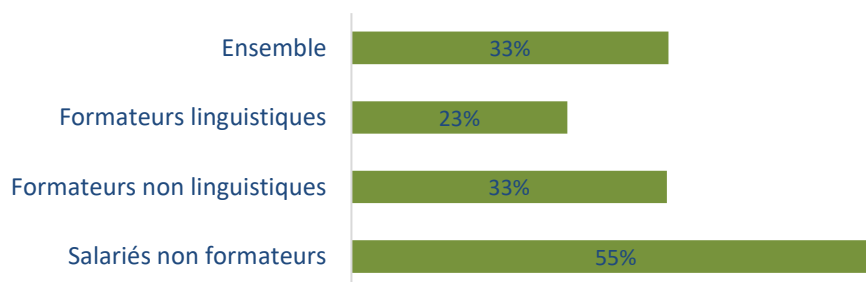


Les taux sont beaucoup plus faibles que lors de la réponse des salariés eux-mêmes, car ici il ne s'agit que des changements opérés *dans le courant d'une année*, en l'occurrence 2020 (alors que pour les salariés, la conversion a pu avoir lieu n'importe quand entre leur entrée dans l'organisme de formation et maintenant).

► Un tiers des salariés a connu une évolution de ses responsabilités depuis le début de son CDII

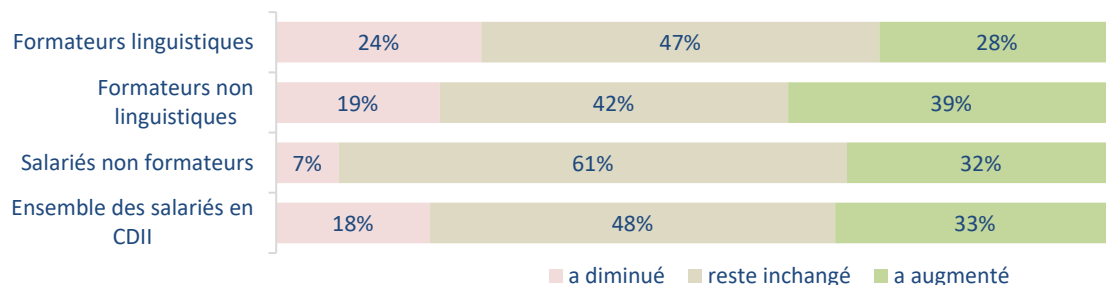
- Ces évolutions sont plus importantes pour les salariés non formateurs, dont les métiers peuvent être plus divers

Salariés ayant bénéficié d'une évolution depuis leur CDII



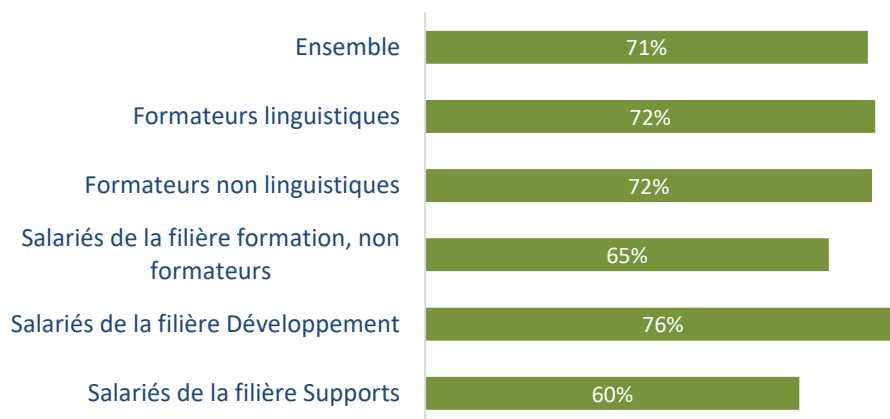
► **Les heures minimales garanties ont tendance à augmenter, et ce davantage pour les formateurs non linguistiques**

Evolution du volume d'heures minimales garanties depuis la signature du CDI



► **Plus de 70% des salariés ont bénéficié d'un entretien professionnel depuis leur CDI**

Salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel depuis le CDI

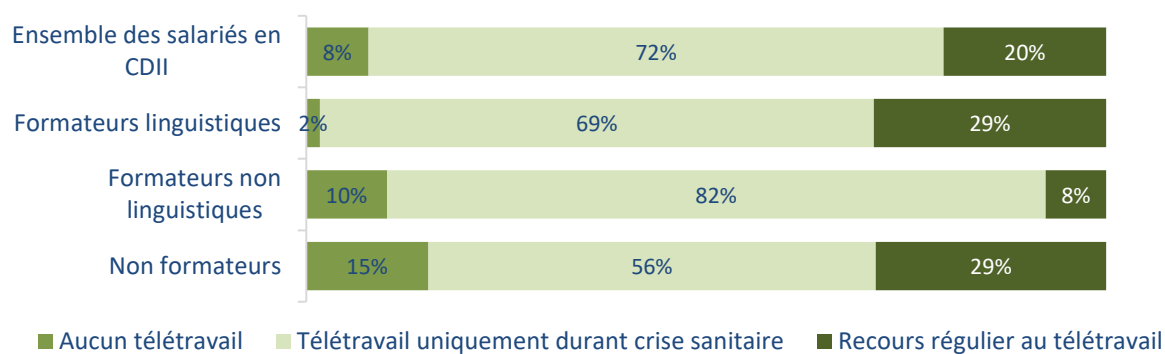


Les modalités de travail

► Les formateurs linguistiques mais aussi les métiers du support et du développement avaient déjà un taux de recours au télétravail important hors contexte sanitaire

- Il est, en revanche, faible pour les formateurs non linguistiques.

