

ÉLECTIONS CSE 2019





Adéis, le partenaire protection sociale des branches professionnelles

Depuis sa création en 2012, Adéis accompagne les partenaires sociaux dans la construction, la compréhension et la mise en place des couvertures conventionnelles Frais de santé et Prévoyance. Grâce à son expertise de la négociation collective, Adéis a su répondre aux besoins des partenaires sociaux pendant toutes les évolutions

réglementaires de ces dernières années. Aujourd'hui, les branches désirent un accompagnement plus élargi pour appréhender les nouveaux sujets en matière de solidarité, de prévention ou encore d'épargne salariale. Adéis continue d'évoluer avec ses institutions membres* pour satisfaire les nouvelles attentes des branches.

Développer la prévention : l'atout des branches pro

Les politiques de solidarité et de prévention se développent dans les branches professionnelles par le biais des régimes conventionnels. C'est un atout pour les branches qui souhaitent étoffer la couverture sociale des salariés. De plus, les institutions de prévoyance* désirent partager leur savoir-faire en matière d'action sociale et de prévention. Adéis a créé un lien privilégié entre ces acteurs de la protection sociale afin de mettre en place des actions de prévention ciblées.

QUELQUES EXEMPLES

- Une **cellule d'écoute et accompagnement social et psychosocial** pour les gardiens d'immeuble souvent seuls dans leurs activités quotidiennes.
- Pour profiter des bienfaits du sport, les salariés des administrateurs et mandataires judiciaires bénéficient avec Gymlib d'un **accès partout en France, à des activités physiques et sportives sans engagement** et à des tarifs préférentiels.
- Avec Salvum, les commissaires-priseurs bénéficient d'une **formation en ligne sur les gestes de premiers secours** (sous forme de serious game) complétée par une formation en présentiel.

Adéis et le développement de l'épargne salariale dans la branche

Adéis intervient auprès des négociateurs de branche pour informer sur les mécanismes de l'épargne salariale et sur les points de négociation spécifiques dans le cadre d'un accord de branche. L'appui des services d'épargne salariale de nos organismes membres a permis à Adéis d'accompagner les partenaires sociaux et de proposer aux branches des solutions adaptées à leurs spécificités et leurs contraintes.

Adéis, une équipe de spécialistes

Les experts d'Adéis ont une connaissance approfondie de la négociation collective et une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social. Les branches professionnelles peuvent ainsi compter sur un partenaire capable de concevoir au mieux les différents volets de leur couverture sociale (prévoyance, santé, épargne salariale, dépendance, retraite supplémentaire...) et proposer des services étudiés pour répondre aux besoins des branches.

71 branches accompagnées

39 accords santé suivis

66 accords prévoyance suivis

3 accords en épargne salariale

* Adéis est un groupement assurantiel de protection sociale porté par ses trois institutions de prévoyance membres (Apicil Prévoyance, Humanis Prévoyance et l'Ipsec) pour développer et suivre les accords de branches.

adeis-branches.fr



n° 162 SOMMAIRE

EPNL	4
EPI	8
Réforme de la formation professionnelle	10
AFEST	12
Affiche	14
Formation CSE	16
OPCO	18
ESC - Protection des données	22
ESC - Interdiction du portable à l'école	23
Petit conte de Noël	24
Résultats des élections	25
Bulletin d'adhésion	27

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier, Hélène Desclée, Emmanuelle Roosen,
Martine Gourdin

Réalisation



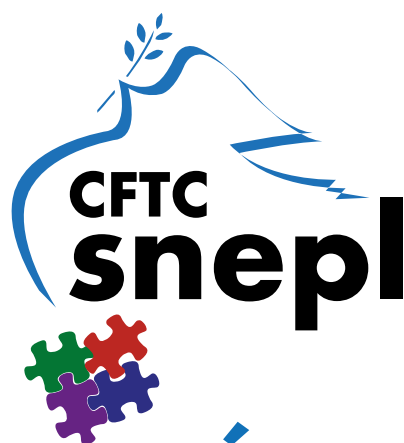
Delta Objet
Siret : 498 953 157 0019
e-mail : contact@delta-objet.com

Adresse :



128, avenue Jean-Jaurès
97 PANTIN Cedex
01 73 30 42 40 (Répondeur)
06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr
snepl@yahoo.fr / of.snepl@gmail.com
sneplsc@yahoo.fr



ÉDITO

« En ces temps troublés par la crise actuelle des gilets jaunes, il est important de rétablir le dialogue entre les citoyens, les corps intermédiaires, le gouvernement et le Président de la République.

Ces corps intermédiaires (maires, élus locaux, syndicats) sont les plus à même d'établir ce dialogue en faisant des propositions pertinentes. Le malaise n'est pas nouveau, la crise de 2008 a durablement impacté le pouvoir d'achat des français avec en plus une désindustrialisation massive, conduisant à un affaiblissement de nos territoires ruraux et des petites villes. Les citoyens habitant dans ces territoires sont alors obligés de rejoindre la métropole voisine pour chercher du travail. La mobilité devient alors un enjeu crucial. Le gouvernement sous prétexte de transition écologique n'a pas bien perçu ce problème d'augmentation des taxes des carburants sur le diesel. Par ailleurs il supprimait par exemple certaines subventions pour l'isolation des habitats (fenêtres).

Il faut recréer des emplois industriels dans les territoires, la révolution digitale ne suffira pas à redresser la courbe du chômage. La présidence de la République en voulant réformer trop vite a pénalisé les retraités (augmentation de la CSG) et ne veut plus indexer les retraites sur l'inflation, ce qui revient à ne pas respecter notre pacte social envers nos aînés.

L'humain doit être remis au centre de notre réflexion pour que chacun puisse se loger, se nourrir, se déplacer convenablement. Que dire de notre politique industrielle (si elle existe ?) de laisser filer des fleurons comme Alstom vers General Electric ? Il faut éduquer, former notre jeunesse, revaloriser les métiers manuels, continuer l'apprentissage pour pouvoir relocaliser des industries.

Concernant la nouvelle réforme des retraites la CFTC travaille sérieusement sur le dossier d'uniformisation des 37 régimes. Par contre elle n'acceptera pas lors de la transition qui peut prendre jusqu'à 15 ans vers le système uniformisé à points que certaines catégories de citoyens y perdent. Soyons très vigilants dans la négociation.

Une bonne nouvelle, les ordonnances Macron sur la limitation des indemnités de licenciement abusif sont mises à mal par une décision du conseil des prud'hommes de Troyes. À suivre...

Je vous souhaite une belle Année 2019 qui voit revenir la confiance et la sérénité. »

Le président SNEPL CFTC
Hervé Coppier

Communiqué de la Fédération CFTC E & F du lundi 8 octobre 2018

La FESIC divorcera-t-elle de l'EPNL ? ACTE 1 !

Un peu d'histoire : en 2015 commence le regroupement des trop nombreuses branches professionnelles françaises pour les faire passer, dans une première étape de cette restructuration, à environ 250 à l'horizon décembre 2018.

Dès le 21 décembre 2015, l'Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques (AEUIC), la Fédération des Etablissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif (FESIC) et la Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Etablissements de l'Enseignement Catholique (FNOGEC) créent la Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL).

Selon leurs auteurs, l'objectif poursuivi était le suivant : avoir un rôle politique central pour défendre et valoriser la place de l'enseignement privé à but non lucratif au cœur des politiques publiques de l'Education, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

De plus, cette initiative visait à garantir l'avenir des relations sociales en anticipant les effets du nouveau cadre juridique, par le regroupement dans un environnement aux bases connues et choisies. Cet accord concerne 9 conventions collectives (1 à l'AEUIC, 1 à la FESIC, 7 à la FNOGEC) et une dizaine d'accords thématiques (temps de travail, formation professionnelle continue, prévoyance, santé, retraite complémentaire etc.)

À l'issue de négociations, la CEPNL et les organisations syndicales (FEP-CFDT, SNEPL-CFTC, SNEC-CFTC et SPELC) ont signé la Convention Collective de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif (CCEPNL), le 12 juillet 2016.

Comme cela était prévu, chaque fédération a procédé à la dénonciation de sa (ses) Convention(s) Collective(s) le même jour que les

autres, le 10 Octobre 2016. Et la convention collective unique a pris effet le 12 Avril 2017 en se substituant aux 9 conventions.

Une nouvelle branche professionnelle est donc constituée : la branche de l'enseignement privé non lucratif, d'intérêt général, en contrat avec l'Etat, créant ainsi un Tiers secteur.

