

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque

Juillet - Août - Septembre 2018 N° 161

La lettre de liaison des personnels de l'enseignement et de la formation



Accompagner

les **branches** professionnelles
pour leur **couverture** sociale



adeis-branches.fr



Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 71 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance, 39 régimes frais de santé et 3 accords en épargne salariale.

Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective.



Editorial	3
NOTRE CONFEDERATION	4 et 5
EPI Les Actu	6 et 7
EPNL	8 et 9
Elections mode d'emploi	10 et 11
Programme de l'agenda social 2018.....	12
Stratégie de prévention et lutte contre la pauvreté	13
Affiche	14 et 15
Réforme de la formation professionnelle	16 à 18
Panorama économique et social de la branche OF	19 et 20
Elections professionnelles 2018.....	21
« Any number can play » rien ne va plus ... à l'université	22 à 25
Résultats des élections	26
Bulletin d'adhésion	27 et 28

Directeur de la publication :

Hervé COPPIER

Rédacteurs :

Hervé COPPIER, Hélène DESCLEE, Emmanuelle ROOSEN,
Sophie LARIVET, Pierre MET, 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.fr

snepl@yahoo.fr / of.snepl@gmail.com /
sneplsc@yahoo.fr



Cher(e)s adhérent(e)s,

La rentrée est déjà bien lancée et chargée !

Les réformes et projets de réformes continuent d'arriver : Citons la réforme de la formation (restructuration complète des 20 OPCA en 11 OPCO les opérateurs de compétences,...), le projet de réforme des retraites à points, la réforme de la convention de l'assurance chômage. Les chantiers ne manquent pas !

Là où les forces syndicales doivent absolument éviter le moins disant social, le nouveau monde sera-t il plus sûr ? Rien n'est moins sûr !

En tout cas le Snepl grand dans sa détermination avec ses négociateurs(trices) continuent à défendre les acquis dans les difficiles négociations de rapprochement des conventions notamment à l'ENPL (9 conventions en une). Nous venons d'apprendre avec stupeur que la FESIC veut changer de convention vers une convention moins intéressante du secteur lucratif !

A noter des avancées significatives au niveau de la convention EPI. Petit rappel aux Délégués Syndicaux de bien préparer les élections professionnelles au Comité Social et Economique dans leurs entreprises en respectant la parité hommes/femmes. A ce sujet vous pouvez télécharger les documents très instructifs de la CFTC.

Nous vous souhaitons une excellente fin d'année.....

Le président SNEPL CFTC

Hervé COPPIER



« La CFTC se réclame et s'inspire des principes de la morale sociale chrétienne, en toute indépendance politique ou religieuse »

Un peu d'histoire...

La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) a été fondée les 1er et 2 novembre 1919, à Paris. Elle dénonce la misère ouvrière et **accueille tous les travailleurs acceptant d'appliquer les idéaux de la morale sociale chrétienne**. Fidèle à l'œuvre des premiers syndicats, la CFTC met en place des bureaux de placement, des services juridiques, des caisses d'entraide et des services sociaux. Dès sa création, en 1919, la CFTC a une vision internationale et est soucieuse du bien-être des travailleurs au-delà des frontières nationales. La présence, dès 1919, de plusieurs syndicats féminins dans les structures membres de la CFTC atteste de la large audience de la Confédération parmi les salariées.

Dès novembre 1940, des responsables de la CFTC s'opposent à la politique du gouvernement de Vichy. La CFTC participe à la création du Conseil National de la Résistance en 1943.

En avril 1947, à l'occasion des premières élections des administrateurs de la sécurité sociale, la CFTC obtient 26 % des suffrages. Au fil des années et des réformes, la **gestion paritaire** se déploie et la CFTC, avec les autres organisations syndicales, participe à la gestion de la formation professionnelle, de l'Unédic, etc.

Le congrès CFTC de novembre 1964 aboutit à la scission du mouvement en deux organisations syndicales distinctes : la CFTC et la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail). **La CFTC refuse la politisation de son action. Elle prône un syndicalisme indépendant des partis politiques, favorisant le dialogue et la négociation.**

En 1991, la CFTC adopte le slogan « La vie à défendre » et affiche plus clairement encore le sens de son action : défendre la qualité de vie au travail et les parcours de vie, non seulement au travail, mais également

en dehors de l'activité professionnelle. **L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une de ses préoccupations majeures.**

Syndicat représentatif au niveau national et réformiste, la CFTC continue de **proposer et de défendre** dans toutes les négociations des projets **tenant compte des évolutions en cours dans le monde du travail** (droits rattachés à la personne pour permettre de faire face aux parcours professionnels plus mouvementés qu'auparavant, droit à la déconnexion, etc...)

Le projet de la CFTC

► **Renouveler le dialogue social**, pour parvenir à des accords « gagnant-gagnant », pour les salariés comme pour les entreprises.

► **Construire un nouveau contrat social**. De nouveaux emplois sont en train de naître, parfois hors du champ de l'entreprise « classique ». Une carrière ne s'envisage plus dans une seule entreprise, et les trajectoires professionnelles sont davantage marquées par des périodes de rupture et de transition. Afin de sécuriser les parcours, la création d'un régime universel de protection sociale prenant en compte ces évolutions devient nécessaire. Pour que celui-ci soit efficace, il faut rattacher les droits sociaux à la personne et à sa trajectoire de vie. C'est dans ce sens que la CFTC a appuyé la création du Compte personnel d'activité (CPA), et propose l'instauration du Régime social universel d'activité (RSUA).

► **Militer pour que le numérique soit au service de l'humain**. La CFTC anticipe les conséquences de l'introduction de la robotique et du numérique dans le monde du travail. Les nécessaires adaptations ne doivent pas être contraires aux principes humains fondamentaux ou à la lutte contre les effets du changement climatique.



▸ **Protéger les actifs, mais aussi les demandeurs d'emploi et les retraités.** Veiller, informer, alerter, protéger et proposer sont les missions de la CFTC. La CFTC accompagne les salariés (mais pas uniquement) et agit pour faciliter les échanges entre le travailleur et l'établissement employeur. Elle négocie aussi au niveau interprofessionnel et dans les branches professionnelles.

Les valeurs de la CFTC

▸ Le respect de la dignité de chaque personne

La valeur d'un salarié, actif ou non actif, ne dépend ni de sa condition, ni de son âge, ni de sa religion, ni de son sexe ni de son niveau hiérarchique dans l'entreprise : elle est absolue. Dans l'entreprise, cela se traduit par l'intérêt porté à tous (de l'apprenti au cadre supérieur), par la négociation, par le refus que les personnes soient traitées comme des objets, des marchandises ou des machines.

▸ Le Bien commun

Pour la CFTC, l'entreprise est d'abord une communauté de personnes avant d'être un outil économique. Dans cette perspective, la prise en compte du bien commun se traduit par l'intérêt que nous portons à tous, par la négociation et par le respect de la dignité de chacun. Au même titre que le respect de la personne, les ressources naturelles doivent être gérées de manière responsable, dans le respect des générations futures.

▸ La subsidiarité

Le principe de subsidiarité, c'est donner leur pleine liberté d'action aux personnes et aux communautés professionnelles. Les décisions sont ainsi prises par les personnes ou les groupes directement concernés et donc les plus à même de juger du bien-fondé de leurs décisions.

▸ La fraternité

Nous avons l'exigence d'une justice pour tous avec priorité donnée à ceux qui ne pèsent pas lourd dans les rapports de force : les plus faibles et les plus démunis. Elle nous engage à construire la paix sociale et à renouer par des actions concrètes les liens de solidarité. Elle favorise des comportements positifs : le dévouement, une démarche d'action constructive, le souci de vérité, la confiance, être ouvert et rassembleur...

▸ Un syndicalisme d'inspiration sociale chrétienne

Cette inspiration n'impose pas de pratiques ou de convictions religieuses. Les principes sociaux chrétiens sont toutefois un guide sur lequel la CFTC s'appuie pour répondre aux enjeux économiques et sociaux. Ces principes sont le fondement d'un monde plus juste et plus humain qui valorise la solidarité, la liberté, la responsabilité, la justice sociale, la participation démocratique, l'exigence d'un développement durable.

S.LARIVET



EPI les actus

Fusion de branche



Le 19 octobre 2016, les partenaires sociaux des branches de l'Enseignement privé indépendant et de l'Enseignement privé à distance signaient l'Accord collectif interbranche de Fusion des branches professionnelles de l'Enseignement privé indépendant – IDCC 2691 et de l'Enseignement privé à distance – IDCC 2101.