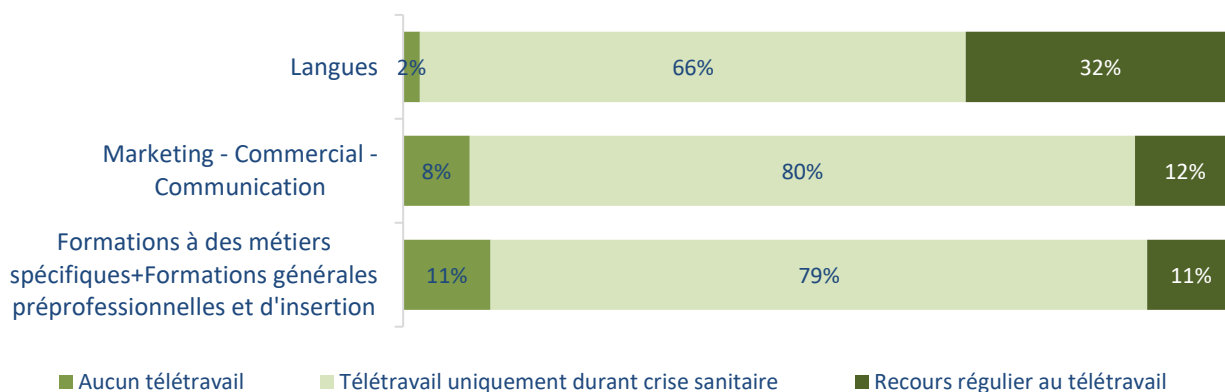
Télétravail des salariés en CDI



► Le recours au télétravail était logiquement déjà considérable hors COVID pour les organismes de langues

- Selon le principal domaine de formation de l'employeur :

Télétravail selon le principal domaine de formation de l'employeur



Les données ne permettent pas de fournir des statistiques fiables sur les autres domaines de formation

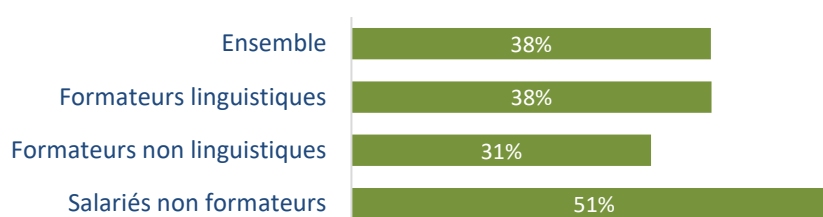
- 1** VOLET ECONOMIQUE
- 2** VOLET SOCIAL
- 3** VOLET FORMATION
- 4** VOLET PROTECTION SOCIALE
- 5** CONNAISSANCES DES DISPOSITIFS

La formation des salariés en CDI

► 38% des salariés ont bénéficié d'une formation financée par leur employeur dans le cadre de leur CDI

- La proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation est plus élevée que pour les non formateurs. Une des explications possibles est peut-être que ces derniers sont plus fréquemment mono employeur.

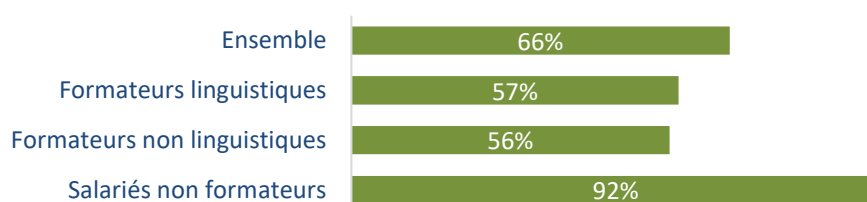
Salariés ayant bénéficié d'une formation financée par leur employeur depuis le CDI



► Pour les formateurs, la proportion de formations réalisées sur le temps de travail est plus faible que pour les autres métiers

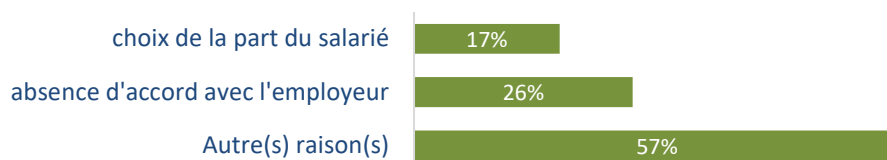
- Pour les non formateurs, cette proportion est proche de 100 %

Part des formations déroulées sur le temps de travail des salariés en CDI



- Les raisons du hors temps de travail

Raisons des formations déroulées hors temps de travail



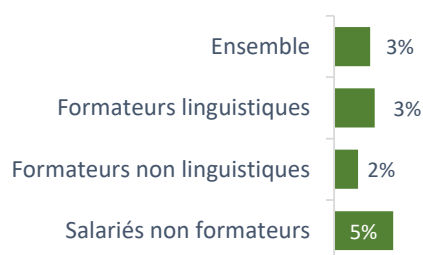
Parmi les autres raisons précisées : la mise à profit des heures sans activités d'enseignement ; la réalisation de formation en cours du soir, donc hors heures de travail.