Rappelons que dans l'éducation, il y a trois secteurs. Le premier géré par l'Etat, le second géré par le privé lucratif qui a pour objectif la rentabilité de ses actionnaires et le troisième, ou tiers secteur, qui offre le service de l'éducation avec des entreprises à but non lucratif.

La Déléguée Générale de la FESIC, Madame Delphine Blanc-Le-Quilicq, n'avait d'ailleurs pas peur de rappeler sur le site de la conférence des évêques de France que : « la FESIC était la référence du tiers secteur avec ses établissements, de statut privé non lucratif, labellisés EESPIG (Etablissements d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général) et qu'elle est membre du conseil d'administration de l'Union des établissements d'enseignement supérieur catholique (Udesca) ».

Remarquons que le label EESPIG (loi du 22/07/2013) ne peut être donné qu'aux établissements créés par des associations, fondations reconnues d'utilité publique, ou syndicats professionnels (au sens de l'article L2131-1 du code du travail). Pour bénéficier de cette qualification, l'établissement doit justifier d'une gestion désintéressée et s'engager sur le caractère non lucratif de son activité.

Au même titre que les accréditations internationales (EQUIS, AMBA, AACSB, ...), ce label national n'est pas acquis à vie, l'Etat pouvant le retirer lorsque les conditions requises ne sont plus respectées.

En 2018, une CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) est mise en place à l'EPNL et le travail d'écriture continue avec la création des groupes de travail sur



l'ensemble des thèmes de la négociation collective (La pénibilité au travail et le handicap, les différents types de contrat de travail utilisables, ...).

L'avenir s'annonçait plutôt favorable pour toutes les catégories de personnels, qui de l'un voyait les résultats de ses NAO bloquées depuis plusieurs années, enfin arriver à leur application, qui de l'autre voyait se renouer un dialogue social constructif et plus positif que celui vécu depuis 2010, ...

Rentrée 2018 : coup de massue ! Trahison !

En entreprise, si l'on parle rarement de trahison, on la redoute beaucoup. La loyauté apparaît fréquemment comme une qualité cardinale pour les collaborateurs. Ceux-ci sont donc en droit d'attendre la réciprocité de la Direction envers eux. Ce que la FESIC semblerait avoir oublié.

Alors qu'aucun conflit n'apparaît dans les négociations de la CPPNI et que la rédaction de la nouvelle convention progresse à pas rapides, la FESIC brouille les cartes, semblerait ne plus respecter sa signature et quitterait l'EPNL pour ouvrir ses bras à l'EPI (Enseignement Privé Indépendant), regroupant en grande partie des écoles privées lucratives.

La difficulté est qu'ayant dénoncé la convention FESIC en avril 2016, les personnels, non informés à ce jour par ses dirigeants, ne seraient plus couverts par celle-ci. De fait, la FESIC tomberait, sans négociation, dans la convention EPI. Une convention socialement plus faible que celle de la FESIC.

Ainsi, la FESIC ne voudrait donc plus être le Chantre d'un Tiers secteur dans l'Enseignement. Norbert SEGARD, son fondateur, doit se retourner dans sa tombe.

Alors, comment interpréter cette décision ?

La FESIC se revendique être un réseau uni autour de l'excellence, de l'éthique et du service à la société. En n'informant pas les personnels, en n'assumant pas sa signature, où est l'éthique dans cette démarche ?

Les associations qui composent la FESIC, veulent-elles s'aligner sur le modèle libéral en faisant croire qu'elles sont non lucratives ? Quelles seraient les conséquences sociales de cette décision sur la gestion des entreprises et surtout des petites ?

N'ayons pas peur des mots, ce divorce cacherait-il un dumping social ! Comment peut-on jouer ainsi avec la vie professionnelle des salariés ?

La FESIC nous a fait croire qu'elle était de la Race d'Abel mais par cette action elle nous montre qu'elle est de celle de Cain. Avec de tels dirigeants, un avenir sombre s'annonce dans les relations sociales pour les salariés de ces grandes écoles à but non lucratif qui forment les cadres de demain !

Le président du Snepl-CFTC

M. Hervé COPPIER

La présidente de la Fédération Enseignement et Formation CFTC Mme Véronique FOLTIER

La présidente du Sniec CFTC

Mme Annie TOUDIC

Contact : Enseignement et Formation Fédération
enseignementetformation@cftc.fr

Communiqué de la Fédération CFTC E & F du jeudi 8 novembre 2018

Divorce de la FESIC ACTE 2 !

Les masques sont enfin tombés. Mardi 06 novembre s'est tenue une réunion de coordination interbranches, réunissant l'EPNL (FNOGEC, FESIC et AEUIC) et l'EPI (FNEP) afin de délimiter les champs respectifs des deux conventions collectives et les organisations syndicales représentatives dans ces deux branches (CFTC E&F, SPELC, CFTD, CGT, CGC) car il y a, semble-t-il, un problème de recouvrement des champs d'application des conventions ; des établissements du supérieur non lucratif sont à l'EPNL et aussi à l'EPI, ce qui empêche :

- l'extension de la CC EPNL ;
- l'extension des accords conventionnels de l'EPI.

Il est donc proposé à la signature des partenaires sociaux des clauses miroirs.

Si l'entente semble régner entre les deux branches, particulièrement entre les dirigeants, la discussion est vite partie sur le souhait de départ de deux fédérations patronales du champ de l'EPNL.

L'AEUIC, par l'intermédiaire du Délégué général de l'UDESCA, a mis les pendules à l'heure et a annoncé que le travail qui s'effectue en CPPNI EPNL était efficace et sérieux et qu'il n'y avait donc pas matière, pour l'instant, à mettre en doute sa volonté de rester dans l'EPNL.

Après moult circonvolutions, nous avons appris que la FESIC avait envoyé, par lettre recommandée en date du 22 octobre 2018, sa demande de retrait de l'EPNL en sollicitant un raccourcissement du délai de préavis (normalement 6 mois), afin que les affaires soient clôturées avant la fin de l'année.

Un tel empressement se justifie par la volonté des deux conventions collectives d'être étendues le plus rapidement possible, sans empêcher la possibilité pour la FESIC de partir... La CEPNL est « bon Prince » ou tout simplement épuisée des comportements irrationnels de la FESIC.

Nous pensons qu'ils ne seront pas regrettés, car le Président de la CEPNL pour la FNOGEC a signifié clairement que les négociations à l'EPNL ne devaient pas aboutir à un moins disant social pour ses personnels : « à la fin, ils doivent avoir au moins ce qu'ils ont déjà ».

La Déléguée Générale de la FESIC a expliqué que le départ se justifiait pour des besoins d'harmonisation de la concurrence avec les autres établissements EESPIG membres de l'EPI. Elle a affirmé que ce n'était absolument pas dans un but de dumping social que le changement de branche s'effectuait. Dans d'autres lieux, elle a affirmé que la FESIC ne peut s'exprimer au sein de l'EPNL alors qu'elle aura plus de pouvoir à l'EPI. Enfin, elle a propagé l'idée que l'EPI renégocierait sa convention pour s'adapter à la FESIC et que nous disposerions de 5 ans pour négocier.

Manque de chance pour elle, le Président de la FNEP, fédération patronale de l'EPI a été très clair :

- le Label EESPIG n'est pas une notion à prendre en considération dans la discussion de la concurrence ;
- il n'est pas question de négocier quoi que ce soit ; la FESIC est devenue volontairement orpheline elle sera donc adoptée par l'EPI et devra prendre la convention telle qu'elle est. Il n'y aura donc aucun délai d'adaptation des textes ;
- la FESIC ne fait pas partie des organes dirigeants de l'EPI et n'en fera pas partie.

Avec l'intervention du Délégué général de l'UDESCA pour l'AEUIC, et celle du Président de la FNEP, tous les arguments justifiant le départ sont donc caducs.

Alors comment comprendre un tel choix ?

L'intervention du Président de la CEPNL, nous a déjà éclairés et peut-être faut-il voir dans le changement de l'équipe dirigeante et des instances opérationnelles de la FESIC la cause du problème.

En effet, bon nombre d'écoles de la FESIC doivent négocier le temps

FESIC



de travail et les conditions d'activité du corps enseignant. Or en tombant volontairement dans l'EPI, elles trouvent pour le corps des personnels en CDI des conditions moins avantageuses (sauf peut-être le capital décès comme le dit clairement le Président de la FNEP...). Leurs propositions quelles qu'elles soient apparaîtront donc nécessairement plus sociales que le socle conventionnel EPI ; autrement dit comment se donner une image de patron social alors que l'on dégrade volontairement les conditions d'activité.