L'Accord prévoyait 2 périodes :

- Une première période durant laquelle la Convention Annexée (Enseignement à distance) est simplement annexée à la Convention EPI (ou HC).

Durant cette période, la Convention Annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de la dite Convention Annexée.

Cette première période a été volontairement limitée à 2 ans (octobre 2016 – octobre 2018).

- Une seconde période durant laquelle la Convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la Convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Respectant le calendrier et après des mois de négociations très régulières, les négociations de la fusion des conventions collectives de l'enseignement privé à distance et de l'enseignement privé indépendant ont repris après l'été pour voir leur terme en octobre 2018 par la signature de l'Avenant n°42.

AVENANT N° 42

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT

PORTANT SUR LES MODIFICATIONS PRISES

EN APPLICATION DE L'ACCORD DE FUSION INTERBRANCHE DU 19 OCTOBRE 2016

- IDCC 2691 -

DU 4 OCTOBRE 2018

L'application dès janvier 2019 pour les salariés de l'enseignement à distance va apporter des modifications sur un certain nombre de points. Si le bilan global des évolutions liées à cette fusion est positif, il y a un point négatif à propos des jours de carence en cas de maladie.



- Le temps de travail, les forfaits jours, les congés payés, les jours fériés et les jours conventionnels - titre IV et V de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI) ;

L'attribution de 5 jours de repos conventionnels pour tous et d'une 6ème semaine de congés payés pour les personnels

enseignants, donc une réduction du temps de travail annuel. La préservation des jours de CP liés à l'ancienneté pour ceux qui en ont mais il ne sera plus possible d'en acquérir.

Une amélioration du nombre de jours pour congés familiaux.



- Les grilles de salaires des personnels administratifs et de service et des personnels d'encadrement pédagogique annexe I-A et annexe I-B de la CCN EPI ;

Une reclassification qui entraîne un mieux disant par rapport aux minima conventionnels dans la plupart des situations. Une évolution de l'échelon A à l'échelon B au bout de 5 années d'ancienneté. Le reclassement à l'échelon B sera automatique pour tous les salariés ayant 5 ans d'ancienneté à la date de la reclassification.

- Le régime de prévoyance – application du titre VIII de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;

Une prévoyance pour tous cadres et non cadres (incapa-

cité de travail, invalidité, décès, rente éducation et rente de conjoint) par l'entrée dans le régime existant de l'EPI; l'accès aux fonds sociaux de la branche.

- Le régime professionnel de santé – application de l'accord du 4 juillet 2017 portant sur le régime professionnel de santé de la CCN EPI ;

Une offre de santé avec 4 niveaux de garanties, élargissement possible au conjoint et enfants. L'accès aux prestations du haut degré de solidarité de la branche.

- L'adhésion à la caisse de retraite de la CCN EPI ;

Regroupement chez B2V des cotisations AGIRC ARCCO.

Mais tout n'est pas parfait... et nous avons bataillé pour garder l'absence de carence en cas de maladie pour tous les salariés; hélas, le collègue employeur de l'EPI est particulièrement arcbouté sur ce sujet, persuadé que les salariés s'arrêteraient par « confort ». Nous avons néanmoins un peu amélioré le sort des salariés de l'EPI, mais pour les anciens de l'EàD, la sanction est sévère. On peut toujours souhaiter que des accords d'entreprise plus favorables soient négociés sur ce point...



Maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie ;

Pour les salariés, anciennement EàD, il y a apparition d'une période de carence dans la prise en charge du salaire par l'employeur en cas de maladie : à partir du 6e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 5e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté. Les UJSS interviennent

toujours au 4ème jour de l'arrêt pour 50% du salaire.

Mais pour les salariés anciennement EPI, c'est une amélioration par rapport à l'existant qui était à partir du 8e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté.

Cet avenant a pour second objet de mettre à jour certains articles de la convention collective EPI au regard des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

C'est ainsi le cas pour les périodes d'essai, les congés pour événements familiaux, les indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

«**Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes** » - sont intégrées de nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail pendant la grossesse, modalités issues de la convention collective de l'enseignement privé à distance qui consiste en une réduction du temps de travail.

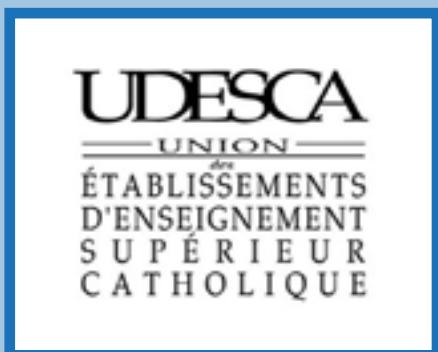
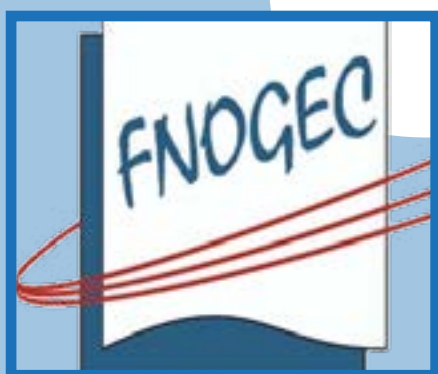
Hélène DESCLEE

Pour toutes les précisions, se reporter à l'Avenant n°42 sur notre nouveau site web : snepl-cftc.fr



Rappel du contexte :

En 2015 commence le regroupement des nombreuses branches professionnelles françaises pour les faire passer, dans une première étape de cette restructuration, de plus de 700 à environ 250 à l'horizon décembre 2018.



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'Éducation, 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 (CC. EPNL), le 12 juillet 2016.

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



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.

Après une NAO collectivement signée en juin 2018 et la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), le travail d'écriture commence avec la création de 2 groupes de travail :

- La pénibilité au travail et le handicap pour l'un,
- les différents types de contrat de travail pour le deuxième.

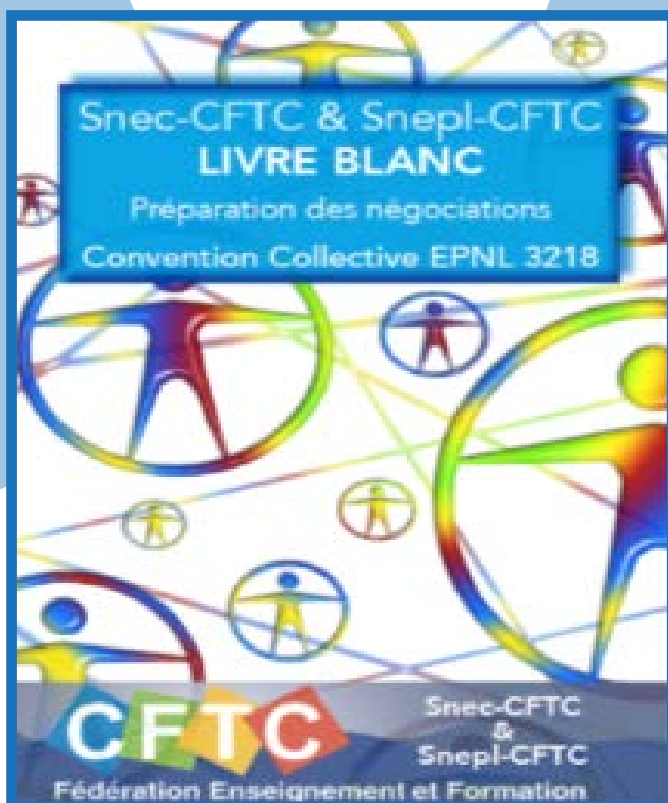
Le rythme est soutenu et il va encore s'intensifier afin de passer chaque sujet composant la convention collective à la négociation d'harmonisation.

Notre groupe de travail de la Fédération CFTC Enseignement et Formation a établi un « livre blanc » de ses revendications, listant point par point nos socles de négociation et nos revendications.

Ce livret vous parviendra dans les prochaines semaines et vous pourrez en faire une large diffusion vers tous les collègues concernés afin de partager sur les points de négociations, les points de vigilance et surtout assurer chacun de l'attention que nous vous portons et du travail de négociation que nous menons pour tous les salariés de la branche.

Pour mémoire, l'EPNL couvre à ce jour plus de 100 000 salariés de droit privé dans des établissements de la maternelle au supérieur.

Presque 60 réunions ont été programmées pour l'année scolaire 2018-2019 afin de couvrir tous les champs de la négociation.



Hélène DESCLEE



Tout ça pour ça.....