- 1** VOLET ECONOMIQUE
- 2** VOLET SOCIAL
- 3** VOLET FORMATION
- 4** VOLET PROTECTION SOCIALE
- 5** CONNAISSANCES DES DISPOSITIFS

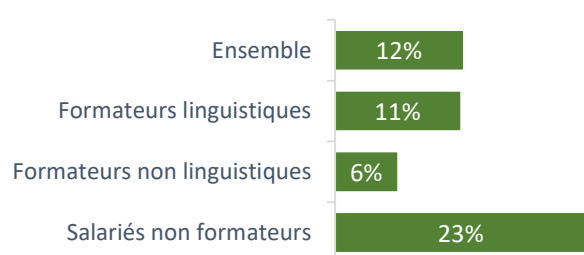
Les congés de maternité / paternité

► La part des hommes et des femmes ayant pris un congé maternité ou paternité présente une différence prévisible

Part des hommes en CDI ayant pris un congé paternité

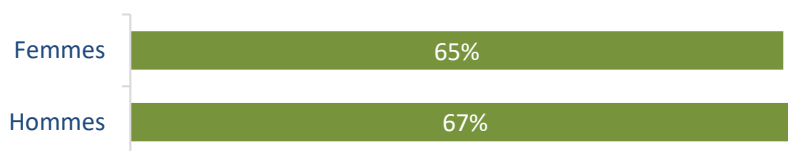


Part des femmes en CDI ayant pris un congé maternité



- Pour les 2/3 des salariés, ces congés ont été pris en charge par leur employeur du CDI

Salariés en CDI dont le congé maternité ou paternité a été pris en charge par leur employeur



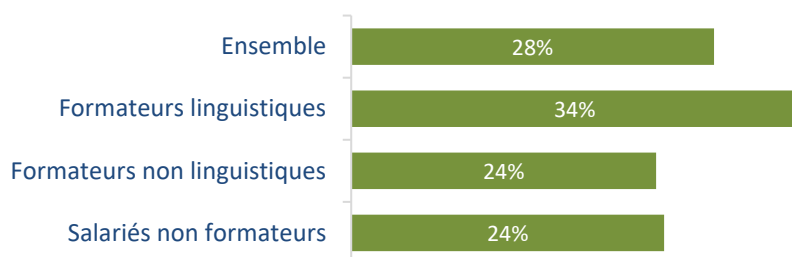
Observation : le congé maternité est pris en charge intégralement. On ne peut exclure que, parmi les répondants, une confusion ait été faite entre congé-maternité et congé parental d'éducation.

Les arrêts maladie depuis la signature du CDI

► 28% des salariés en CDI ont eu un arrêt de travail depuis leur entrée en CDI (et non au cours de l'année 2020)

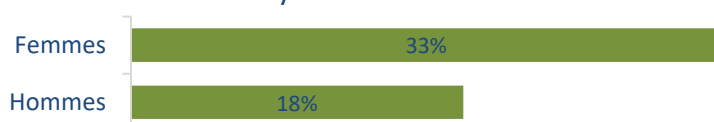
- Cette part est un peu plus importante pour les formateurs linguistiques.

Part des salariés en CDI ayant eu un arrêt de travail



- ainsi que pour les femmes :

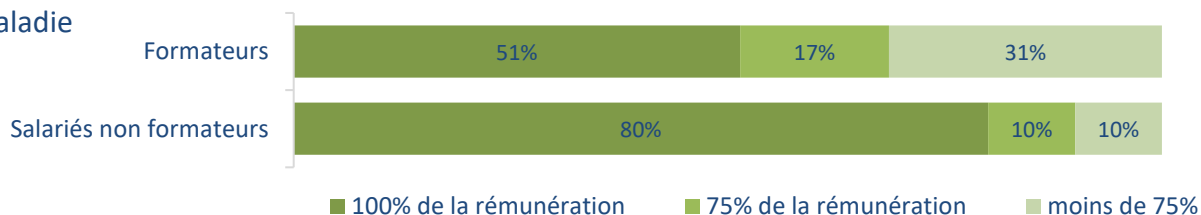
Part des salariés en CDI ayant eu un arrêt de travail



► Le taux de prise en charge serait plus fréquemment à 100% pour les non formateurs

- A noter que 44% des salariés concernés ne connaissent pas le taux de prise en charge

Taux de prise en charge de la rémunération des salariés ayant eu un arrêt maladie



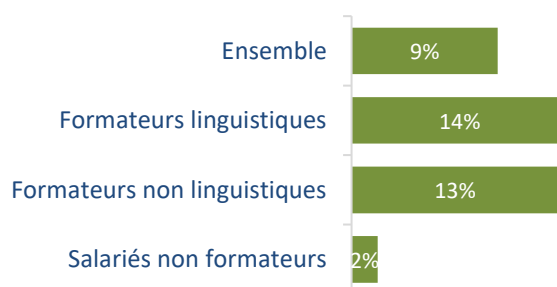
Observation : Les répondants n'ont peut-être pas tenu compte du versement des IJSS en l'absence de subrogation.