L'EPI servira de plus d'excuse gratuite pour la FESIC car la dégradation des conditions de travail ne sera pas de sa faute mais celle de la Convention Collective EPI, et si ce n'est pas suffisant, elle pourra toujours dire que c'est de la faute de l'EPNL qui n'a pas voulu écouter ses propositions (jamais écrites d'ailleurs) et qui les a contraints à partir.

Le management de la FESIC ressemble donc au comportement de ces mauvais élèves qui reportent leurs erreurs et leurs fautes sur les autres ou sur les circonstances.

De plus, en partant ainsi, la FESIC est une organisation sans pouvoir, un petit club mondain qui n'a même pas l'intérêt d'un club service. Elle sera comme une vieille aristocrate incapable d'entretenir sa propriété et qui vivra de sa grandeur passée.

Outre le fait que ses Dirigeants ne se préoccupent pas des personnels de la FESIC, si les entreprises qui constituent cette association les suivent dans leurs délires, la régression sociale est clairement annoncée chez des gens qui se gargarisent d'être les Chantres d'un Tiers Secteur dans l'Enseignement.

Enfin comment cette nouvelle équipe dirigeante peut-elle avoir aussi peu de respect de la signature de ses prédécesseurs ? Quelle image morale donne-t-elle à son environnement ?

La solution est donc dans l'action et particulièrement celle de

convaincre les entreprises de rester à l'EPNL. Pour ce faire et pour le bien des personnels, il est évident que l'EPNL doit trouver et leur présenter le moyen juridique de rendre cette situation rapidement possible.

Le président du Snepl-CFTC
M. Hervé COPPIER

La présidente de la Fédération
Enseignement et Formation CFTC
Mme Véronique FOLTIER

La présidente du Sniec CFTC
Mme Annie TOUDIC

Contact : Enseignement et Formation Fédération
enseignementetformation@cftc.fr

AEUIC : Association des employeurs des universités et instituts catholiques

EESPIG : Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général

EPI : Enseignement privé indépendant

EPNL : Enseignement privé non lucratif

FESIC : Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif,

FNEP : Fédération nationale de l'enseignement privé

FNOGEC : Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique

UDESCA : Union des établissements d'enseignement supérieur catholique

Résolution au titre du taux d'appel pour les cotisations prévoyance de l'année 2019

Les partenaires sociaux de la branche gèrent le régime conventionnel de prévoyance qui protège tous les salariés cadres ou non cadres avec le même niveau de garanties.



Ce régime est géré par Humanis Prévoyance et chaque année, une analyse des comptes permet de déterminer le niveau de la cotisation à appeler auprès des salariés et des employeurs. La bonne tenue du régime permet encore cette année de pratiquer un taux d'appel de 50%, c'est-à-dire de faire payer la moitié du taux conventionnellement conclu.

« La Commission paritaire nationale de prévoyance de la branche de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) lors de sa réunion du 22 octobre 2018 a maintenu le taux d'appel de la cotisation prévoyance au même niveau que l'année précédente, soit à 50% du taux conventionnel. Les cotisations seront donc appelées à compter du 1er janvier 2019 conformément au tableau ci-dessous ».

	Non-cadres		Cadres	
	Salariés	Employeurs	Salariés	Employeurs
Tranche A	0,32 %	0,32 %	/	1,5 %
Tranche B	0,46 %	0,46 %	0,46 %	0,46 %

CCN ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

[Accueil](#) > [Entreprise](#) > [Branches Professionnelles](#) > [CCN Enseignement privé indépendant](#)

[f Partager](#) [t Partager](#) [in Partager](#) [e Envoyer](#)



Humanis Prévoyance

gère le régime de prévoyance défini dans votre accord de branche.

Humanis Prévoyance est recommandé pour gérer le régime de frais de santé défini dans votre accord de branche.

100% RECOMMANDÉ PAR LA BRANCHE

✓ Sont bénéficiaires : le personnel cadre et non cadre

Signature le 17 décembre 2018 de l'avenant n° 43 à la Convention collective IDCC 2691

Les instances du dialogue social de la branche EPI s'adaptent aux derniers textes

Principales dispositions :

Les organisations signataires décident, par le présent avenant, de mettre la CC en conformité avec les dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 en créant explicitement une **commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)**.

Elle se compose :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

Elle a pour missions :

- négocier les points relevant de la négociation collective de branche (questions sociales de la branche professionnelle), notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise.

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ; (nouveau dispositif)
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Outre la CPPNIC il y a maintien de la **Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)** et de la **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**.

Important ! dans l'article 2.4 Communications obligatoires des entreprises

« Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires – CPPNIC/FNEP – 9 rue de Turbigo – 75001 PARIS ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

« Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (ou toute autre adresse définie par le ministère ayant pour mission le travail) ;
- et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net ».

Conseil : à chacun de vérifier l'application de ces dispositions de l'avenant 43...

Réforme de la Formation professionnelle (suite)

Alternance

Apprentissage

Objectif du gouvernement : faire de l'apprentissage une voie pédagogique alternative, permettre de prendre une voie différente de la formation scolaire classique pour une même destination professionnelle. «Cela signifie que l'on va avoir de l'apprentissage à tous les étages de la formation initiale», explique le ministère du travail selon lequel «cette refonte totale de l'apprentissage est une première depuis la seconde guerre mondiale». La branche professionnelle devra fixer le « coût par contrat » d'apprentissage.

Devenir apprenti à 29 ans. L'âge limite d'entrée en apprentissage sera relevé de 25 ans à 29 ans révolus (autrement dit le contrat d'apprentissage pourra être conclu jusqu'à la veille des 30 ans). La durée du contrat d'apprentissage pourra varier de six mois à trois ans (il est aujourd'hui prévu un minimum d'un an).

Une durée d'apprentissage sur-mesure. Le principe reste inchangé : le contrat d'apprentissage est d'une durée égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Mais par dérogation, la durée du contrat d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier militaire.

Le contrat d'apprentissage pourra être exécuté, dans la limite d'une année, à l'étranger.

Assouplir l'entrée en apprentissage... À partir du 1^{er} janvier 2020, c'en sera fini de la procédure d'enregistrement préalable du contrat d'apprentissage auprès de la chambre de métiers et de l'artisanat de région (CMA), de la chambre d'agriculture, ou de la chambre de commerce et d'industrie territoriale (CCI). Le contrat d'apprentissage fera uniquement l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) dans des conditions qui seront fixées par voie réglementaire.

...et la rupture du contrat. S'il ne s'agit pas à proprement parler d'une période d'essai, le code du travail prévoit aujourd'hui la faculté, à l'initiative de l'entreprise ou de l'apprenti et sans motif particulier, de rompre le contrat d'apprentissage jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. La résiliation du contrat d'apprentissage n'est ensuite possible que par commun accord ou sur décision du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés. Le projet de loi facilite la rupture en permettant à

l'employeur, hors toute action judiciaire, de rompre le contrat :

- en cas de faute grave de l'apprenti ;
- d'incapacité de l'apprenti (l'employeur sera alors dispensé de toute recherche de reclassement) ;
- de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Il est enfin ajouté le cas de la rupture du contrat d'apprentissage en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise (prononcée par le liquidateur judiciaire) et en cas d'exclusion définitive de l'apprenti de son centre de formation des apprentis.

Jeunes apprentis : jusqu'à 10 heures de travail par jour. Le principe reste que les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour et 35 heures par semaine. Le projet de loi ajoute cependant que, par dérogation, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, la journée de travail de l'apprenti de moins de 18 ans peut être portée à 10 heures et sa semaine à 40 heures. Dans ce dernier cas, l'employeur devra prendre soin d'attribuer à l'apprenti des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures, ainsi qu'un repos compensateur pour les heures supplémentaires éventuelles.

Jusqu'à trois employeurs pour un apprenti. À titre expérimental et pour une durée de trois ans, lorsque l'employeur est un groupement d'employeurs tel que prévu à l'article L. 1253-1 du code du travail (groupe d'employeurs pour l'insertion et la qualification), la formation pratique de l'apprenti pourra être dispensée chez trois de ses membres. Cette mesure fera l'objet d'un rapport d'évaluation par le gouvernement.

Une information précise sur la qualité des CFA. Enfin, chaque année et pour chaque centre de formation d'apprentis, seront rendus publics le taux d'obtention des diplômes ; le taux de poursuite d'études ; le taux d'interruption en cours de formation ; le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement ; la valeur ajoutée de l'établissement, le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

Une aide unique. Le projet de loi opère une refonte de la prime à l'apprentissage, d'au moins 1 000 euros par année de formation, versée jusqu'ici par les régions aux entreprises de moins de 11 salariés. Ce financement, rebaptisé « aide unique aux employeurs d'apprentis », sera étendu aux contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés, pour un montant versé par l'Etat et qui sera fixé ultérieurement par décret.