La représentation équilibrée s'impose aux listes de candidats, pas à l'instance

Depuis le 1er janvier 2017, toute liste de candidats présentée aux élections professionnelles doit correspondre à la répartition femmes/hommes dans chaque collège électoral et respecter la règle d'alternance des candidatures. Difficulté supplémentaire dans la constitution des listes, la violation de ces contraintes ne saurait être effacée par l'existence in fine d'une instance représentative à l'image de la population de l'entreprise.

Après une première série d'arrêts relatifs à la règle de représentation équilibrée des femmes et des hommes qui s'impose à toute élection professionnelle depuis le 1er janvier 2017, la Cour de cassation continue d'expliquer le cadre à respecter. Un arrêt rendu le 6 juin 2018 met en lumière que le dispositif issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015 ne vise aujourd'hui qu'à assurer une représentation équilibrée des sexes au sein des listes de candidats aux élections, et non pas au sein du groupe d'élus chargé de représenter au quotidien le personnel.

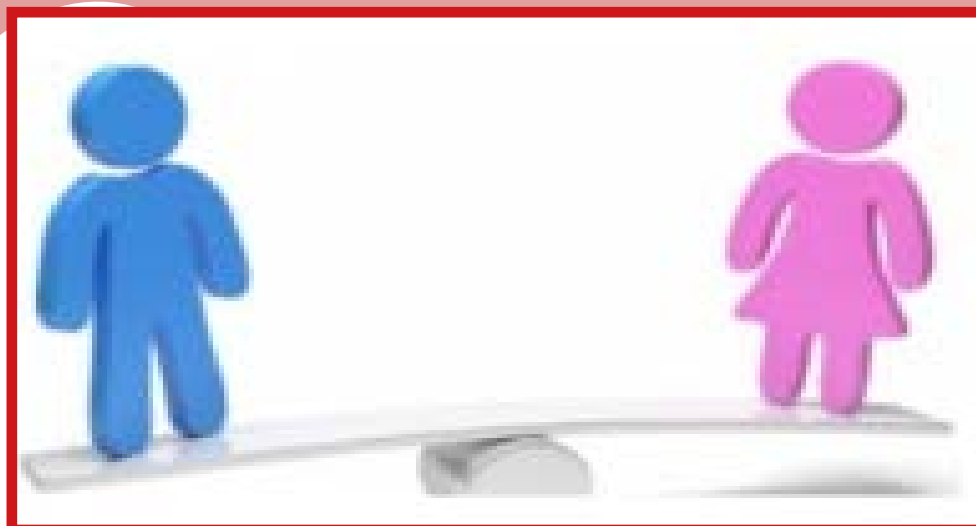
Des listes de candidats aux élections irrégulières...

La maison d'accueil spécialisée de La Canourgue (Lozère) signe le 10 février 2017 le protocole d'accord préélectoral en vue de l'élection des délégués du personnel et du CE (élections avant l'entrée en vigueur du CSE mais les règles sont les mêmes).

Pour l'élection des DP titulaires :

- ▶ trois sièges sont à pourvoir ;
- ▶ le collège unique est composé à 79 % de femmes et 21 % d'hommes ;
- ▶ les listes doivent alors être composées de deux femmes et un homme.

Si la CGT présente bien deux femmes et un homme, la CFDT ne présente que deux femmes. Sont élus deux femmes et un homme.





Pour l'élections des titulaires CE pour le 1er collège : élire quatre femmes et deux hommes].

- ▷ six sièges sont à pourvoir ;
- ▷ le collège est composé de 73 % de femmes et 27% d'hommes ;
- ▷ il est, semble-t-il, convenu que les listes doivent être composées de cinq femmes et un homme [dans un tel cas, la règle de calcul prévue par l'article L. 2314-30 du code du travail invite plutôt à

La CFDT présente quatre femmes, la CGT deux femmes et un homme, FO présente une femme. Sont élus cinq femmes et un homme.

Les listes présentées, aussi bien pour l'élection des DP que du CE, n'étant manifestement pas conformes aux nouvelles exigences légales, Force ouvrière saisit le tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de deux mandats CFDT.

... Mais une instance élue conforme à la répartition des sexes dans les collèges.

En défense, la CFDT soutient qu'il n'y pas eu d'atteinte au principe de représentation équilibrée des sexes à la représentation du personnel. La composition irrégulière des listes de candidats n'a pas eu d'effet négatif «dans la mesure où la représentation des hommes et des femmes (au sein des DP et du CE) est conforme à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale», souligne le syndicat réformiste (le hasard du scrutin a en effet permis l'élection d'une représentation miroir de la population des collèges).

Pour la Cour de cassation, là n'est pas la question. «La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance (...) entraîne l'annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur

la liste de candidats ne respecte pas (les prescriptions légales), à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège et que tous les candidats de la liste aient été élus», déclare-t-elle. À travers cette décision, les juges confirment d'abord que la violation de la règle d'alternance, dès lors qu'elle n'a pas eu pour effet pratique d'affecter la mixité au sein de la représentation du personnel, ne justifie pas d'annuler de mandat (arrêt du 9 mai 2018). Il apparaît ensuite très clairement que l'objectif poursuivi est uniquement d'avoir des listes de candidats à l'image de la répartition des sexes dans le collège. La composition finale de l'instance, elle, n'a guère d'importance.

Conseil Snepl :
Soyez très vigilants dans la constitution des listes électorales pour respecter l'ordre de la parité.
N'hésitez pas à nous solliciter pour vous aider dans cette présentation.

Hélène DESCLEE

DEMANDEZ LE PROGRAMME DE L'AGENDA SOCIAL 2019 !



Si 2017 et 2018 sont déjà synonymes de nombreux changements en droit social, 2019 ne devrait pas être moins chargée.

En effet 3 grands « chantiers » sont encore au programme :

▸ La réforme du système de retraite, pour «un système de retraite universel», dont les grands principes devraient être annoncés dès octobre 2018.

▸ La négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage, pour une entrée en vigueur à la fin du premier semestre 2019.

▸ Une loi sur la santé au travail, la qualité de vie au travail et la question du coût des arrêts de travail, pour laquelle un document d'orientation en vue d'une négociation interprofessionnelle sera remis aux partenaires sociaux fin octobre 2018.

NOUVEAU SITE

<http://www.snepl-cftc.fr/>



OUVERTURE LE 15 OCTOBRE 2018



STRATEGIE DE PREVENTION ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE :

L'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté

La stratégie pauvreté engagera une évolution majeure de la politique petite enfance, au service de la mixité sociale et d'un nouveau continuum éducatif 0-6 ans. Cette ambition éducative s'inscrit dans la dynamique de **renforcement des moyens pour les**

enfants les plus fragiles portés par l'Éducation nationale, avec l'instruction obligatoire dès 3 ans, le dédoublement des classes de CP-CE1 en éducation prioritaire et le dispositif «Devoirs faits».

Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants

Des mesures concrètes seront mises en œuvre pour **améliorer l'accès aux biens et services essentiels des enfants** en situation de pauvreté, en particulier dans les champs de l'alimentation, de la santé, de l'accès à la culture, aux loisirs et aux vacances. Parmi les mesures phares, une **alimentation équilibrée** pour tous :

des petits déjeuners dans les territoires fragiles, des tarifs de cantines plus accessibles et des programmes d'accès à l'alimentation infantile. Il s'agit d'encourager dans les écoles les dispositifs de petit-déjeuners pour tous, associant les parents et promouvant l'éducation alimentaire et les circuits courts.

Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes

La stratégie pauvreté s'inscrit dans ces réformes majeures en proposant une étape décisive pour notre système éducatif et de formation : l'instauration d'une **obligation de formation pour tous les jeunes jusqu'à 18 ans**.

non accompagnés chaque année).

Cette obligation reposera à la fois sur le jeune et sur les pouvoirs publics qui auront l'obligation de proposer un accompagnement à tout jeune mineur en situation de décrochage durable (soit environ 20 000 jeunes décrocheurs

Une attention particulière sera portée aux jeunes les plus vulnérables accompagnés par les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Cet engagement se traduira par une mobilisation renforcée de l'État en matière d'insertion professionnelle et un engagement contractualisé avec les départements pour les 18-21 ans pour empêcher que des jeunes ne se retrouvent sans solution d'accompagnement à la sortie de l'ASE.