La prise en charge des droits des salariés

► La part des salariés ayant rencontré des difficultés est relativement limitée, mais plus élevée pour les formateurs

- Pour rappel : il s'agit de difficultés administratives **de tous ordres**, et pas directement celles rencontrées avec leurs employeurs.

Part des salariés ayant pu rencontrer des difficultés pour la prise en charge de certains de leurs droits (arrêt maladie, allocations familiales, etc.)

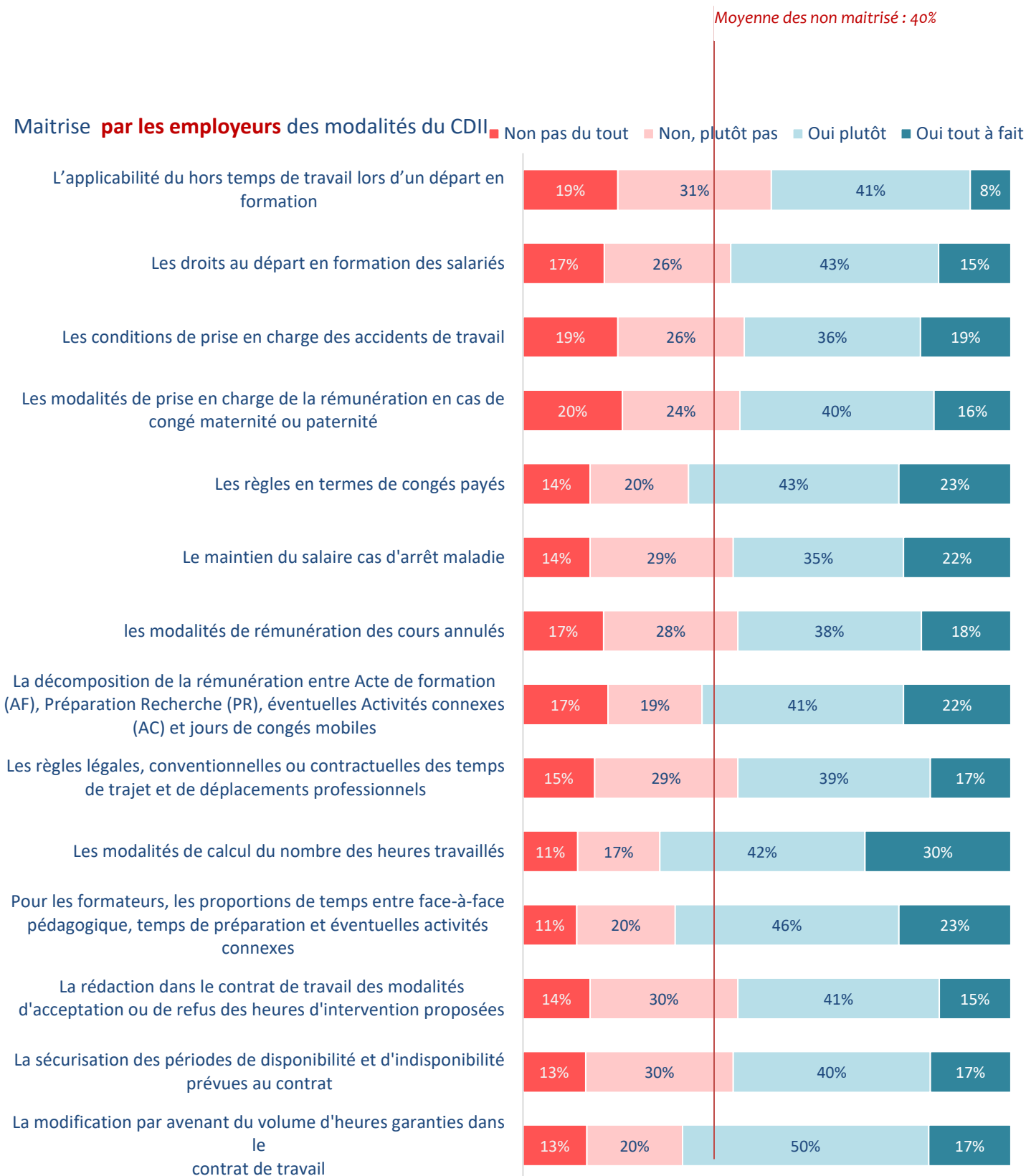


- 1 VOLET ECONOMIQUE
- 2 VOLET SOCIAL
- 3 VOLET FORMATION
- 4 VOLET PROTECTION SOCIALE
- 5 CONNAISSANCES DES DISPOSITIFS

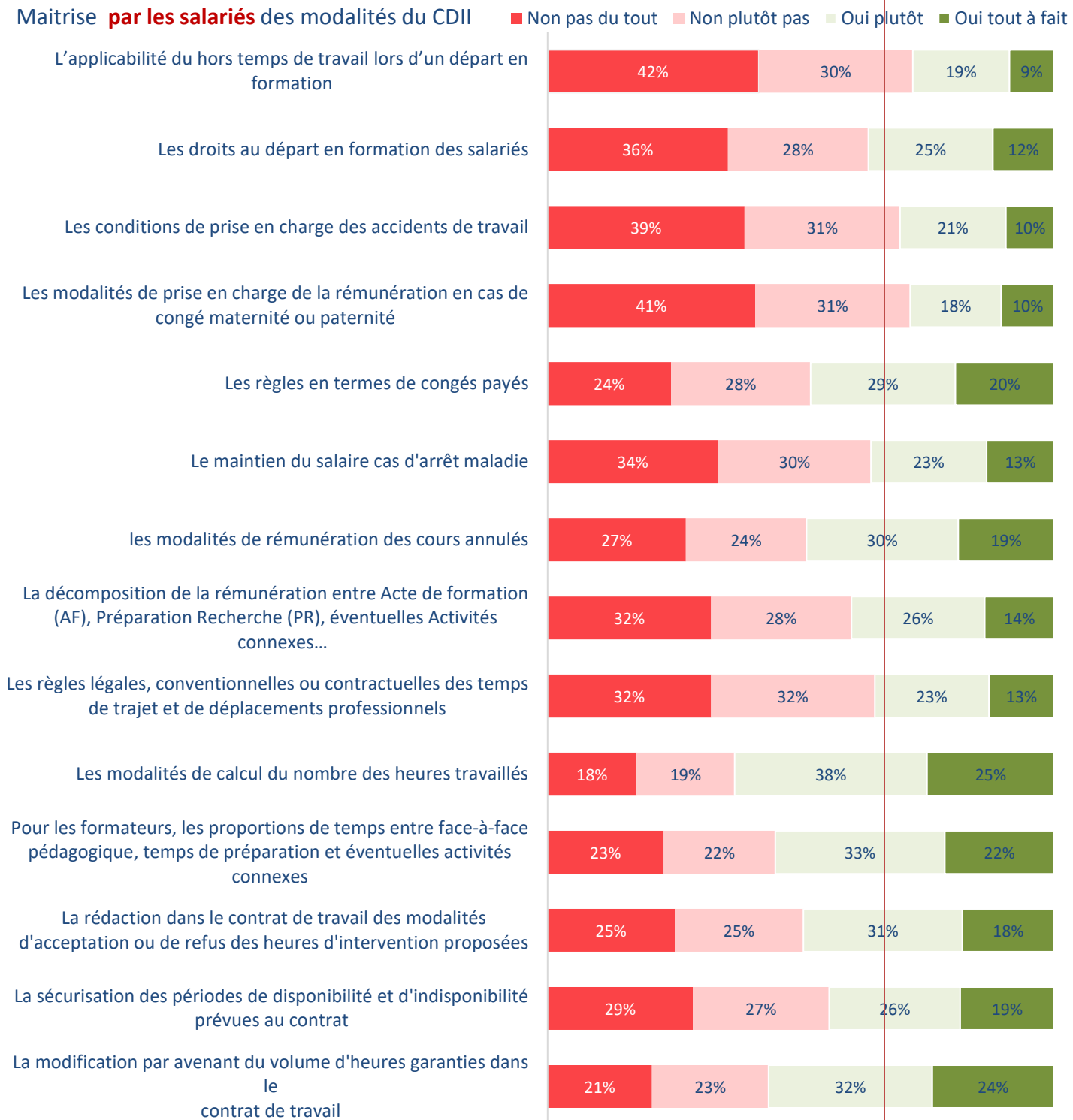
Des besoins de pédagogie pour les employeurs, mais aussi et surtout pour les salariés

► **Si les employeurs affirment relativement bien maîtriser les différents aspects de calcul des heures, plusieurs autres aspects semblent plus problématiques, notamment :**

- la formation hors temps de travail
- les événements moins fréquents de type accident du travail, congé maternité ou arrêt maladie
- les règles d'adaptation des horaires (indisponibilité/disponibilité, acceptation/refus)



Moyenne des non maîtrisés : 60%



- Les thématiques les moins difficiles à maîtriser pour les salariés sont aussi les congés payés et le calcul des heures travaillées.

► **Les réponses rédigées à la question posée sur les pistes d'amélioration possible du dispositif traduisent très majoritairement des besoins de pédagogie**

Dans le tableau ci-dessous sont retranscrites les réponses faites par les employeurs.

La **police bleue** signale les **besoins de pédagogie**, la **violette** les **propositions** des répondants.