Contrat de professionnalisation

Dispositif déjà connu, le contrat de professionnalisation connaît plusieurs modifications :

- la **durée maximale** de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois.
- comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à **l'étranger** pour une durée maximale d'un an.

Pro A

Pro A « remplace » en partie l'ancienne période de professionnalisation. C'est un dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés.

Il doit permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il est principalement réservé aux salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée et cible notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

La formation se déroule en alternance, en associant d'une part, des

- à titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés par un organisme de formation ou le service formation d'une entreprise et d'autre part, par l'acquisition d'un savoir-faire « par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ». La formation est financée par les opérateurs de compétences, selon les modalités applicables à ces contrats en alternance.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'accord du salarié est nécessaire.

Financement de la formation et de l'alternance

Une contribution unique, mais avec deux régimes de financement distincts. Les contributions actuelles des entreprises à la formation et la taxe d'apprentissage vont être regroupées dans le cadre d'une contribution unique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Cette contribution unique sera collectée à compter de 2021 par les Urssaf, versée à France compétences et dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés (PDC) ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation (CPF).

Trois taux, selon l'effectif ou l'activité de l'entreprise. Au sein de la nouvelle contribution unique, le texte prévoit à la charge des entreprises une contribution au titre de la formation professionnelle, calculée au regard du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Son montant sera de :

- 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
 - 1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus.
 - 1,30 % pour les entreprises de travail temporaire.
- Et le maintien de la taxe d'apprentissage 0,68%

Le calendrier du chantier

Comme pour les ordonnances Travail, le gouvernement promet de publier d'ici la fin 2018 la plupart des décrets d'application de la loi, les premiers devant concerner le CPF (compte personnel de formation) en euros, les OPCO (opérateurs de compétences), l'égalité professionnelle, le handicap. Mais ce vaste chantier, qui bouscule les acteurs institutionnels, va prendre du

temps pour produire des effets, admet le ministère du travail. Si certaines mesures pourraient s'appliquer dès septembre (relèvement à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage, prime de 500€ pour l'obtention du permis de conduire, par exemple), d'autres ne seront opérationnelles que plus tard.

Calendrier Mesures

1^{er} janvier 2019

- Le « plan de développement des compétences » remplace le plan de formation.
- Le CPF de transition professionnelle remplace le CIF.
- Le dispositif de promotion ou reconversion par alternance remplace la période de professionnalisation.
- La nouvelle définition de l'action de formation entre en vigueur.
- Les nouvelles dispositions relatives au contrat d'apprentissage et l'aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés entrent en vigueur.
- Les nouvelles dispositions relatives au contrat d'apprentissage et l'aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés entrent en vigueur.

Début 2019

- Les heures CPF sont converties en euros et les nouvelles règles d'alimentation du compte entrent en vigueur (**mesure différée à l'automne**).

28 février 2019

- Le versement de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage s'effectue, pour la dernière fois, selon les modalités habituelles.

1^{er} avril 2019

- Les Opérateurs de compétences (OPCO) remplacent les OPCA.

Fin 2019

- L'application CPF pour smartphones est lancée.

Formation

Une nouvelle façon de faire de la formation : l'AFEST



Nous avons tous appris en réalisant un travail. Or, jusqu'à il y a peu, on ne reconnaissait qu'il y avait apprentissage que dans une salle de formation ou devant un ordinateur, pas dans notre activité de travail. La VAE a commencé à changer la donne en reconnaissant les acquis professionnels de l'expérience. Mais ce n'était encore pas le cas pour être reconnue comme action de formation. À la suite de la loi de 2014 sur la formation - confortée par la loi Travail et maintenant par la loi Avenir professionnel – trois ans d'expérimentation, menée par les organismes paritaires (COPANEF, FPSPP, OPCA volontaires) et organismes publics (CNEFOP, DGEFP, ANACT), ont permis de définir et reconnaître les actions de formation en situation de travail (AFEST). Une diffusion est attendue dès l'année prochaine.

Qu'est-ce que l'AFEST ?

L'action se situe dans l'entreprise, réalisée en situation de travail. Elle doit permettre le développement des compétences et comporte toujours deux types de séquences :

- une mise en situation de travail préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques, réalisée avec un formateur interne, donc des situations de travail apprenantes ;
- une séquence « réflexive », en rupture avec l'activité productive, animée par un tiers, pour faire des points d'étape, permettre de prendre du recul, d'asseoir les apprentissages et confronter les acquis aux attendus de l'activité. On les renouvelle autant de fois que nécessaire en plusieurs alternances.

Ce n'est pas du tout une formation « sur le tas », et il sera et devra être bien observé que cela ne dérive pas vers un usage abusif des fonds de formation. Il s'agit de « mettre de la formation dans

le travail », d'apprendre à faire pour pouvoir comprendre, par la présence de ces séquences de réflexion sur l'activité qui doivent permettre le passage de l'activité à la compétence.

Après concertation entre l'entreprise et le futur apprenant, 2 acteurs interviennent au cours de cette action, un formateur interne et un « tiers », organisme extérieur, consultant ou organisme de formation.

Quels apports ?

Les 3 ans d'expérimentation en PME-TPE (25 expériences) et leur suivi ont permis de conclure à l'utilité et à l'efficacité de telles actions, car la formation peut devenir plus accessible, plus simple, notamment pour les salariés les moins qualifiés des TPE-PME. Les acquisitions sont plus rapides, peuvent créer une appétence à la formation, une amélioration de la qualité du travail.

Elles permettent de former les nouveaux embauchés à des



compétences spécifiques et non enseignées mais aussi s'insérer dans un parcours certifiant. Par exemple elles peuvent être utiles dans les formations en alternance, dans les formations de reconversion ou de promotion avec alternance (CPF de reconversion). Elles facilitent l'individualisation de la formation.

Les conditions de réalisation

La phase de montage de l'action est essentielle. Elle doit passer par la définition d'un objectif, questionner si l'AFEST est le format le plus adapté, si les conditions de mise en place sont présentes, désigner et qualifier les compétences visées.

Il faut aussi repérer le potentiel formateur des situations de travail, les plus variées et riches, définir et structurer le déroulement pédagogique de la formation, les moyens qui seront consacrés, choisir le formateur interne, qui doit être familier de la situation de travail, formé et accompagné.

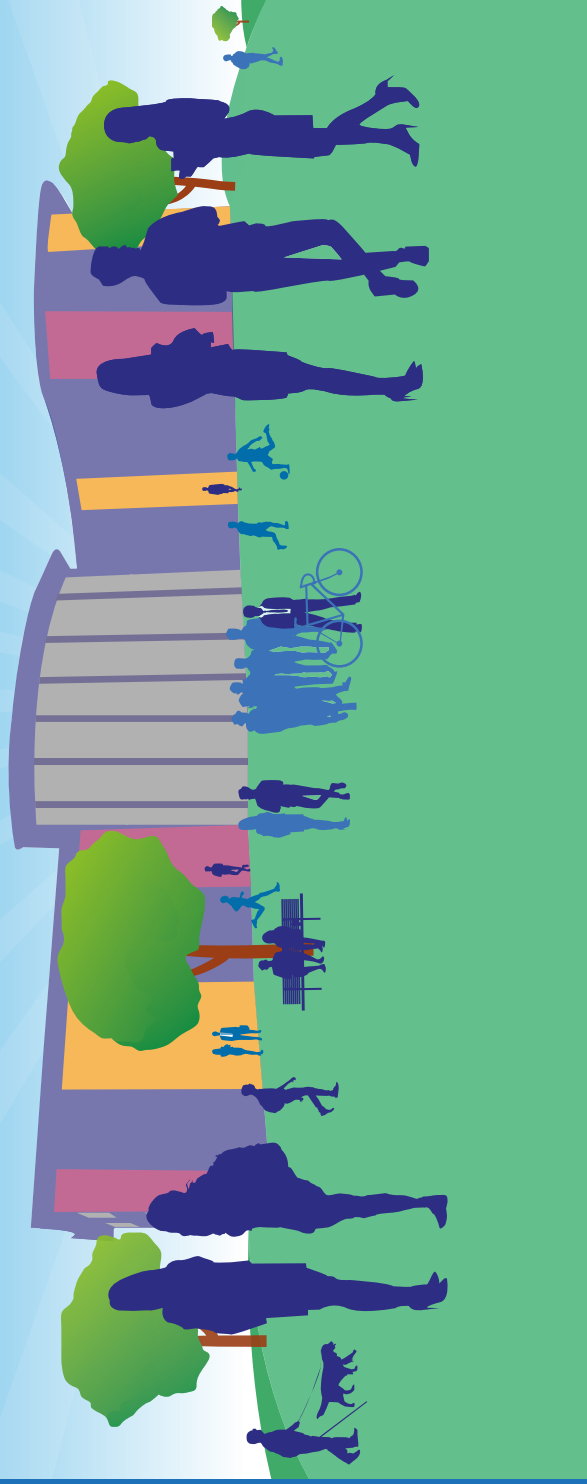
Pour la réalisation de la formation, il est utile de faire avec l'apprenant une évaluation préalable pour bien repérer ses compétences déjà existantes et les besoins d'apprentissage. Il est aussi essentiel que l'action se déroule avec un droit à l'essai et un droit à l'erreur, au contraire de l'activité professionnelle traditionnelle. Une évaluation finale doit permettre d'explicitier les acquis, voire de les intégrer dans une certification.