Quelques mesures

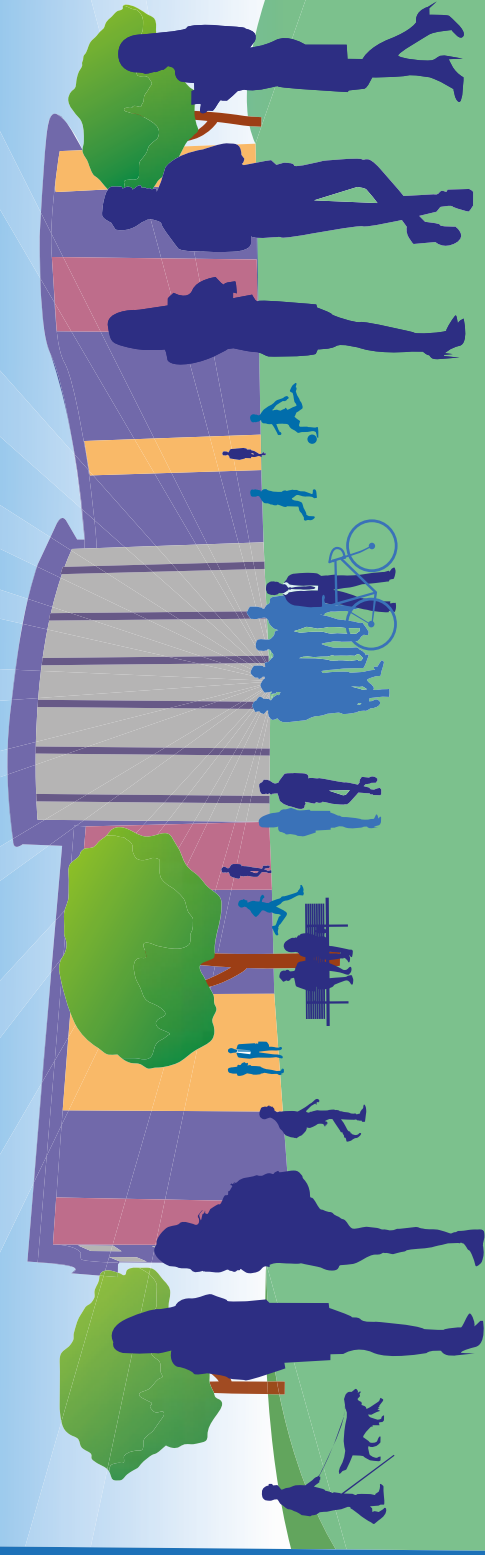
* Un plan de formation et un nouveau référentiel pour 600 000 professionnels de la petite enfance en lien avec les formations des professeurs du 1er degré : afin de favoriser le développement de l'enfant et l'apprentissage du langage avant l'entrée à l'école maternelle.

* Une prévention accrue en santé : création de 100 centres et maisons de santé dans les quartiers prioritaires, mobilisation de la médecine de ville en milieu scolaire.

* L'accès à une alimentation équilibrée pour tous : offre de lait et alimentation infantiles à bas prix, un fonds pour proposer dans les écoles des petits déjeuners et développer l'éducation alimentaire en associant les parents, des tarifs de cantines accessibles à toutes les familles dans les petites communes fragiles.

* Des moyens éducatifs renforcés dans les territoires fragiles : instruction obligatoire à 3 ans, dédoublement des classes de CP/CE1 en REP et REP+, propositions de 30 000 stages de qualité aux élèves de 3ème des quartiers, programme « devoirs faits » en lien avec les dispositifs de réussite éducative, promotion de la mixité sociale au collège, expérimentation de territoires à haute qualité éducative et création de cités éducatives.

Emmanuelle ROOSEN



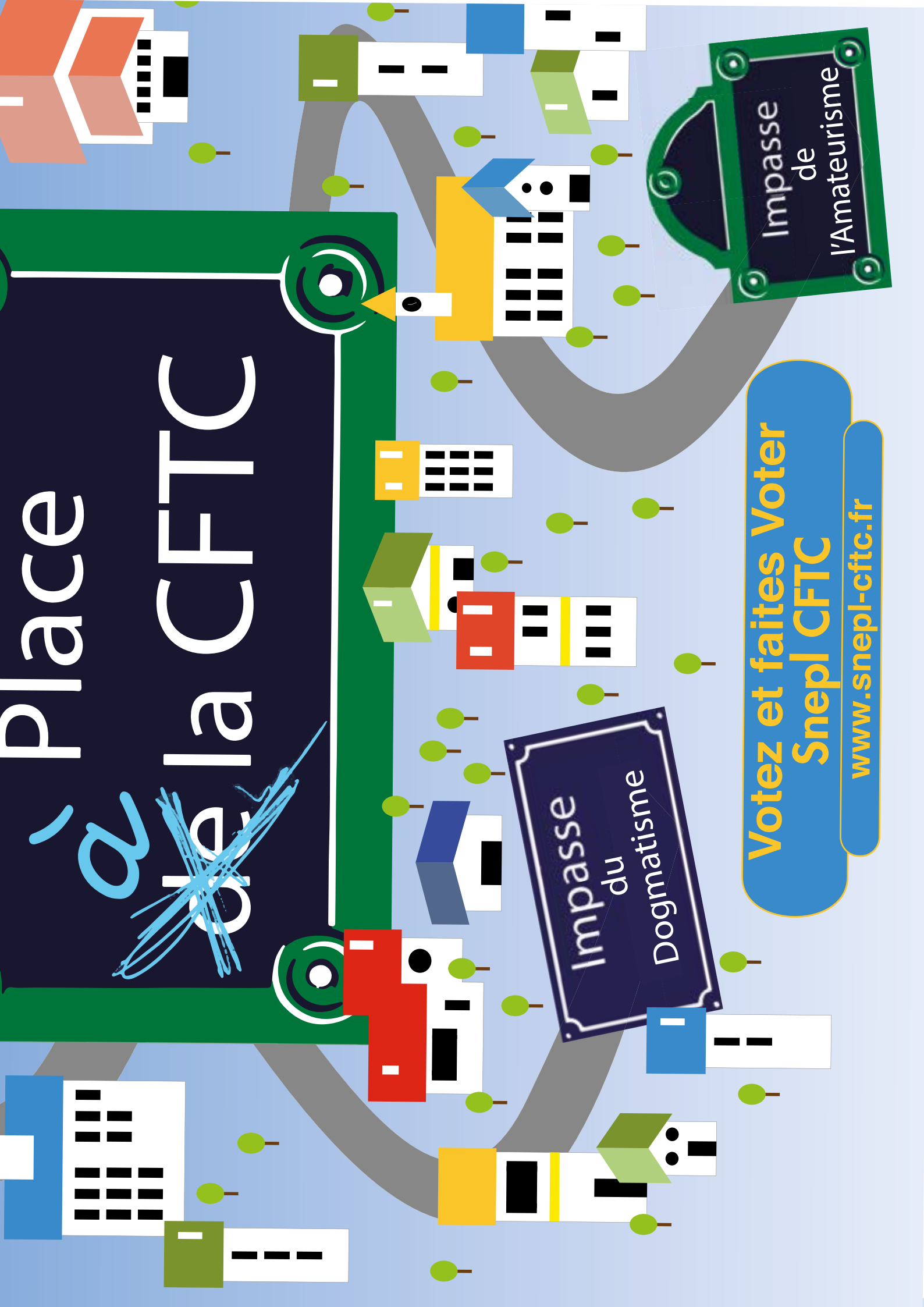
place à la CFTC

Impasse
du
Dogmatisme

Votez et faites Voter
Snepl CFTC

www.snepl-cftc.fr

Impasse
de
l'Amateurisme



REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



La loi « Avenir professionnel » a été promulguée le 5 septembre 2018.

Elle couvre plusieurs sujets en 3 titres, seul le Titre 1 au sujet de la formation professionnelle est développé ici.

L'objectif revendiqué est une individualisation de l'approche de la formation professionnelle et une élévation générale des compétences des actifs, de façon à donner un avantage compétitif à la France «dans la bataille mondiale des compétences».

Dispositifs mobilisables, financements ou acteurs :

Plan de formation = Plan de développement des compétences

Objectif du gouvernement : simplifier le plan de formation pour faciliter la tâche des entreprises, les responsables formation devant moins se préoccuper du choix du bon dispositif que de développer les compétences des salariés.

Le plan de formation est renommé plan de développement des compétences.

L'employeur reste tenu d'assurer l'employabilité des salariés mais il n'a plus à séparer, pour élaborer son plan, les actions d'adaptation au poste de travail (ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi) des actions de développement des compétences.