Pistes proposées par les Employeurs :
Les périodes de non activité, et pourtant en CDI, le salarié doit percevoir un salaire : quoi faire ?
Je ne pratique le CDII que pour les formateurs en langues depuis très longtemps et cela convient parfaitement à l'activité et à la relation aux formateurs qui sont gagnants/gagnants. Je souhaiterais l'élargir à la bureautique et aux autres domaines de formation comme le management, la communication ou la vente. Je ne sais pas si c'est possible légalement.
Pouvoir adapter les mêmes conditions à un CDD d'usage pour les "langues rares" pour lesquelles nous ne pouvons pas faire de CDII (les demandes dans certaines langues restent occasionnelles : Arabe, Norvégien, Chinois...).
La paye des salariés est incompréhensible pour eux, surtout lorsqu'ils sont étrangers ce qui est souvent le cas pour des formateurs en langue. Le fait de payer en AF / PR / AC avec des 30/70ème est vraiment difficile à leur expliquer.
Et après on explique aussi les Jours Mobiles, les Congés Payés, les garanties annuelles avec possibilité d'un avenant, la mutuelle et la prévoyance etc. Nos contrats de travail sont vraiment très compliqués !!
En tant que bénévoles et responsable il faudrait de la formation [sur le CDII]
Je n'ai jamais eu d'information concernant le CDI Intermittent à ce jour. Je viens de le découvrir avec l'envoi de votre questionnaire.
plus de clarté sur le statut
Garder cette modalité de contrat essentielle à la vie de nos organismes - réfléchir à la mutuelle frais de santé : certains CDII avec peu d'heures bénéficient de la mutuelle. Cela représente un coût annuel non négligeable et un frein au CDII
Modifications par avenant du nombre d'heures salaire en cas d'arrêt maladie prise en charge accidents du travail
Plus de souplesse dans la répartition des heures de préparation / recherche et des heures de formation en face à face.
La convention collective des organismes de formation n'est pas très précise quant à : y a-t-il une garantie annuelle minimum et/ou maximum à respecter? les temps de trajets des formateurs entre domicile et lieu de travail: le lieu de travail peut être chez le client ou au centre de formation)
faire une formation spécifique pour les arrêts / absences pour les CDII
gestion du télétravail :
Le contrat de travail en CDII est un dispositif indispensable à la survie des entreprises de formation comme la nôtre. Il présente le principal avantage de conjuguer une véritable flexibilité tant pour le salarié (en premier lieu) que pour l'employeur alors que nos clients nous demandent de plus en plus de flexibilité (temps, horaires, rythme, variabilité des dispositifs...).
En revanche pour les salariés ne travaillant pas à temps plein il provoque une certaine

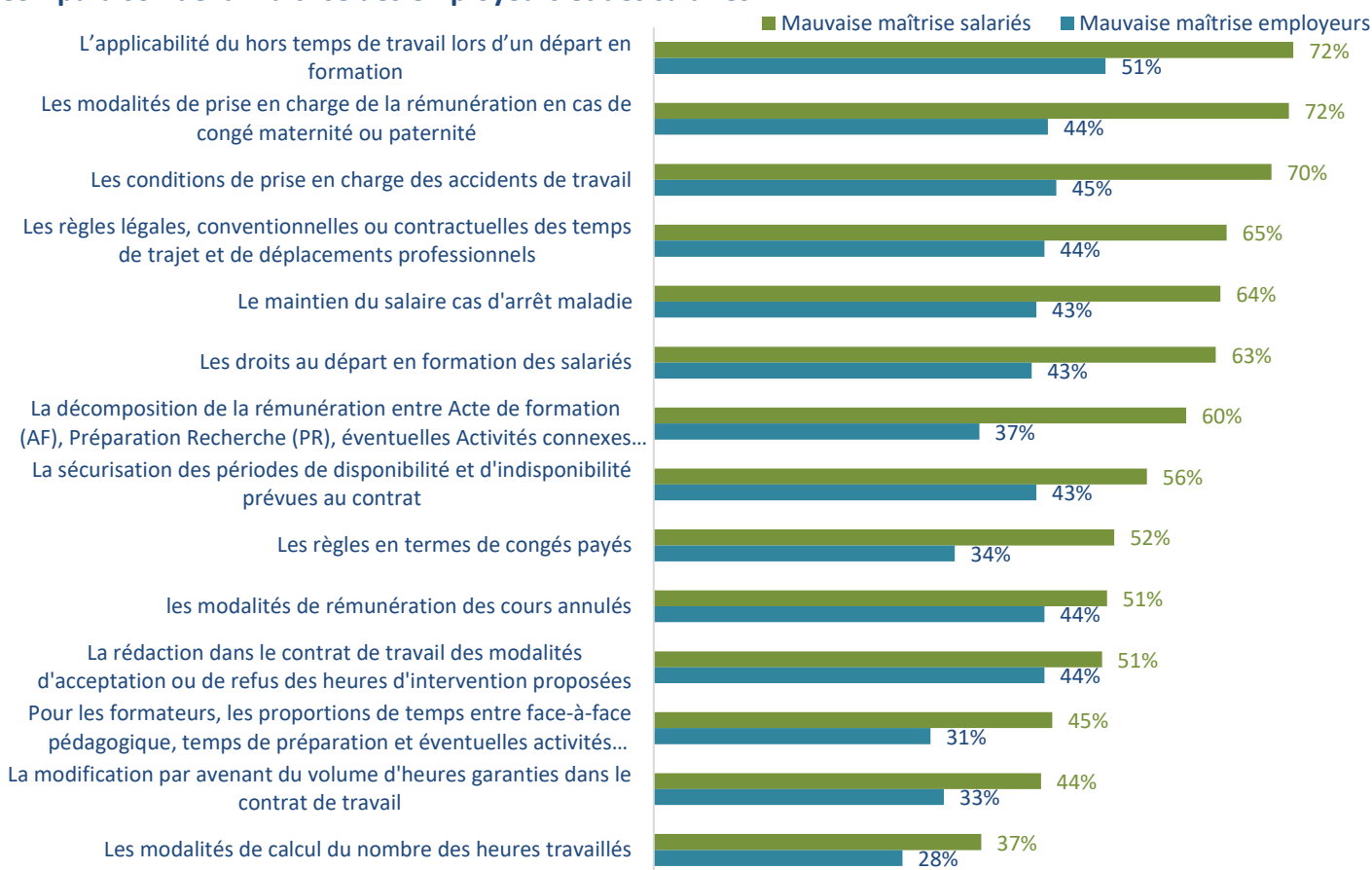
instabilité des revenus.
Le CDI ne doit pas à mon sens être proposé pour moins de 150 heures de cours.
mensualisation possible pour les formateurs en langue
Raisonner en disponibilités et non en indisponibilités
La détermination des disponibilités eu égard à la garantie
Simplifier les règles et non en rajouter, comme c'est la mode actuellement.
Trop compliqué -heures FFP/Ar...
arrêter de toujours compliquer les choses et d'installer des failles pour piéger les entreprises