Le résultat dépend aussi et beaucoup de la qualité de l'intégration du processus dans la structure de travail. Notamment de la sensibilisation et de l'association du manager dans l'objectif de nouvelles pratiques managériales. Mais tout autant d'intégrer et même mobiliser les salariés dans la compréhension du dispositif et de son sens, à commencer par les partenaires sociaux quand ils sont présents dans l'entreprise. Les salariés connaissent précisément le contenu de chaque activité, les dysfonctionnements à résoudre, les optimisations et innovations possibles.

L'Afest a tout intérêt de devenir un objet de dialogue social. Car la réussite de l'Afest dépend de son adaptation à la réalité de l'entreprise. Comme l'a déclaré Philippe Debryne, président du COPANEF, « Il n'y a pas de modèle unique. Il faut l'aborder au regard de l'entreprise. Le dialogue social est une des conditions de la réussite de son développement », avec les syndicats présents et les élus du personnel. Ce sera ainsi une nouvelle démonstration que le travail est un outil de construction possible de compétences pour les salariés et d'amélioration des compétences dont bénéficiera la compétitivité de l'entreprise.



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



**LA VIOLENCE ENSEIGNEMENTS
LE CHAOS MAIS PAS**



LE CHANGEMENT

**POUVOIR S'OPPOSER
TOUJOURS PROPOSER**

Invitation

Formation Juridique Economique, sociale et syndicale

Ouverte à tous les adhérents

**Mardi 2 avril – Mercredi 3 avril 2019
à Pantin**

Comprendre, mettre en place, faire fonctionner
le Comité social et économique CSE

Contactez-nous pour votre inscription : snepl@yahoo.fr

Avez-vous visité le portail de Formation en ligne de la CFTC ?



Des OPCA aux OPCO

Organismes paritaires collecteurs agréés vers Opérateurs de compétences

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie en profondeur l'ANI (accord national interprofessionnel) du 22 février 2018 signé par les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT. Elle apporte de nombreux changements au paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage tel que nous le connaissons tant au niveau des dispositifs, que des organismes, instances de gouvernance et financements. Nous allons plus précisément nous intéresser à la transformation des OPCA en OPCO.

Dans le secteur de la formation, les compétences vont être au cœur du changement dans les mois à venir... si les OPCA réussissent leur mutation en OPCO, opérateurs de compétences.

Le 5 septembre dernier, Jean-Marie Marx et René Bagorski ont remis leur rapport sur la transformation des OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés en **OPCO, opérateurs de compétences** à Muriel Pénicaud, ministre du Travail. Comme l'indique le titre du rapport remis début septembre à la ministre du Travail, « Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences », les compétences vont être au cœur du changement dans les mois à venir...

Comprendre le passé

Qu'est-ce qu'un OPCA et à quoi sert-il ?

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé est chargé de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle. L'argent récolté sert au financement du Compte Personnel de Formation (CPF), des périodes de professionnalisation et des contrats de professionnalisation et du plan de formation de l'entreprise. L'OPCA assure le financement et la gestion administrative des actions de formations mises en œuvre par les entreprises. Il constitue également un interlocuteur privilégié pour les salariés qui souhaitent se former avec leur CPF sans passer par l'employeur.

Combien d'OPCA existe-t-il ?

Il existait 21 OPCA : **AFDAS** (culture, communication, médias, loisirs), **ANFA** (services automobiles), **CONSTRUCTYS** (BTP), **FAFIEC** (sociétés du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement), **FAFIH** (hôtellerie et restauration), **FAF.TT** (travail temporaire), **FAFSEA** (entreprises agricoles), **FORCO** (commerce de détail et distribution), **INTERGROS** (commerce de gros et du commerce international), **OPCA 3+** (industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers cartons), **OPCA BAIA** (banques, sociétés d'assurances, mutuelles d'assurances, agences générales d'assurances, sociétés d'assistance), **OPCA CGM** (industries graphiques), **OPCA DEFI** (chimie, pétrole, pharmacie, parapharmacie/vétérinaire, plasturgie), **Opcalia** (29 branches professionnelles), **ACTALIANS** (professions libérales, établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé indépendant), **OPCA TRANSPORTS** (transports), **OPCAIM** (industries de la métallurgie), **OPCALIM** (agro-alimentaire), **UNIFAF** (secteur sanitaire, social et médico-social), **UNIFORMATION** (économie sociale, habitat social et protection sociale).

Et 2 OPCA interprofessionnels, **OPCALIA** (organismes de formation et enseignement privé non lucratif) et **AGEFOS PME** (organismes de formation), dont le rôle est de collecter les fonds de formations des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser à un OPCA de branche ou désignés par les branches professionnelles.

Quel fonctionnement ?

Chaque OPCA peut définir des règles de financement qui lui sont propres. En effet, chacun décide de favoriser les priorités des secteurs professionnels qu'il représente. Un OPCA est généralement rattaché à un ou plusieurs secteurs d'activité. Mais un même secteur d'activité peut être géré par plusieurs OPCA.

Les OPACIF sont quant à eux chargés de collecter les fonds et de la gestion du Congé Individuel de Formation (CIF) utilisé dans les cas de reconversion ou de formations longues. Le Fongecif, très connu, est un OPACIF implanté dans toutes les régions. Il peut financer les demandes des salariés dans le cadre du CIF, mais également du bilan de compétences ou des actions de VAE.

Pas seulement collecteurs

L'OPCA a un rôle de conseil auprès des entreprises qui désirent former leurs salariés et des salariés souhaitant se former. Les OPCA apportent notamment du conseil et de l'information aux entreprises notamment sur la mise en place et la gestion de leur plan de formation.

Les missions des OPCA, par les branches professionnelles qu'ils représentent, consistent entre autres à :

- contribuer au développement de la formation continue
- accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation
- aider à l'identification des compétences mobilisables dans l'entreprise
- s'assurer de la qualité des formations financées
- prendre en charge la formation des maîtres d'apprentissage
- accompagner les TPE/PME et les entreprises agricoles et rurales...

Expliquer l'avenir



Réforme du 1er janvier et 1er avril 2019 : de 20 OPCA à 11 OPCO

Dans un environnement économique et social en pleine mutation, la loi vise à transformer profondément le rôle et la mission des OPCA pour en faire **des opérateurs au service des nouveaux besoins en compétences (OPCO)** pour l'ensemble des entreprises et des salariés. Selon les rapporteurs, leurs nouvelles missions, qui iront de l'ingénierie de certification au financement de l'alternance en passant par la GPEC, nécessitent que **les futurs OPCO s'organisent autour de champs de cohérence et de pertinence économique forts**, alors que le paysage actuel (20 OPCA) se caractérise encore trop souvent par une hétérogénéité de regroupement et de fonctionnement

Le rapport -Marx Bagorski propose un seul scénario et préconise la création de 11 opérateurs de compétences selon les regroupements suivants :

1. OPCO de l'Agriculture et transformation alimentaire (agriculture maritime et alimentaire)
2. OPCO de l'Industrie
3. OPCO de la construction (bâtiment, travaux publics)
4. OPCO de la Mobilité (services à l'automobile)
5. OPCO du Commerce (détail et grande distribution)
6. OPCO des Services financiers et conseil (banque assurances)
7. OPCO de la santé
8. OPCO de la culture et médias
9. OPCO de la cohésion sociale (social, insertion, sport)
10. OPCO des services de proximité et artisanat (artisanat, hôtellerie)
11. OPCO du travail temporaire, propreté et sécurité

La Ministre du Travail invite « les acteurs concernés à poursuivre leurs discussions pour construire des OPCO cohérents qui sauront répondre aux enjeux actuels et futurs de la société de la

compétence du XXI^{ème} siècle. Cette exigence de cohérence que requièrent les nouvelles missions des OPCO a présidé aux propositions du rapport, comme elle présidera aux décisions d'agrément des opérateurs de compétences, qui seront prises au plus tard le 1^{er} avril 2019. »

Toutefois, on notera que :

« la mission en charge du rapport a fait le choix de ne pas positionner les secteurs de l'enseignement et de la formation, dans un champ de cohérence particulier, estimant que ceux-ci pouvaient relever de plusieurs périmètres.