En revanche, le texte opère une nouvelle distinction entre les formations obligatoires pour occuper un poste (maîtrise d'un procédé de sûreté, par exemple) de toutes les autres formations.

La conséquence pratique de cette distinction est que toutes ces autres formations non obligatoires pourront être prévues tout ou partie en dehors du temps de travail, y compris sans accord de branche ou d'entreprise.

Si un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, le prévoit, des actions de formation déterminées peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail. Cette possibilité encadrée par l'accord sera ouverte dans une limite horaire fixée par l'ac-

cord (ou une limite correspondant à un pourcentage de forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures). L'accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant.

Les transformations du plan de formation, Le nouveau compte personnel de formation (CPF), le dispositif « Pro A » qui remplacera le contrat de professionnalisation...et autres mesures nombreuses du texte de loi sont présentées ici.

cord (ou une limite correspondant à un pourcentage de forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures). L'accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant.

En l'absence d'accord collectif, la formation peut se dérouler en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite fixée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait par salarié. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé. Jusqu'à présent, le suivi d'une action de formation en dehors du temps de travail était limité à 80 heures par an et à 5 % du forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures.

Le refus du salarié de participer à des actions de formations hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constituera ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les modalités d'application de ces actions de formation seront précisées par décret.

La notion d'action de formation est repensée. La loi définit désormais l'action de formation comme «un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel». Selon des modalités qui seront déterminées par décret, l'action de formation pourra être réalisée en tout ou partie à distance et également en situation de travail (FEST).

Le compte personnel de formation (CPF) en euros

Le gouvernement mise sur un accès simplifié à la formation (avec une application mobile) et compte que la monétisation du compte personnel de formation

(CPF) entraînera une nouvelle dynamique, tant de la part des actifs qui pourraient davantage se former que des acteurs de la formation professionnelle.



Le CPF. Dès janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF), ce compte qu'un salarié peut utiliser pour se former, ne contiendra plus de droits en heures de formation mais en euros. L'heure de formation devrait être valorisée à hauteur de 14,28 euros, un montant jugé trop faible par de nombreux spécialistes de la formation. Le taux de conversion des heures déjà acquises sera fixé par décret.

C'est ce qu'on appelle «la monétisation du CPF». Au lieu d'un crédit annuel de 24 heures de formation, le salarié se verra crédité de 500 euros par an de droit à la formation, de 800 euros s'il est particulièrement peu qualifié. «Au bout de 10 ans, cela représente 5 000 euros voire 8 000 euros qui peuvent donc financer une formation longue permettant un réel repositionnement professionnel», argumente le ministère du travail.

Pour atteindre le coût d'une formation, les droits du compte pourront être abondés par l'individu lui-même, par son employeur (un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche pourra traiter ce sujet) ou un autre acteur (Etat, Région, assurance chômage, etc.). A noter : un salarié effectuant un temps partiel d'au moins 50 % percevra le même crédit qu'un salarié à temps plein.

CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition est, en quelque sorte, un nouveau congé individuel de formation, le CIF étant supprimé. Ce projet, pour lequel le salarié devra utiliser son CPF de transition est, en quelque sorte, un nouveau congé individuel de formation, le CIF étant supprimé. Ce projet, pour lequel le salarié devra utiliser son CPF, sera présenté à une commission paritaire interprofessionnelle.

Il sera ouvert au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale fixée par décret. «Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle». Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement. Cet accompagnement n'a pas de caractère obligatoire.

Cette monétisation représente le risque de voir des organismes proposer rapidement des formations standard peu onéreuses mais peu qualifiantes afin de profiter de la monétisation du CPF comme d'une vache à lait. L'opportunité, se défend le ministère du travail, c'est de voir au contraire des organismes qui proposent davantage du sur-mesure, pour séduire des individus qui auront sur leur application des informations en temps réel sur les sessions de formation organisées, sur les places restantes. Le ministère souligne que tous les organismes de formation feront l'objet d'une certification délivrée par un organisme accrédité par le comité français d'accréditation (Cofrac).

La création d'une application mobile à l'automne 2019 permettant d'utiliser son CPF est donc vue par le gouvernement comme un levier pour changer le rapport des individus à la formation, mais aussi comme un levier forçant les cabinets de formation à renouveler leur offre.

C'est la caisse des dépôts et consignations qui gèrera le CPF ; elle sera habilitée à recevoir les fonds complémentaires prévus par un accord collectif de branche et destinés au financement des abondements du compte personnel de formation.

Congé spécifique :

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Rémunération minimale déterminée par décret :

Ce projet est présenté à une commission paritaire interprofessionnelle régionale qui apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière, autorise la réalisation du projet et assure son financement. Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit à une rémunération minimale déterminée par décret sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette rémunération est versée par l'employeur qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.



«Pro A», un nouveau venu dans le code du travail

Nouveau mécanisme de reconversion ou promotion par alternance, surnommé «Pro-A», il se substitue à la période de professionnalisation, à compter du 1er janvier 2019.

1. Quel est l'objectif de ce nouveau mécanisme ?

Dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés, ce dispositif surnommé «Pro A» entrera en vigueur le 1er janvier 2019, sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires à sa mise en œuvre. 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.

2. A qui s'adresse-t-il ?

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. Les salariés devront avoir une qualification inférieure à un niveau fixé par décret. Selon l'exposé de l'amendement, ce dispositif concernera les salariés dont le niveau de qualification est inférieur

ou égal au niveau III (BTS) et permettra d'accéder à des secteurs qui peinent à recruter. Il se distingue ainsi de l'ancienne période de professionnalisation par un ciblage plus strict vers une formation qualifiante.

3. Comment se déroule la formation ?

La formation se déroule en alternance, en associant d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensée 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».

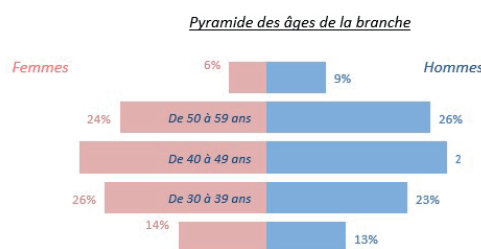
4. Pour quelle rémunération ?

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. Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

C'est un service gratuit dont peut bénéficier toute personne afin de «favoriser l'évolution de son parcours professionnel». Un opérateur agréé, Association pour l'emploi

En ce qui concerne l'entretien professionnel, le salarié doit bénéficier tous les 2 ans, de cet entretien qui peut être modifiée par accord de branche ou d'entreprise. Lors de l'entretien, l'entreprise devra informer le salarié de l'existence du compte personnel de formation (CPF), des abondements éventuels de ce compte par l'employeur et du conseil en évolution professionnelle. L'entretien pourra aussi avoir lieu à l'initiative du salarié



accompagner un salarié ayant le besoin d'un conseil en évolution professionnelle nécessitant une aide financière. L'employeur devra l'informer, l'orienter, l'aider à formuler un plan de financement.

Le salarié peut bénéficier de ce conseil en congé (maternité, etc.) ou lorsqu'il achève un contrat de travail.

Le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit.

L'employeur devra mettre à disposition du CSE, pour la consultation annuelle sur la politique sociale, les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et des états des lieux récapitulatifs faits à cette occasion.

A suivre dans le numéro de fin d'année, tout sur la réforme de l'apprentissage...



PANORAMA ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

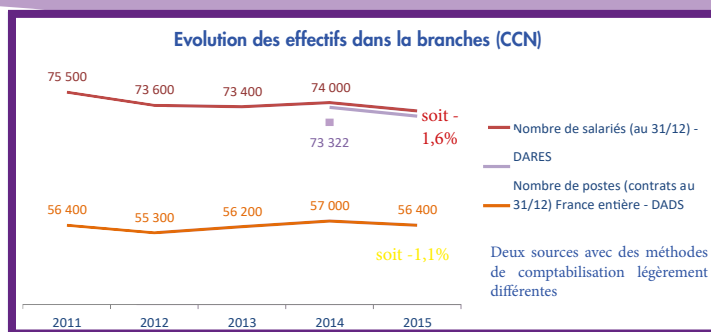
Le panorama économique et social de la branche des organismes de formation (rapport 2017, édition 2018) a été présenté et approuvé lors de la CPPNI du 2 octobre 2018. Les raisons de ce retard sont multiples : problèmes de réorganisation de l'INSEE, questionnaires envoyés aux employeurs et retournés incomplets au mieux ou pas retournés, donc relance et entretien téléphonique. D'autre part, les chiffres statistiques de la DADS et de la DARES parvenant au cabinet consultant sont en général vieux de 2 ans pour être considérés comme fiables. Nous espérons obtenir une présentation

de l'année 2018 au plus tard début juillet 2019.