Pistes d'amélioration transmises par les salariés en CDI
Les contrats de travail sont assez opaques : pas d'explication sur le fond et rémunération pas claire du tout
davantage d'informations concernant les congés payés ,les modalités pour les poser davantage d'informations en cas de maladie
La décomposition de la rémunération qui n'est pas toujours très détaillée car en général c'est un forfait / heure qui s'applique Les droits au départ en formation et le hors temps de travail
Gros manque d'information sur la lecture du contrat, et nos droits
Les congés payés inexistant

► Les différences de maîtrise entre employeurs et salariés

- Le graphique compare la non-maîtrise (« non pas du tout » + « non plutôt pas ») des employeurs de celle des salariés.

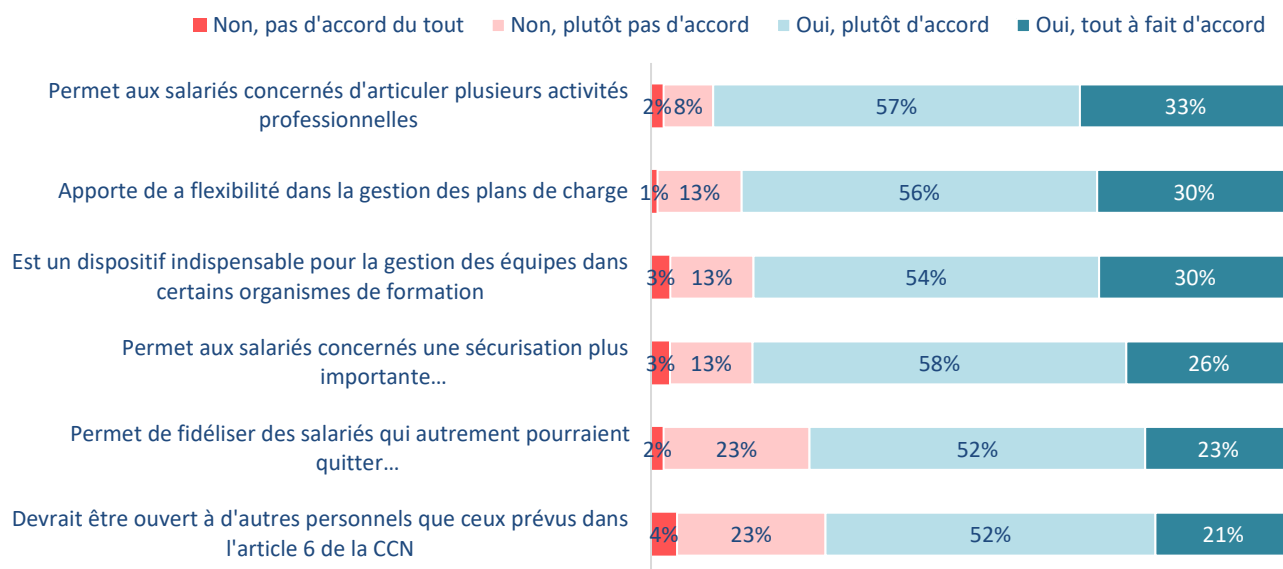
Comparaison de la maîtrise des employeurs et des salariés