Il appartiendra donc aux organisations de chacun de ces secteurs de s'accorder sur leur vision stratégique et sur l'opérateur de compétences de leur choix, en le rejoignant en bloc, cette condition étant essentielle, et la décision d'agrément devant y veiller tout particulièrement. »

Cette préconisation signifie que les 3 grands secteurs de la formation professionnelle (CCN OF), de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI) et de l'enseignement privé non lucratif (CCN EPNL) doivent faire un choix commun !

Ces OPCO doivent suivre trois axes dans leurs missions :

- assurer le financement de l'apprentissage et de la professionnalisation (selon les niveaux de prise en charge fixé par les branches) ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ;
- apporter un service de proximité au bénéfice des PME/TPE et promouvoir l'alternance.

Ces axes doivent permettre :

- d'aider les branches professionnelles à exercer leurs nouvelles responsabilités dans le champ de l'alternance ; à anticiper les mutations technologiques ;
- de définir le coût par contrat des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) ;
- de mettre en œuvre le paiement au contrat, prévu par la loi, des centres de formation d'apprentis (CFA) ;

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

En Théorie :

Les branches professionnelles devaient avoir envoyé leur lettre d'intention à la Ministre du Travail avant le 31 décembre 2018 et les services du Ministère feront un retour sur la cohérence et la pertinence du choix professionnel et émettront des recommandations. Une nouvelle période de négociations s'ouvrira, si nécessaire, pour que les branches arrivent à une décision commune entre organisations patronales et entre organisations syndicales. Dès le 1^{er} avril

- de co-construire des diplômes et certifications (écriture des référentiels de compétences et d'activités) ;
- de proposer une offre de service de proximité à destination des entreprises et des salariés, dont les apprentis.

Opérateurs de compétences et financement

Ce sont les Urssaf qui assureront, courant 2021, la collecte des cotisations des entreprises. Les OPCO assurent le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les taux décidés par les branches. La loi « Avenir professionnel » définit que le financement des Centres de Formation des Apprentis (CFA) devra désormais se faire au contrat, autrement dit en fonction du nombre d'apprentis accueillis en formation par l'établissement, ce qui représente une réforme majeure de leur fonctionnement.

France compétences

Nouvelle institution nationale publique, gérée par l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions, France compétences aura la responsabilité d'élaborer et d'actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Classées par niveau de qualification et domaine d'activité, ces certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées » **on peut noter que deux arrêtés récents ouvrent la voie à la reconnaissance des compétences acquises par les élus du personnel lors de leur mandat.**

France compétences versera aux opérateurs de compétences des fonds pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, elle financera les Régions pour les centres de formation des apprentis (CFA) ainsi que le conseil en évolution professionnelle. Elle aura aussi pour mission d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, et de procéder à des enquêtes de satisfaction pour évaluer la qualité de l'offre de service des opérateurs de compétence.

2019 les agréments définitifs du Ministère seront attribués définissant les champs d'intervention de chacun des 11 OPCO.

En Pratique :

Devant la « liberté » de choix laissée par les auteurs du rapport Marx-Bagorski aux secteurs de l'enseignement et de la formation, Le Snepl-CFTC n'a eu de cesse depuis des mois et particulièrement à la suite de la parution du rapport de demander lors de toutes les commissions



paritaires l'organisation d'une grande concertation interbranches et paritaire pour étudier le choix du futur OPCO.

Malheureusement, les employeurs sont restés sourds à nos demandes et ont organisé entre eux des rencontres avec certains acteurs des futurs OPCO sans y associer les syndicats de salariés.

A notre grande surprise et seulement mi-novembre, nous avons été informés que les employeurs y associaient le Syndicat des Consultants Formateurs Indépendants et la branche des salariés du Portage Salarial, sans aucune concertation avec les syndicats salariés du portage en particulier !

Le résultat est pitoyable car, malgré les réunions patronales à huis-clos, les organisations patronales n'ont pas trouvé d'accord commun... et encore moins avec les organisations représentatives de salariés.

Sans ambiguïté, le choix fait par le Snepl-CFTC et par toute la Fédération CFTC Enseignement et Formation est d'aller vers l'OPCO 9 de la cohésion sociale. OPCO représentatif de l'économie sociale et solidaire.

Les employeurs de l'EPI ont proposé une signature vers le futur OPCO porté par ex-Agefos... peut-être OPCO 10, mais sans savoir car un autre OPCO est déjà positionné sur le même créneau... Signature reçue de 2 organisations (CGT et CGC).

Les employeurs de l'EPNL ont proposé un accord vers le futur OPCO porté par ex-Opcalia (Wellcom), dont on ne sait pas où il se place.... Signature reçue par 1 organisation syndicale (SPELC).

La branche des OF n'a pas mis d'accord à signature devant le désaccord commun.

Mais les employeurs de l'EPNL + OF + Portage (!) + formateurs indépendants (!) ont adressé à la Ministre dans les derniers jours de décembre une lettre d'intention pour plaider en faveur de l'OPCO « Wellcom » dont on ne connaît pas le positionnement dans la grille des 11 OPCO présentés...

Cela signifie que la balle est dans le camp du Ministère du travail qui va arbitrer en lieu et place des partenaires sociaux.

Cette situation que nous regrettons n'est que le reflet de la médiocrité du dialogue social au sein des branches de l'enseignement et de la formation, dialogue social infantilisé par certains collègues employeurs, menant à ce non choix.

Il faudra donc attendre le retour d'analyse du mois de février pour connaître la décision et les recommandations du Ministère du Travail. Le début d'année 2019 va être chargé à ce sujet également, nous maintiendrons toute notre vigilance pour que les choix faits le soient dans l'intérêt des salariés et non les intérêts des fédérations d'employeurs qui y voient un enjeu de pouvoir de plus !

DPD

Délégués à la protection des données

Fonction créée par le règlement européen à la protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai dernier, le Délégué à la protection des données (abrégé DPD, DPO en anglais) est la personne qui veille au respect du cadre légal concernant la protection des données au sein d'une organisation. La nomination d'un DPD est obligatoire pour toute autorité publique ou tout organisme public (collectivités territoriales, État, établissements publics, etc.).

Rôle et activités du délégué académique à la protection des données

Le délégué à la protection des données en académie veille au respect du RGPD par les responsables des traitements de données personnelles mis en œuvre dans l'académie, les écoles ou les établissements (chefs d'établissement pour les EPLE, DASEN pour les écoles primaires par délégation du recteur, Recteur pour les traitements académiques) ainsi qu'aux sous-traitants et prestataires prenant part à ces traitements. Le DPD est associé à la mise en place de tout nouveau traitement ou à toute modification d'un traitement en cours et doit donner son avis ou faire des recommandations.

Les missions principales du Délégué à la protection des données en académie sont :

Veiller au respect du cadre légal : Le DPD veille en toute indépendance au respect du RGPD et plus largement de l'ensemble des normes applicables par les responsables des traitements ou des sous-traitants en matière de protection des données à caractère personnel. Ses analyses et conseils s'étendent aux sous-traitants et prestataires prenant part aux traitements mis en place par les responsables de traitement. Il est obligatoirement consulté avant la mise en œuvre d'un nouveau traitement ou la modification substantielle d'un traitement en cours et peut faire toute recommandation aux responsables de traitement de l'administration centrale des deux ministères.

Alerter les responsables de traitement : Le DPD informe sans délai les responsables de traitement de tout risque que le non-respect de ses recommandations ou toute initiative des utilisateurs ou de concepteurs de traitements feraient courir à l'institution. Il veille à formaliser une procédure pour informer directement les responsables de traitement d'une non-conformité majeure.

Analyser, investiguer, auditer et contrôler : Le DPD pilote, de façon maîtrisée et indépendante, toute action permettant de juger du degré de conformité au RGPD, de mettre en évidence les éventuelles non-conformités, de vérifier la bonne application de procédures, méthodes ou consignes relatives à la protection des données personnelles. Il est en relation avec le DPD ministériel sur ces questions.

Établir et maintenir une documentation sur les traitements effectués : Le DPD s'assure de l'existence d'une documentation relative aux traitements de données à caractère personnel (dont le registre des traitements) et de sa bonne conservation et veille à son accessibilité par l'autorité de contrôle (CNIL).



Assurer la médiation avec les personnes concernées : Le DPD reçoit les réclamations éventuelles des personnes concernées par les traitements et veille au respect du droit des personnes. Il traite ces réclamations et plaintes avec impartialité, ou met en œuvre les procédures propres à assurer leur bon traitement en lien avec les services académiques.

Accompagner et sensibiliser : Le DPD assure une mission d'information et de sensibilisation des services académiques au travers notamment d'actions de formation et de diffusion de supports de communication sur la protection des données personnelles.

Interagir avec l'autorité de contrôle : Le DPD est, pour l'académie, le point de contact privilégié de l'autorité de contrôle (CNIL), avec laquelle il communique en toute indépendance sur les questions relatives aux traitements mis en œuvre.

Présenter un rapport annuel au recteur : Le DPD rend compte de son action en présentant chaque année un rapport au Recteur.

Téléphone portable

Interdiction de l'utilisation dans les établissements scolaires

La loi relative à l'encadrement de l'utilisation du téléphone portable dans les établissements d'enseignement scolaire modifie l'article L. 511-5 du Code de l'éducation qui dispose désormais que :

« L'utilisation d'un téléphone mobile ou de tout autre équipement terminal de communications électroniques par un élève est interdite dans les écoles maternelles, les écoles élémentaires et les collèges et pendant toute activité liée à l'enseignement qui se déroule à l'extérieur de leur enceinte, à l'exception des circonstances, notamment les usages pédagogiques, et des lieux dans lesquels le règlement intérieur l'autorise expressément.

Les objets dont l'utilisation est interdite sont : un « téléphone mobile ou [...] tout autre équipement terminal de communications électroniques ». Cela correspond au téléphone portable de toutes générations, aux montres connectées, aux tablettes, etc.

Les dispositifs médicaux

Les élèves scolarisés dans les établissements scolaires présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant sont autorisés à avoir recours à des dispositifs médicaux associant un équipement de communication (par exemple des appareils permettant aux enfants diabétiques de gérer leur taux de glycémie).

Les usages pédagogiques

Les usages pédagogiques des outils numériques, lorsqu'ils sont encadrés par un membre de la communauté éducative et menés à des fins éducatives, peuvent être autorisés.

Une nécessaire révision des règlements intérieurs

Il appartiendra désormais aux établissements de mentionner dans leur règlement intérieur, non plus les lieux où l'utilisation des téléphones mobiles par les élèves est interdite, mais les circonstances et les lieux dans lesquels les élèves peuvent, le cas échéant, utiliser leur téléphone mobile. Le règlement intérieur ne peut pas interdire la détention d'un téléphone portable. C'est son utilisation qui est prohibée par la loi, excepté dans les lieux et les circonstances définis par l'établissement.

Le règlement intérieur peut également prévoir que l'usage du téléphone mobile est interdit durant les activités d'enseignement

qui ont lieu hors de l'établissement scolaire. Les lieux servant à l'éducation physique et sportive (terrain de sport par exemple), mais également le cadre des sorties et voyages scolaires.

Comme toute atteinte au règlement intérieur, la réponse peut aller du simple rappel à l'ordre au passage devant la commission éducative.

L'utilisation non autorisée d'un téléphone portable peut entraîner sa confiscation prévue par la loi et dont les modalités sont précisées par le règlement intérieur.

Au collège, la confiscation du téléphone mobile peut être associée à une autre punition scolaire qui sera précisée dans le règlement intérieur. La confiscation du téléphone mobile d'un élève ne doit pas se poursuivre au-delà de la fin des activités d'enseignement de la journée.

Dans le règlement intérieur, il est déconseillé d'autoriser un élève à conserver la puce ou la carte mémoire de son téléphone, de prévoir une restitution aux seuls responsables de l'élève, ce qui le priverait d'utiliser son téléphone portable sur le trajet entre l'école et son domicile en cas de nécessité.

Responsabilité du chef d'établissement

Il appartient au directeur d'école et au chef d'établissement de prendre toute mesure permettant de se prémunir contre la perte ou le vol d'un appareil confisqué et de donner des consignes claires en ce sens aux personnels de son établissement. En effet, la détérioration, la perte ou le vol de l'appareil, ou encore une utilisation frauduleuse, pendant le temps durant lequel l'appareil est confisqué est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration pour faute.



Pour une meilleure productivité

Une entreprise lyonnaise propose à ses salariés de venir avec leurs animaux de compagnie



Depuis près d'un an, la société SantéVet, installée à Lyon et spécialisée dans l'assurance pour animaux, permet à ses salariés de venir au bureau avec leurs animaux de compagnie. L'initiative booste le bien-être des employés en plus de créer du lien social. Mais quelques règles sont à respecter.

Depuis près d'un an, la société lyonnaise SantéVet, spécialisée dans l'assurance pour animaux de compagnie, permet à ses employés de venir travailler accompagnés de leurs animaux de compagnie.

Du bien-être, du lien social et des règles

L'initiative s'est imposée d'elle-même chez les 150 salariés de l'entreprise. Chaque jour, ce sont donc quatre boules de poils ou de plumes qui viennent prendre leur quartier au milieu des bureaux.

Les salariés sont beaucoup plus détendus. La présence d'un animal a une vertu déstressante, cela fonctionne très bien. C'est le propre de l'animal de compagnie. Pourquoi le laisser à la maison ? Pour qu'il aboie la journée ?

Les animaux ont aussi la vertu de créer du lien social entre les salariés. Les échanges sont facilités et chacun s'occupe des animaux des autres. Elodie racontait qu'elle devait sortir Orka, la chienne d'une collègue, s'étant absentée quelques instants.

Certains employés saluent aussi l'initiative du fait qu'elle leur offre une réponse s'il leur est impossible, pour une période déterminée, de laisser leur animal de compagnie à la maison.

Seulement, avec 150 salariés dans la société, la situation pouvait vite devenir anarchique si chacun amenait son animal. Ainsi, il a été décrété que seulement quatre par jour étaient acceptés. Certains comme les chats ne sont pas acceptés en raison des potentielles allergies.

De même, les animaux doivent être un minimum sociabilisés pour faire leur journée de travail. Ils n'ont pas non plus accès aux toilettes et aux cuisines pour des raisons d'hygiène. Les animaux doivent être propres. Mais comme un accident n'est jamais bien loin, les propriétaires s'engagent à réparer les dégâts.

Enfin, ils doivent être tenus en laisse lorsqu'ils ne sont pas sur les genoux des salariés. Seule exception faite pour Ivy, un perroquet, très demandeur en attention.

Alors que nos conseillers clientèle traitent plusieurs centaines d'appels et de mails par jour, je suis certain que la présence d'animaux contribue à détendre l'atmosphère et par ricochet, à mieux servir la clientèle.

Alors, seriez-vous prêt à tendre la patte ?

Résultats des élections

BRAVO à tous nos DS, candidats, adhérents pour la qualité des résultats des élections

Fondation Robert de Sorbon

Créée par décret du premier ministre du 14 mai 2009, la Fondation d'utilité publique Robert de Sorbon a repris l'activité conduite depuis 1920 des cours de civilisation française de la Sorbonne.

Principales filières :

- 6 filières « langue et civilisation » correspondant aux 6 niveaux du cadre européen (A1, A2, B1, B2, C1, C2).
- Filières « français des affaires ».
- Classes préparatoires à l'université, niveau licence pour droit, éco, gestion, métiers des arts et de la culture, niveau master pour les études littéraires.

Points forts

Un corps de plus de 100 enseignants permanents spécialistes du FLE, dont 20 phonéticiens association forte entre langue, culture et civilisation. Les CCFS ont obtenu le label qualité FLE, garantie gouvernementale des programmes et des enseignements

ESSEC, l'École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales

est une grande école de commerce française basée à Cergy, La Défense, Rabat et Singapour. Pionnière depuis 1907, l'ESSEC a toujours eu pour vocation de répondre aux défis de l'avenir. Dans un monde incertain, ouvert et technologique, l'ESSEC propose un modèle pédagogique unique, fondé sur la création et la transmission de savoirs de pointe, et l'articulation entre apprentissage académique et expériences de terrain. L'ESSEC accompagne les organisations et forme les individus, en leur donnant les clés pour anticiper et agir.

L'établissement délivre des formations à la gestion : le programme phare de l'école après des classes préparatoires appelé « Grande École » d'un niveau de master (bac +5), un programme post-bac appelé « BBA » d'un niveau de bachelor (bac +4), des masters spécialisés (bac +6), une maîtrise en administration des affaires (MBA) et des doctorats (bac +8).

Bénéficiant de la triple accréditation (EQUIS, AACSB et AMBA), l'établissement est généralement classé parmi les meilleures institutions d'enseignement de la gestion des affaires d'Europe, et son programme « Grande École » est généralement classé deuxième en France.



1^{re} implantation

**100 % de représentativité
9 élus au CSE**

DS : Catherine FILLIOLET



**32,17 % de représentativité
14 élus au CSE**

DS confirmée : Valérie FOURNIER

Le pôle universitaire Léonard-de-Vinci (PULV) est un établissement privé français d'enseignement supérieur implanté à Courbevoie en plein cœur du quartier d'affaires de La Défense.

L'association Léonard de Vinci constituée de quatre écoles et de départements pédagogiques et des services administratifs transversaux. L'Association Léonard de Vinci détient également une filiale spécialisée dans la formation continue et les services aux entreprises, et un centre de formations des apprentis, le CFA Léonard-de-Vinci, accessible aux diplômés bac+2 suivant une formation en alternance en une année :

- École de management Paris-La-Défense
- École supérieure d'ingénieurs Léonard-de-Vinci
- Institut de l'Internet et du Multimédia
- Institut Léonard de Vinci



62 % de représentativité
14 élus au CSE

DS confirmé : Gilles BAUDIER

L'ISEP, école d'ingénieurs du 21^{ème} siècle, se veut un acteur dynamique dans le supérieur. Elle se fixe comme missions de :

- former des ingénieurs aux compétences scientifiques, techniques et managériales ;
- participer à la production scientifique en développant des activités de recherche autour de problématiques issues du numérique ;
- développer l'innovation et l'entrepreneuriat afin que des ingénieurs ISEP prennent leur part dans les transformations numériques en créant leur propre start-up ;
- participer à l'actualisation des compétences des cadres techniques en exercice, par le biais d'une formation continue adaptée.



1^{re} implantation
100 % de représentativité
3 élus au CSE
DS : Arnaud DESSOMBZ

Demos, le leader européen de la formation professionnelle est une entreprise spécialisée dans le conseil et l'accompagnement d'entreprises et de salariés, pour diverses formations et montées en compétences, des formations professionnelles dans tous les domaines d'activités, des formations courtes, diplômantes, à distance, en alternance, à la carte, etc...



Nouvelle implantation
25 % de représentativité
1 élue au CSE

DS : Suzanne SELLAM

Galileo Global Education France (GGEF)

Galiléo Global Education (GGE) est le premier Groupe d'enseignement privé en Europe. La filiale française (GGEF) contrôle 27 écoles d'enseignement supérieur dans le domaine du management (PSB, ESGF, etc...) et de l'art (Cours Florent, etc.) employant plus de 3 000 salariés.

Grâce à l'action des syndicats et tout particulièrement de la CFTC, a été constituée une UES composée de 7 entités : la holding GGEF, Studialis sa sous-holding qui assure les fonctions transversales du groupe, ESGCV qui regroupe les 13 écoles de management, Web School Factory, une école de numérique, et 3 centres de formation continue : IFN, IMESG et SFP.

Pour la mise en place du CSE, la CFTC a présenté une liste commune (13 titulaires et 13 suppléants) avec la CFDT et la CFE-CGC dans le collège cadres et dans le collège techniciens et une liste commune avec la CFDT dans le collège employés.

Face à cette puissante liste, les autres syndicats ont renoncé à présenter des candidats et, au second tour, pas de liste adverse non plus. Au final, la CFTC obtient donc 33,33 % de représentativité au collège cadres (3 + 3 sièges), 33,33 % de représentativité au collège techniciens (8 + 8 sièges) et 50 % de représentativité au collège employés (2 + 2 sièges), soit l'équivalent de 9,33 élus. A noter qu'au niveau de GGEF, existe un comité de groupe où la CFTC a obtenu 3 sièges sur 7 et qu'en 2019, va être négociée la mise en place d'un comité de groupe européen car les conditions légales sont réunies : siège en Europe (au Luxembourg), plus de 1 000 salariés employés (en pratique plus de 5 000) et au moins 2 entités occupant dans deux pays différents plus de 150 salariés (en pratique, en France, à Chypre et en Italie).



35% de représentativité,
28 élus en liste commune

DS confirmé : Patrick BURNEL



**Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC**

128 avenue Jean JAURES - 93697 PANTIN cedex
06.12.04.89.50 Site : www.snepl-cftc.fr
E-mail : snepl@yahoo.fr, of.snepl@gmail.com, sneplsc@yahoo.fr



BULLETIN D'ADHESION 2019

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Important : Remplir la fiche de renseignements avec précision pour l'envoi personnalisé des informations

Nom		Prénom	
Adresse CP Ville			
Date de naissance		Lieu de naissance	
Tél Personnel		Tél mobile	
mail pour nos échanges			

Secteur d'Activité

Organisme de Formation	<input type="checkbox"/>	
CFA	<input type="checkbox"/>	
Enseignement privé sous contrat	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Primaire <input type="radio"/> Secondaire <input type="radio"/> Supérieur
Enseignement privé indépendant (Enseignement à distance)	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Primaire <input type="radio"/> Secondaire <input type="radio"/> Supérieur
Foyer d'étudiants	<input type="checkbox"/>	

Entreprise(s)

NOM:	Enseignant <input type="checkbox"/>
ADRESSE :	Administratif <input type="checkbox"/>
NOM :	Enseignant <input type="checkbox"/>
ADRESSE :	Administratif <input type="checkbox"/>

FONCTION(S) IRP

CSE (DP,CE,CHSCT)	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Je déclare adhérer pour 2019 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par Virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

NB : Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement et ne pas oublier de renvoyer le bulletin d'adhésion papier par courrier ou par mail à snepl@yahoo.fr

- Je ne souhaite pas recevoir la newsletter
- Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres
(possible uniquement pour les cotisations supérieures à 140€) et recevoir la revue des cadres de la CFTC
- Je suis retraité
et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR

Fait à

le

Signature :

COTISATIONS 2019

Le montant de votre cotisation sans augmentation par rapport à 2018 est proportionnel à votre salaire conformément au barème ci-contre. Le reçu fiscal ouvrant droit à la réduction d'impôts vous sera envoyé en même temps que votre carte d'adhérent.

Barème 2019		Pour information		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €
< 1000 €	75,00 €	49,50 €	25,50 €	2,13 €
1001 € à 1250 €	97,00 €	64,02 €	32,98 €	2,75 €
1251 € à 1500 €	117,00 €	77,22 €	39,78 €	3,32 €
1501 € à 1750 €	129,00 €	85,14 €	43,86 €	3,66 €
1751 € à 2000 €	140,00 €	92,40 €	47,60 €	3,97 €
2001 € à 2250 €	153,00 €	100,98 €	52,02 €	4,34 €
2251 € à 2500 €	164,00 €	108,24 €	55,76 €	4,65 €
2501 € à 2750 €	177,00 €	116,82 €	60,18 €	5,02 €
2751 € à 3000 €	187,00 €	123,42 €	63,58 €	5,30 €
> 3000 €	197,00 €	130,02 €	66,98 €	5,58 €
Retraité	50,00 €	33,00 €	17,00 €	1,42 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1, 2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)

COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.

Pour les adhérents des établissements sous-contrat, votre cotisation vous ouvre également les services du SNEC-CFTC avec qui la cotisation est partagée.

Des questions :
snepl@yahoo.fr

ETABLISSEMENT	GUICHET	N° COMPT	RIB
20041	00001	2258090B020	70
IBAN : FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070			
DOMICILIATION			
LA BANQUE POSTALE – CENTRE FINANCIER			
75900 PARIS CEDEX 15			
TITULAIRE DU COMPTE			
SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE LAÏQUE (SNEPL-CFTC)			
128 avenue Jean Jaurès			
93697 PANTIN CEDEX			



Pour effectuer vos virements, il suffit de transmettre à votre banque les coordonnées bancaires du SNEPL et leur préciser les dates et montants de votre choix ou le faire directement par internet