La branche des organismes de formation totalise **72 000 salariés** sur l'ensemble du territoire national (Métropole et DOM), représentant environ la moitié du grand secteur de la formation professionnelle continue.

Ces effectifs sont toutefois en légère baisse (-1,7 %) alors que le secteur de la formation professionnelle lui a augmenté (+ 5,6%).

Evolution des effectifs dans la branche (CC)



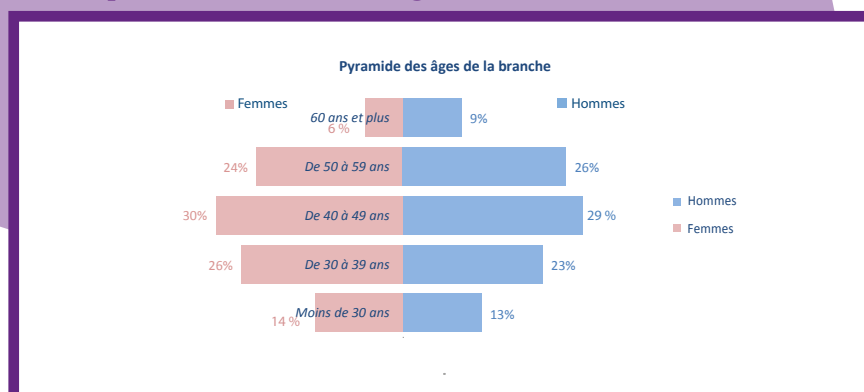
Le nombre d'employeurs de la branche s'est lui maintenu avec **8170 entreprises** :

- 75 % de ces entreprises sont des TPE
- Les entreprises sont essentiellement basées en Ile de France où sont également concentrés 30 % des établissements

Le profil majoritaire des salariés de la branche est **féminin (62%) et légèrement âgé** :

- La proportion des femmes reste stable et elles sont un peu plus jeunes que les hommes.
- La population vieillit un peu plus vite que la moyenne nationale de la population active dès dont la proportion a augmenté.

Pyramide des âges de la branche



La part des **séniors**, comme pour les moyennes nationales, **augmente** légèrement :

- Les emplois sont principalement concentrés dans la **filière métiers formation/ accompagnement/ingénierie** qui représente **57 % des effectifs** (contre 9 % pour le développement et 34 % pour les supports).
- A noter que la filière dite « supports » est particulièrement importante dans la branche du fait du classement dans cette filière de certains métiers de « production » tels que les « assistantes de formation »

par exemple.

- Pour rappel, la filière « développement » comprend le management.
- Ainsi logiquement le métier de formateur dépasse de loin toutes les autres professions, ces proportions restant stables par rapport à l'année précédente.
- Ces emplois sont majoritairement des CDI (stables), le taux de CDD restant beaucoup plus élevé que la moyenne nationale mais en très légère diminution au profit du travail occasionnel et d'emplois aidés dont la proportion a augmenté.



- L'activité de formation génère une proportion significative de temps partiels qui reste stable dans le temps. 9 % des salariés ont un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée minimale conventionnelle (15h 50) des temps partiels. Ce n'est pas un facteur d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alors que le temps partiel est un marqueur majeur de cette différence H/F dans de nombreuses autres branches.

- Les entreprises de la branche emploient environ 20 % de travailleurs non-salariés (TNS). Il s'agit de travailleurs dont la rémunération au titre de leur activité dans la formation professionnelle n'est pas sous la forme d'un salaire : professions libérales, chefs d'entreprise non-salariés (gérant majoritaire d'une SARL par exemple), etc. Il s'agit donc essentiellement de formateurs indépendants et de chefs d'entreprise n'ayant pas adopté le statut de salarié.

Détail important : la convention collective de la branche ne s'applique pas par nature aux TNS, puisqu'ils ne sont pas salariés. Ainsi un formateur non salarié ne relève pas de la branche des OF.

▫ La **rémunération** moyenne a augmenté (+ 1,25 %) et reste **supérieure aux minima conventionnels**. Les écarts femmes-hommes constatés précédemment ne se sont toutefois pas réduits :

- Le genre est un facteur de différenciation, avec un écart de 17 % au détriment des femmes (18 % l'année précédente).

- La filière « développement » est nettement mieux positionnée que les 2 autres.

- La catégorie socioprofessionnelle (CSP) est l'une des caractéristiques qui contrastent le plus les rémunérations : baisse moyenne enregistrée pour les chefs d'entreprise, augmentation pour les autres CSP (de + 0,4 % pour les employés à + 0,9 % pour les professions intermédiaires).

▫ En matière de **formation des salariés**, la branche a eu un recours beaucoup plus important à la période de professionnalisation : le nombre de salariés formés par ce dispositif a été multiplié par 4.

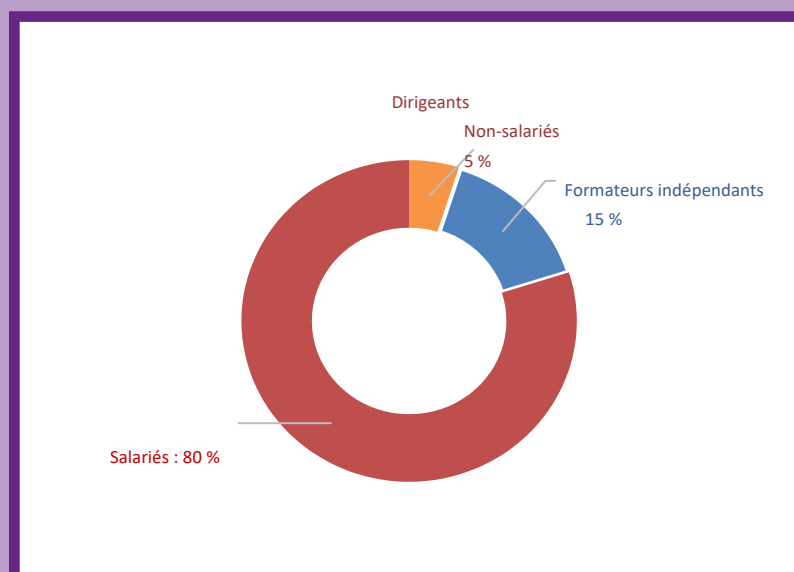
Le nombre de contrats de professionnalisation s'est lui globalement maintenu, et le taux de recours au CPF reste en deçà de la moyenne nationale.

▫ Le **chiffre d'affaires moyen des employeurs** ayant au moins un salarié, serait de 1,6 million d'euros réparti en trois tiers en termes de financeurs (fonds publics/OPCA/fonds privés) :

- Un tiers des organismes de formation anticipe une augmentation de leur chiffre d'affaires en 2018, mais cette vision peut être différente en fonction de leur statut : les organismes associatifs étant beaucoup moins optimistes que les entreprises privées.

- Les marchés les plus porteurs seraient le marché des entreprises et de leurs salariés, le marché du e-learning et du blended learning et le marché des certifications.

Répartition des emplois (ETP) des entreprises de la branche par statut des personnes



Martine GOURDIN



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FONCTION PUBLIQUE 2018

Du 29 novembre au 6 décembre 2018, votez et faites voter pour les listes Snec & Snepl CFTC pour élire nos représentants !

Ces scrutins concerneront la totalité des comités techniques ministériels (Éducation nationale et Enseignement supérieur et Recherche) et de proximité, les commissions administratives paritaires et les instances représentatives **des maîtres de l'enseignement privé sous contrat (agents publics)**.

Comme en 2014, les élections se feront par la voie du vote électronique.

Ouverture du **compte électeur dès le 11 octobre**.

www.educations.gouv/electionspro2018

AGENDAS 2019

Le SNEPL est heureux de pouvoir vous offrir un agenda
2019

Il existe 2 formats 16 x 24 cm ou 9 x 17 cm.

Si vous en souhaitez un, merci d'en faire la demande à

snepltresor@yahoo.fr

avant le 17 décembre 2018.



« ANY NUMBER CAN PLAY¹ » RIEN NE VA PLUS ... A L'UNIVERSITE ?



Pour les amoureux de la salle obscure, le titre qui introduit mon libre propos évoque probablement le scénario du film américain *Faites vos jeux* réalisé par Mervyn LeRoy et sorti en 1949. Cela étant dit, au risque de vous décevoir, je n'évoquerai pas la figure mythique de Clark Gable et encore moins celle des gorilles lancés aux trousseaux de Robin qui ne peut pas payer une dette de jeux. Je ne ferai pas non plus allusion aux dés pipés utilisés par un croupier de casino véreux.

Il m'aurait été facile de gloser à propos de la circulaire publiée le 27 avril 2017, au Bulletin officiel, sur la plateforme d'Admission post bac (APB). Ce serait relou et rimou puisque le Parlement a adopté définitivement la réforme des règles d'accès à l'Université, gravant ainsi dans le marbre, que contrairement à ce qui se pratiquait depuis plusieurs années, il n'y aurait plus de tirage au sort pour l'entrée dans les filières universitaires les plus demandées. Adieu donc algorithme post-bac (APB) et bienvenue à cette nouvelle plateforme Parcoursup « plus simple, rapide, et accueillante » (dixit notre Premier Ministre) dont l'onomastique marketing privilégie les attentes et les besoins des étudiants, de leurs maîtres et, in fine, de l'Université.

Depuis déjà de nombreuses années, les propos des pédagogues sur la réussite des étudiants, ont nourri l'immobilisme des différents Secrétaires d'Etat ou Mi-

nistres en charge de l'Education nationale ou de l'Enseignement supérieur. Mais coup de théâtre, en 2017, la nomination au Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation de Frédérique Vidal, une universitaire qui s'affirme « pragmatique » et « engagée » change la donne. Pour preuve, l'approche positive du Plan Etudiants issu de la concertation lancée par la Ministre en juillet dernier et présenté lors d'une conférence de presse le 30 octobre 2017. Nous nous réjouissons que ce plan national destiné à transformer le premier cycle universitaire et à mener tous les étudiants vers la réussite, soit accompagné d'un déploiement de moyens supplémentaires destinés, entre autres, non seulement à optimiser la qualité de vie des étudiants mais aussi à améliorer l'orientation des lycéens en leur permettant de bénéficier de conseils personnalisés. Il devient évident alors que l'idée qui sous-tend cette réforme ambitieuse est de passer de l'enseignement supérieur pour tous, à la réussite dans l'enseignement supérieur pour chacun². C'est d'ailleurs, cette logique qui a été reprise dans la loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'Orientation et à la Réussite des Etudiants, plus connue sous l'acronyme de loi ORE et dont la mesure phare, Parcoursup³, modifie les modalités d'accès à l'Université.

Rappelons que dans le système précédent, (APB) lorsque la capacité d'accueil d'une formation était atteinte, les





universités procédaient à un tirage au sort. Comble de l'injustice et mal perçue de tous, cette pratique exceptionnelle jugée illégale a été mainte et mainte fois condamnée par la justice. Il était donc grand temps que les choses changent et que l'entrée des lycéens à l'université ne soit plus gouvernée par le hasard.

Je refuse de m'associer à l'absurde «universitébashing» résultante de postures idéologiques, je proclame haut et fort que l'Université produit des diplômés de très haut niveau (masters, doctorats) et fait aussi de la recherche au sein de pôles d'excellence dont la production scientifique couvre toutes les disciplines et est très internationalisée. Dans le droit fil de cette logique d'excellence, alors que le baccalauréat reste le passeport d'entrée dans l'enseignement supérieur, il ne m'apparaît pas indécent d'admettre que dans le cas où il manquerait des places, on accepte prioritairement ceux dont le profil est le plus cohérent avec la formation choisie. Faut-il aussi rappeler que le coût des échecs en première année est prohibitif et que devant ce gâchis scandaleux, il faut réagir et ne pas attendre que le système s'effondre de lui-même pliant sous le poids des 65 000 étudiants supplémentaires attendus à la rentrée 2018 ! C'est pourquoi la Ministre a annoncé des moyens supplémentaires visant à la création de nouvelles places dans les filières technologiques en STS et IUT, ainsi que dans les licences universitaires.

Aussi pour en revenir aux choses essentielles de Parcoursup nous dirons que ce nouvel outil offre des informations sur le contenu des formations, sur l'organisation des enseignements et surtout sur les « Attendus » des étudiants. Le site indique de manière précise les dates des journées portes ouvertes organisées par les établissements et mentionne un contact pour pouvoir échanger. Il est donc demandé aux élèves de terminale qui souhaitent poursuivre leurs études supérieures dans des formations sélectives

(CPEG, STS, IUT, écoles, etc.) dont l'admission se fait sur dossier ou par concours ou bien dans des formations non sélectives (Licences, 1ère année commune aux études de santé, PACES) à la rentrée 2018, de créer un dossier de préinscription sur la plateforme Parcoursup et de le renseigner⁴. Ils doivent ensuite saisir leurs vœux sans les classer en respectant un calendrier national.

Si la formation à laquelle le candidat veut s'inscrire ne figure pas dans Parcoursup, il doit s'adresser directement à l'établissement concerné pour s'informer sur les modalités d'admission.

Ensuite, le postulant complète son dossier avec les différents éléments demandés par les établissements dispensant les formations choisies. Les vœux seront ensuite confirmés par le postulant pour qu'ils puissent être examinés par les établissements. Puis le lycéen reçoit les propositions d'admission des établissements et doit alors répondre aux offres qui lui sont faites. Lorsque le candidat reçoit deux réponses positives, il conserve l'un des deux vœux en attendant les réponses suivantes et ainsi de suite.

Parcoursup fonctionne par vagues d'admission. On le voit en lisant le calendrier 2018 déroulé ci-dessous⁵ :

> 15 janvier 2018 : Ouverture de la plateforme d'admission Parcoursup. Un ensemble de tutoriel est proposé pour aider les lycéens à se familiariser avec l'outil.

> 22 janvier au 13 mars 2018 18h00 : Les universités reçoivent l'ensemble des vœux non hiérarchisés (10 vœux maximum) des lycéens. Sur chaque vœu d'orientation figure l'avis du conseil de classe du second trimestre de terminale et les lycéens ont jusqu'au 31 mars pour finaliser leur dossier et confirmer leurs vœux. Par ailleurs le candidat doit répondre à des « Attendus⁶ » et



compléter une « Fiche Avenir », rendant compte de ses résultats, (appréciation des professeurs et avis du Chef d'établissement) qui est ensuite analysée par les formations demandées.

> du 22 mai au 5 septembre 2018 inclus : Des vagues de propositions d'affectation sont ensuite envoyées, par courriel, aux lycéens par les établissements⁷. Quand ils reçoivent plusieurs réponses positives, les candidats ne peuvent en garder qu'une seule tout en conservant les vœux pour lesquels ils ont été mis en attente⁸. Des places sont alors libérées pour le prochain tour de choix par les établissements.

> A partir du 26 juin 2018 : Ouverture de la phase complémentaire. Les lycéens n'ayant pas reçu de proposition favorable peuvent, par la procédure complémentaire, postuler dans les formations qui ont des places vacantes. Après les résultats du Bac la commission d'accès à l'enseignement supérieur étudie leur dossier et propose une formation aux candidats n'ayant eu que des réponses négatives.

> Été 2018 : Inscription administrative dans la formation. Fin de la procédure le 21 septembre 2018 inclus.

Par référence à la mésaventure d'IO et au vu de cette course d'obstacles à franchir pour tenter de séduire Dame Université, certains esprits chagrins pourraient se laisser aller à croire que Parcoursup illustre parfaitement le proverbe latin « Quod licet Iovi, non licet bovi » (Ce qui est permis à Jupiter ne l'est pas à la vache). Mais aujourd'hui il paraît prématuré et hasardeux d'affirmer avec Frédéric Cherbonnier⁹ que la copie de Parcoursup est entièrement à revoir parce qu'elle offre des solutions bancales aux étudiants. Il convient d'être réaliste. Si symboliquement et politiquement Parcoursup marque une rupture, dans les faits, cette nouvelle plateforme instaurée sur la foi d'une promesse de campagne d'Emmanuel Macron, au lendemain de son élection, préserve certains traits de l'ancien régime. Pour preuve, les formations sélectives, comme les BTS, DUT, ou CPGE, conservent leur droit de refuser un candidat et le double langage qui va avec. Quant aux formations non sélectives, elles pourront désormais «conditionner l'inscription à l'acceptation d'un parcours pédagogique spécifique dans le cas où elles estiment que le bachelier n'a pas les attendus requis», indique le gouvernement. Et s'il est interdit aux universités de refuser un candidat quand elles ont des places vacantes, les formations non sélectives pourront, en cas de places insuffisantes, donner la priorité «à ceux dont le parcours, la motivation et le

projet sont les plus cohérents avec la formation choisie». Autre caractéristique en lien avec la fourberie des aléas mathématiques qui doit vous inquiéter, le processus d'affectation qui met fin au tirage au sort, si décrié les années précédentes, s'appuie sur un algorithme, connu sous le nom d'« acceptation différée¹⁰ ».

Et fait troublant, en donnant une priorité à l'une des parties, cette modélisation introduit dans le problème de l'appariement, les préférences des agents sur leurs partenaires possibles¹¹.

Pour preuve, les lycéens peuvent, dès cette année, faire 10 vœux maximum (contre 24 auparavant), sans les classer et en conséquence chaque candidature est examinée par les équipes pédagogiques des filières d'enseignement supérieur. Reste alors au bachelier de faire son choix parmi les réponses favorables. Aussi au-delà des résistances de type idéologiques on comprend bien pourquoi ce type de réforme dérange. Rien d'étonnant alors à ce que l'édition du Monde du 24 mai 2018 insiste sur le fait que l'affectation des étudiants fait l'objet d'une succession de polémiques et remet en question le fait que les formations puissent classer les candidats selon des critères peu transparents qui leur sont propres. Il faut tout de même rester optimiste « Tout va très bien Madame la marquise ! » Comme les universités ont obligation d'accueillir tous les bacheliers qui le désirent et que, selon le Ministère, Parcoursup n'accroît pas la sélection à l'entrée de l'Université, et que, de plus, autant de places sont ouvertes en 2018 qu'en 2017, seules les filières en tension (droit, médecine, psychologie, staps) sont contraintes de choisir leur public. Reste que dans un monde gouverné par la tyrannie de l'immédiat certains postulants incapables de gérer une longue et pénible attente ont pu choisir, s'ils en avaient les moyens, de postuler à des formations privées hors système.

En guise de conclusion, on pourrait aussi ouvrir le débat, d'un point de vue sociétal, sur les finalités de l'enseignement supérieur et de la recherche en interrogeant les liens entre bonheur et réussite. On conviendrait alors que si l'orientation disciplinaire proposée par Parcoursup est un premier pas pour aider chaque étudiant à trouver la formation qui convient à ses talents et à son épanouissement, d'autres réformes s'avèrent nécessaires. Le pari serait de faire en sorte que les lycéens choisissent un Bac en fonction de leurs objectifs et non plus en fonction d'une série qui serait préférable à une autre et que l'enseignement secondaire soit davantage en liaison avec l'enseignement supérieur. Cela implique



naturellement une refonte de l'enseignement secondaire, de la formation des maîtres, et de la formation tout au long de la vie. Il faudrait bien sûr revaloriser la voie pro, rendre ses lettres de noblesse au travail manuel, aujourd'hui déconsidéré, afin de donner un nouvel élan à cette branche de l'activité humaine ô combien

bénéfique à notre pays. A ce propos, je rappellerai que Rousseau dans Emile ou De l'éducation, considère que l'apprentissage d'un métier manuel est un moyen idéal de socialisation :

« Je dis à Emile : Cultive l'héritage de tes pères. Mais si tu perds cet héritage, ou si tu n'en as point, que faire? Apprends un métier.»

« Un métier à mon fils! Mon fils artisan ! Monsieur, y pensez-vous! — J'y pense mieux que vous, madame, qui voulez le réduire à ne pouvoir être jamais qu'un lord, un marquis, un prince, et peut-être un jour moins que rien ; moi, je veux lui donner un rang qu'il ne puisse perdre, un rang qui l'honore dans tous les temps ; je veux l'élever à l'état d'homme, et, quoique vous en puissiez dire, il aura moins d'égaux à ce titre qu'à tous ceux qu'il tiendra de vous. »

Pierre MET

**Membre du CNESER Au titre de la CFTC
Chargé de Mission
Enseignement supérieur au SNEPL-CFTC**

1 Cette expression est apparue au XVII^e siècle, lorsqu'a été créé le jeu de la roulette. Avant chaque nouveau lancé de bille, le croupier du casino s'exprimait ainsi « Faites vos jeux »! Chaque parieur devait donc parier sur la couleur et le chiffre qu'il pensait gagnant. Autour d'une table de casino l'expression « rien ne va plus » signifie que le temps de mise est terminé.

2 Selon le Ministère, le taux d'échec en première année de licence avoisine les 60%.

3 Nom donné à la plateforme de gestion des admissions dans l'enseignement supérieur qui se substitue à APB (Admission Post Bac) à partir de cette année. Les textes officiels encadrant cette procédure nationale sont disponibles sur le site du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation.

4 Les bacheliers qui le souhaitent peuvent demander une année de césure.

5 Le Monde du 14/15 janvier 2018 développe ce point. candidat doit répondre à des « Attendus^s » et compléter une « Fiche Avenir », rendant compte de ses résultats, (appréciation des professeurs et avis du Chef d'établissement) qui est ensuite analysée par les formations demandées.

6 Les « Attendus » sont les compétences que les Universités attendent de leurs candidats.

7 Les établissements universitaires ne peuvent répondre

que par « oui » ou « oui, si » aux vœux des candidats à des licences générales. Dans ce dernier cas de figure, la candidature est acceptée mais le jeune devra suivre un parcours d'accompagnement ou une remise à niveau. Le ministère précise que les propositions d'admission sont suspendues pendant la durée des épreuves écrites du baccalauréat.

8 Pour tout complément d'information voir Le Monde du 24 mai 2018.

9 Voir l'article de Frédéric Cherbonnier, professeur à Sciences Po Toulouse et chercheur à Toulouse School of Economics intitulé « Parcoursup, une copie à revoir », publié dans Les Echos du 21 juin 2018.

10 On sait qu'Alvin Roth et Lloyd Shapley ont reçu en 2012 le prix de sciences économiques de la Banque Royale de Suède à la mémoire d'Alfred Nobel, pour leurs travaux sur l'organisation centralisée de certains marchés économiques, qui dépendent de l'appariement d'agents de deux types distincts (des élèves et des écoles, par exemple). Shapley est le co-auteur, avec David Gale, de l'article fondateur du domaine, qui propose un algorithme pour atteindre un appariement stable. Nous évoquerons aussi le rôle déterminant de Shapley en théorie des jeux.

11 Le Monde du 24 mai 2018 évoque ce point de vue tout à fait pertinent.



Institut de recherche sur les politiques, l'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) a pour objectif d'élaborer et de partager des clés d'analyse et de compréhension des enjeux stratégiques du développement durable dans une perspective mondiale. Basé à Paris et Bruxelles, l'Iddri accompagne les différents acteurs dans la réflexion sur la gouvernance mondiale des grands problèmes collectifs que sont la lutte contre le changement climatique, la protection de la biodiversité, la sécurité alimentaire ou l'urbanisation et participe aux travaux sur la redéfinition des trajectoires de développement.

Dans le cadre de son partenariat avec Sciences Po, de nombreux chercheurs de l'Iddri participent aux enseignements ainsi qu'au développement de programmes de recherche.

100% de représentativité

4 ÉLUS



Créé en 1917, l'institut central d'optique (rebaptisé depuis Institut et Centre d'Optométrie) instaure le premier enseignement d'Optique Ophthalmique en Europe continentale.

Etablissement sous contrat d'association l'ICO propose les formations suivantes : bac pro optique lunetterie en 1 an, BTS Opticien Lunetier en formation initiale et alternance, licence pro d'Optique parcours Optométrie, licence pro d'Optique parcours Vente Management, CQP Opti-visions, masters.

Ses engagements : Apporter le meilleur niveau de qualification aux futurs opticiens, optimiser l'employabilité de ses jeunes diplômés, permettre le développement des compétences des professionnels en activité, contribuer à l'essor de l'optique et de l'optométrie à l'échelle mondiale, favoriser l'accès des populations en difficulté aux soins visuels en France et à l'Étranger.

Nouvelle implantation

100% de représentativité

3 ÉLUS AU CSE





Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL - CFTC

128 avenue Jean JAURES - 93697 PANTIN Cedex

Tel : 06.12.04.89.50

Site : www.snepl.fr

E-mail : snepl@yahoo.fr, of.snepl@gmail.com, sneplsc@yahoo.fr



La CFTC à vos côtés

BULLETIN D'ADHESION 2018

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 et 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 :
ADRESSE :

NOM :
ADRESSE :

FONCTION(S) IRP

DP	CE	CHSCT	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Je déclare adhérer pour 2018 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**

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

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 2018

Le montant de votre cotisation 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 2018		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° COMPTÉ	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