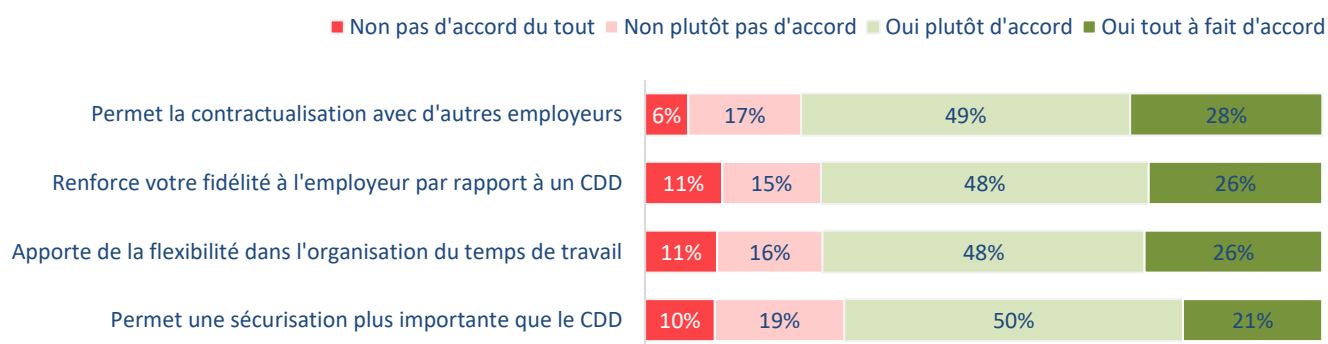
- Les écarts de maîtrise entre salariés et employeurs sont les plus importants dans les sujets qui portent sur des sujets sans doute moins souvent traités : les congés maternité/paternité et les accidents du travail.

Des avis majoritairement positifs sur le CDI, pour les employeurs, mais aussi par une majorité de salariés

Avis des employeurs utilisateurs du CDI



Avis des salariés en CDI



- La liberté de contractualiser avec d'autres employeurs apparaît comme l'atout le plus convaincant pour les salariés. La sécurisation semble l'argument le moins favorable pour eux (précisons qu'il recueille toutefois 71 % d'avis favorables), alors que cet argument est mieux classé chez les employeurs.

METHODOLOGIE

► Sources : les résultats de deux enquêtes menées en parallèle auprès d'employeurs et de salariés des organismes de formation

- Le lien vers deux questionnaires a été adressé à des employeurs organismes de formation sur la base d'un fichier consolidé de plus de 16 000 adresses e-mails (plusieurs adresses possibles par organisme de formation)
- Un premier questionnaire destiné aux employeurs portant principalement sur les effectifs en CDII, la place de ces salariés dans les emplois de l'organisme de formation et sur la connaissance et les pratiques de ce type de contrat.

Ce questionnaire a obtenu au total **989 réponses, dont 142 d'organismes de formation ayant des salariés en CDII au 31 décembre 2020**

- Un deuxième questionnaire destiné aux salariés des organismes de formation en CDII portant sur leur situation en CDII et leur connaissance des règles et leur avis sur ce dispositif.

Ce questionnaire a obtenu au total **1530 réponses de salariés, dont 539 salariés en CDII au 31 décembre 2020** et 26 avaient été en CDII auparavant.

- Les deux questionnaires portaient sur les données et informations 2020.
- Les enquêtes ont été réalisées entre le 1er juin et le 13 juillet 2021.

Répartition des salariés en CDI répondeurs par niveau de classification

Employé niveau A1	11	2,0%
Employé niveau A2	1	0,2%
Employé niveau B1	2	0,4%
Employé niveau B2	5	0,9%
Technicien niveau C1	13	2,4%
Technicien niveau C2	7	1,3%
Technicien niveau D1	73	13,5%
Technicien niveau D2	20	3,7%
Technicien niveau E1	21	3,9%
Technicien niveau E2	43	8,0%
Cadre niveau F	12	2,2%
Cadre niveau I	2	0,4%
Cadre niveau G	2	0,4%
Cadre niveau H	1	0,2%
Palier 5 (coefficient de 145 à 157)	1	0,2%
Palier 8 (coefficient de 186 à 199)	6	1,1%
Palier 9 (coefficient de 200 à 206)	6	1,1%
Palier 12 (coefficient de 220 à 226)	2	0,4%
Palier 15 (coefficient de 240 à 245)	3	0,6%
Palier 25 (coefficient de 310 à 349)	1	0,2%
Non réponse	307	57,0%
Salariés en CDI au 31 décembre 2020	539	

CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL DES CONTRATS DE TRAVAIL INTERMITTENT

Code du travail

Article L3123-33

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

Article L3123-34

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article L3123-35

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié

Article L3123-38

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.

Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

► Convention collective des organismes de formation

Article 6

Dans les organismes ou parties d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formations ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (FFP). Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

-100 heures de FFP ;

-30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;

-10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;

-2 % au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après 1 an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à 1 mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du PRAA et des congés payés des 12 mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

6.1. Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

-la qualification du salarié ;

-les éléments de rémunération ;

-la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

-les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;

-la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

-le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

6.2. Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignent cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront 1/20 de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention en FFP étalées sur 9 mois d'activité glissant sur une période de 12 mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'article L. 212-4-8 du code du travail.

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle sera au minimum égale à 70 % de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

6.3. Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

6.3.1. L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes.