



## Les réformes Macron gâcheront-elles l'été ?



# MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

## NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

**Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance

**Vous garantir** des soins de qualité au juste prix

**Être à vos côtés** dans les moments de fragilité

**Vous accompagner** en retraite

**Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffmederic-humanis.com](http://malakoffmederic-humanis.com)



malakoff médéric  
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

# n° 163 SOMMAIRE

EPNL .....	4
EPI .....	6
Retraite.....	8
RNCP .....	10
Congrès.....	13
Affiche.....	14
Écoles internationales.....	16
Organisme de formation.....	18
Forum .....	21
Le casse tête des 2 <sup>nd</sup> .....	22
Élections.....	23

**Directeur de la publication :**  
Hervé Coppier

**Rédacteurs :**  
Hervé Coppier, Hélène Desclée,  
Emmanuelle Roosen, Martine Gourdin,  
Céline Richer, Élisabeth Savez

#### 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](http://www.snepl-cftc.fr)  
[snepl@yahoo.fr](mailto:snepl@yahoo.fr) / [of.snepl@gmail.com](mailto:of.snepl@gmail.com)  
[sneplsc@yahoo.fr](mailto:sneplsc@yahoo.fr)



## ÉDITO

Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2019 la fusion des régimes de retraite Arrco-Agirc est effective. La conséquence est l'instauration de bonus/malus par rapport à la retraite à taux plein.

En conséquence, si vous arrêtez 1 an trop tôt bien qu'ayant cotisé le bon nombre d'années vous allez être pénalisé de 10 % en moins sur votre retraite pendant 3 ans !

À vos calculettes... Le seul moyen est donc de retarder d'1 an votre départ si vous ne voulez pas être pénalisé !

Notre syndicat SNEPL-CFTC grâce à son implication constante a pu décrocher 2,5 % d'augmentation pour les salaires minima conventionnels de la branche EPI (enseignement privé indépendant) lors des négociations annuelles 2019. Merci aux négociateur-rices !

Notre fédération enseignement et formation dont notre syndicat SNEPL fait partie est au travail sur la fusion des 9 conventions collectives de la branche EPNL (Enseignement privé non lucratif) sans relâche, notamment sur l'accord temps partiel dérogatoire qui a été signé le 11 février 2019. La CFTC a tenu bon en donnant la priorité au temps plein et à la sécurisation des parcours professionnels. C'est une tâche difficile et ardue pour les négociateur-rices pour défendre bien sûr tous les salariés de la branche.

Dates à retenir et à ne pas rater :

Le forum juridique du vendredi 14 juin sur la formation professionnelle et les OPCOS.

Notre congrès national du jeudi 17 et vendredi 18 octobre 2019 à Paris qui verra ses instances renouvelées pour la mandature 2019-2023.

Inscrivez vous, nous comptons sur votre présence ce qui permettra de nous rencontrer tous élus CSE, DS, adhérents !

Bon courage à toutes et à tous dans vos établissements respectifs !

Le président SNEPL CFTC  
**Hervé Coppier**

Accord du 11 février 2019 relatif à l'organisation du

# Temps partiel dans la branche EPNL

**F**ruit de la fusion de 9 conventions collectives, l'harmonisation des textes conventionnels est à l'œuvre.

Le 1<sup>er</sup> gros chantier a porté sur « le temps partiel » dans notre branche et a commencé fin septembre 2018 pour se terminer en février 2019 par la mise à la signature du nouvel accord qui a vocation à être intégré dans le corps du texte conventionnel en cours d'écriture. (à raison d'une à 2 séances de travail en groupe de travail ou en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, CPPNI par mois).

Rappelons que la Loi sur le travail à temps partiel prévoit un minimum de 24h par semaine. Les accords de branche sont donc dérogoatoires, moyennant des contreparties.

La proposition initiale du collège employeur, lors de l'ouverture des travaux, était de faire passer le temps de travail hebdomadaire minimum de 17h30 à 12h rémunérées.

**La Fédération CFTC Enseignement et Formation (Snepl-CFTC et S nec-CFTC), s'est fortement opposée à cette modification qui à ses yeux augmentait la précarisation des personnels à temps partiel** et entraînait, dans l'hypothèse d'un arrêt maladie, un non droit aux I J S S pour raison de cotisation en euros trop faible et de temps de travail mensuel insuffisant et, pour les mêmes raisons, une non validation des 4 trimestres civils, par année travaillée, pour leur future retraite.

## **Cela était non entendable pour notre fédération.**

Les termes utilisés en séance ont été les suivants :

- **Sur le principe la CFTC est opposée à la baisse du seuil minimum de 17h30 qui existait pour certaines des 9 conventions ici réunies.**

- **Si dérogation individuelle à 12h, celle-ci doit apporter une compensation financière distincte du salaire de base (2 lignes sur le bulletin de salaire).**

Les principales dispositions de l'accord qui ne prendront effet que lorsque le nouvel accord sera étendu à l'ensemble du champ de la branche EPNL par le ministère du travail.

## **Dispositions communes :**

### • **Priorité vers le temps plein**

« L'employeur veille à donner la priorité aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient accroître leur volume horaire contractuel...

L'employeur porte, par tout moyen à la connaissance des salariés et du comité social et économique, les disponibilités d'emplois, les compléments d'heures non permanents par voie d'avenant temporaire et le cas échéant un volume horaire disponible de manière pérenne. »

### • **Sécurisation des parcours professionnels**

Les parties à l'accord s'engagent, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif favorisant le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles, de bénéficier : d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

## Pour tous les salariés administratifs et supports

Durée hebdomadaire minimale	17h30
Organisation du travail hebdomadaire	5 séquences d'une amplitude de 6h glissantes quel que soit son positionnement dans la journée Ou 8 ½ journées par semaine sachant qu'une journée est composée de 2 ½ journées organisées autour de la pause méridienne (12h)
Temps disponible pour un autre contrat	Soit un jour ouvrable par semaine dans la 1 <sup>re</sup> organisation 2 journées ou 1 journée et 2 demi-journées.... dans la 2 <sup>ème</sup> organisation
Obligation de l'employeur	L'organisation du temps de travail retenue est mentionnée au contrat de travail lors de l'embauche ou sur un avenant

## Pour les personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs

La durée minimale contractuelle correspond au cinquième de la durée de travail de référence à temps plein prévue par les dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient de branche ou d'entreprise. (exemple : enseignant à 350h temps plein annuel + les heures induites, plancher du contrat temps partiel = 70 heures face à face/an + les heures induites).

En contrepartie à la dérogation à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail (24 heures), les heures quantifiables (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service -jurys d'examen, visite d'entreprise, stages, etc.) font l'objet d'un regroupement sur des journées ou demi-journées.

Ces regroupements sont identifiés dans un planning ou un plan de charge déterminé en fonction de l'activité ou de la discipline concernée.

L'accord complet est disponible sur notre site : [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr), rubrique EPNL.

Deux nouveaux chapitres de négociation vont s'ouvrir au printemps pour le premier et au début de l'été pour le deuxième :

- la formation professionnelle et la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) dans le contexte de la nouvelle Loi de formation et des fortes évolutions des métiers et des pratiques ;
- la durée du travail, sujet éminemment sensible.



Un autre temps fort de négociation va être la NAO de branche en mai 2019 qui concerne tous les salariés de la branche de la maternelle au supérieur (universités catholiques).

*Elisabeth SAVEZ – Hélène DESCLEE*

# NAO 2019

**P**ar avenant 45 du 6 février 2019, les partenaires sociaux ont négocié et signé un accord de NAO pour la branche EPI.

**Cet accord augmente tous les salaires minima conventionnels de 2,5 %.**

Il dispose d'autre part d'une disposition spécifique au renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par l'inscription dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en application de la décision du 22 avril 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'un(e) salarié(e) de retour d'un congé parental doit pouvoir bénéficier des congés acquis avant son départ.



Ainsi, il est ajouté un dernier alinéa à l'article 5.3.3 de la convention collective :

« A défaut d'avoir soldé ses congés payés avant sa prise de son congé parental, chaque salarié a droit au maintien de ses droits à congés payés acquis au premier jour de son congé parental. Les congés payés acquis doivent être soldés à partir du premier jour de sa reprise de travail et pendant une durée d'un an.

CCN EPI et CCN EàD

## Aboutissement de la fusion

**D**epuis de longs mois, les négociations d'intégration de la convention collective de l'enseignement à distance avec celle de l'enseignement privé indépendant occupent les partenaires sociaux des 2 branches concernées.

Le travail de fusion des textes conventionnels nécessite d'étudier chapitre par chapitre les caractéristiques de l'une et de l'autre convention et de négocier les meilleures dispositions qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés. C'est un exercice périlleux car malheureusement, ce n'est pas le mieux disant de tout qui est obtenu lors de la négociation point à point, mais c'est une pesée globale qu'il faut considérer afin d'évaluer les + et les -.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le texte conventionnel de l'enseignement privé indépendant modifié par l'avenant 42 s'applique dans son intégralité à l'ensemble des entreprises relevant des conventions collectives de l'enseignement privé et de l'enseignement privé à distance.

Cet avenant a également pour objet de mettre à jour certains articles de la convention collective au regard des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ainsi que d'harmoniser les rédactions entre celle-ci

et l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel dans la branche de l'enseignement privé hors contrat (indépendant).

**Avantages acquis pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance**

Les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance conservent le bénéfice du ou des jours congés acquis au titre de l'ancienneté avant la date d'application du présent avenant : le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Nouvelle classification et nouveaux minima conventionnels pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises de l'enseignement privé à distance doivent appliquer les nouvelles classifications du titre VI de la Convention collective d'enseignement privé indépendant et ses minima conventionnels.

**Temps de travail des enseignants de l'enseignement privé à distance**

En application de la CCN EPI, le temps plein est

défini par : 263 jours ouvrables soit : 43.83 semaines et 35 heures par semaine soit 1 534 heures travaillées par an (contre 1600h dans la précédente convention)  
Les périodes de congés payés, (cf l'article 4.4.2 a) 1) sont de 6 semaines, auxquelles s'ajoutent 5 jours conventionnels ouvrés à définir en début d'année selon les normes conventionnelles.

### **Temps de travail des personnels administratifs et d'encadrement pédagogique**

En application de la CCN EPI, le temps plein est défini par 269 jours ouvrables soit le décompte annuel :  $44,83 \times 35 \text{ heures} = 1\,569,05 \text{ heures}$ , ramenées à 1 569 heures (contre 1600 h dans la précédente convention).

Les périodes de congés payés, (cf l'article 4.2) sont de 5 semaines, auxquelles s'ajoutent 5 jours conventionnels ouvrés à définir en début d'année selon les normes conventionnelles.

### **Congés de maladie - Maintien de salaire par l'employeur**



Parmi les modifications apportées, notons le délai de franchise dans le cadre du maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident.

Si ces modifications sont une nouvelle positive pour les salariés de l'EPI pour qui la carence diminue un peu, c'est une grosse déception pour les salariés de l'enseignement à distance qui ne connaissait aucun jour de carence jusqu'à présent. Celui-ci est porté à 5 jours (au lieu de 7 dans l'EPI jusqu'à présent) pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à 4 jours (au lieu de 6) pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté.

Les indemnités sont versées sous déduction des indemnités journalières nettes de la Sécurité sociale (et non plus brutes).

Le Snepl-CFTC continue de revendiquer une révision à la baisse du nombre de jours de carence en cas de maladie. Cette situation met des salariés malades dans

des états de précarité insupportables, comment voir son salaire mensuel amputé de 3 jours complets puis de 2 jours avec uniquement les I J S S. Les employeurs parlent facilement d'arrêts de complaisance, sans en démontrer le premier cas avéré... pour supporter une telle retenue financière, il faudrait vraiment une drôle de complaisance.

La négociation d'un accord d'entreprise peut améliorer cette situation.

### **Congés pour événements personnels**

Une mise en conformité avec le Code du travail et un plus conventionnel :

Tout(e) salarié(e) bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :

- 6 jours pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
- 3 jours, pour le père, pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jours ne se confondent pas avec le congé de paternité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ;
- 3 jours pour décès d'un frère, d'une sœur ;
- 3 jours pour décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

### **Création d'une annexe I-E Grille de salaires du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance**

Compte tenu de la spécificité des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance, création d'une grille de salaires spécifiques ainsi que le barème des minima de la correction à domicile.

Vous pouvez consulter cet avenant de fusion sur notre site [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr)

*Hélène DESCLEE*

Comment ça marche ?

# Fusion Arrco et Agirc



**A**u 1<sup>er</sup> janvier 2019, deux nouveautés. Tout d'abord, l'Agirc et l'Arrco fusionnent en un seul régime, le régime Agirc-Arrco. La valeur du point Agirc-Arrco est identique à la valeur du point Arrco. Pour 80 % des salariés, la fusion Agirc-Arrco ne change donc pas leur compte de points. Seuls les points Agirc sont convertis. La formule de conversion garantit une stricte équivalence des droits.

coefficient de conversion est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Valeur du point Agirc}}{\text{Valeur du point Arrco}}$$

$$\frac{0,4378 \text{ (Valeur du point Agirc)}}{1,2588 \text{ (Valeur du point Arrco)}} = 0,347791548$$

Ce coefficient a été calculé avec la valeur des points Arrco et Agirc au 1<sup>er</sup> novembre 2018.

## Nombre de points retraite complémentaire Agirc-Arrco

- Nombre de points Arrco = Nombre de points Agirc-Arrco
- Nombre de points Agirc x 0,347791548 = Nombre de points Agirc-Arrco

Montant de la retraite = Nombre de points Agirc-Arrco x Valeur du point Agirc-Arrco

Exemple de calcul de la retraite complémentaire Agirc-Arrco d'un salarié cadre (cas pratique à partir de la valeur du point Arrco en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2018).

26 000 PTS AGIRC

26 000 x 0,347791548 = 9 042,58 PTS RÉGIME AGIRC-ARRCO

4 500 PTS ARRCO

4 500 PTS RÉGIME AGIRC-ARRCO

PTS AGIRC-ARRCO

13 542,58 PTS RÉGIME AGIRC-ARRCO

MONTANT RETRAITE

13 542,58 x 1,2588 = 17 047,40 €



En résumé :

- si vous êtes salarié non cadre, votre nombre de points reste le même :

**1 point Arrco = 1 point Agirc-Arrco**

- si vous êtes cadre : vos points Arrco et vos points Agirc sont regroupés au sein d'un seul compte de points. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, vos points Arrco deviennent sans conversion des points Agirc-Arrco, **vos points Agirc sont convertis en points Agirc-Arrco.**

La **formule de conversion de vos points Agirc** garantit une stricte équivalence de vos droits. Un double affichage du nombre de points avant et après la conversion sera mis en place afin de faciliter la lecture. Le



### Et les autres cotisations ?

Les cotisations AGFF, CET (Contribution d'équilibre temporaire) et GMP (garantie minimale de points) disparaissent au 31 décembre 2018.



**Une contribution d'équilibre général (CEG) est créée.** Elle permettra à la fois de compenser les charges résultant des départs à la retraite avant 67 ans et d'honorer les engagements retraite des personnes qui ont cotisé à la GMP (les 120 points par an des cadres « sous le plafond »).

Taux de la CEG :

- 2,15 % dont 0,86 % part salariale sur la tranche 1,
- 2,70 % dont 1,08 % art salariale sur la tranche 2.

**Une nouvelle CET (Contribution d'équilibre technique) est créée.** Elle s'applique à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale. Pour ces personnes, la CET sera prélevée sur les tranches 1 et 2 au taux de 0,35 % dont 0,14 % part salariale.

La hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) – qui est passée de 6,6 % à 8,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018 – est annulée pour les retraites inférieures à 2 000 euros par mois. Attention toutefois, cette mesure ne sera effective qu'en juillet 2019, au plus tard. Un remboursement de cette hausse, sur les six premiers mois de l'année, sera alors effectué.

Ceux qui décident de partir dès qu'ils réunissent les conditions pour une retraite à taux plein se voient appliquer un malus de 10 % pendant trois ans – et au maximum jusqu'à 67 ans. Ceux qui décident de décaler leur départ d'un an, n'ont ni malus ni bonus. Quant à ceux qui décident de décaler d'au moins deux ans, ils ont droit à un bonus de 10 % à 30 % (pour quatre années). Ce bonus est accordé pendant la première année de versement de la retraite.



Tous les renseignements sur le relevé de carrière, l'estimation de sa retraite, les démarches à effectuer, etc. sont sur le site.

<http://www.lassuranceretraite.fr>

L'Assurance retraite - Tout savoir sur la retraite de la Sécurité sociale

Céline RICHER

Habitué-e aux niveaux des certifications I, II, III, IV et V, révisez vos copies...

# Nouvelle classification RNCP

La nomenclature des niveaux de qualification (du niveau V au niveau I) laisse la place à un nouveau cadre national des certifications.

Auparavant, l'article L.335-6 du code de l'éducation et R.335-13 du code du travail (abrogés depuis) prévoyaient que les diplômes et titres inscrits au RNCP étaient classés par domaine d'activité et par niveau. La classification par niveau était opérée selon la nomenclature des niveaux de formation approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale qui hiérarchisait les certifications du **niveau V (correspondant au niveau de qualification le plus bas) au niveau I (correspondant au niveau de qualification le plus élevé)**. Les CQP étaient classés séparément et uniquement par domaine d'activité.

## Un nouveau système de classification de 1 à 8

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" (JO, 6 sept.) a prévu une évolution du système. Le nouvel article L. 6113-1 du

code du travail entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 prévoit que toutes les certifications professionnelles (y compris les CQP) sont classées par domaine et par niveau de qualification, et selon un cadre national des certifications devant remplacer l'ancienne nomenclature de 1969.

Celui-ci devait être fixé par un décret, effectivement paru le 9 janvier (D. n° 2019-14, 8 janv. 2019 : JO, 9 janv.), définissant le cadre national des certifications professionnelles, désormais construit sur 8 niveaux.

Parallèlement, un arrêté publié le même jour définit les critères pour chaque niveau de qualification en termes de "savoirs", de "savoir-faire" et de "niveaux de responsabilité et d'autonomie". En effet, selon le nouvel article D.6113-18 du code du travail, issu du décret, le niveau de qualification d'une certification est défini en fonction de l'évaluation de trois éléments :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle,
- le niveau des savoir-faire,
- le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.

## Les huit niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

Le **niveau 1** correspond à la maîtrise des savoirs de base

Le **niveau 2** atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie

Le **niveau 3** atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances

Le **niveau 4** atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. Le diplôme national du baccalauréat est classé à ce niveau du cadre national

Le **niveau 5** atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes

Le **niveau 6** atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Les diplômes conférant le grade de licence sont classés à ce niveau du cadre national

Le **niveau 7** atteste la capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité professionnelle dans des contextes professionnels complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Les diplômes conférant le grade de master sont classés à ce niveau du cadre national

Le **niveau 8** atteste la capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Le diplôme national de doctorat est classé à ce niveau du cadre national

## Une entrée en vigueur le 10 janvier 2019 pour la plupart des certifications

Le nouveau dispositif est entré en vigueur le 10 janvier 2019. Les certifications professionnelles classées sous la nomenclature antérieure sont désormais classées conformément au cadre national des certifications professionnelles et selon la correspondance suivante :

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles
Niveau V	Niveau 3
Niveau IV	Niveau 4
Niveau III	Niveau 5
Niveau II	Niveau 6

Remarque : la nouvelle classification couvre un champ plus large que l'ancienne nomenclature. Les niveaux 1 et 2 du cadre national correspondent à des niveaux inférieurs au niveau le plus bas dans le système antérieur (il s'agit du niveau V qui correspond au niveau 3 actuel). Cette ouverture devrait élargir la possibilité pour les personnes sans qualification d'obtenir une certification.

Toutefois, une période transitoire est prévue pour certains types de certifications :

- les certifications professionnelles classées au niveau I selon la nomenclature antérieure (correspondant aux niveaux de qualification les plus élevés) seront classées soit au niveau 7 soit au niveau 8 au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ce classement sera effectué par les ministères certificateurs pour les certifications enregistrées de droit au RNCP, et par France compétences pour les certifications enregistrées sur demande ;
- les CQP enregistrés au 1<sup>er</sup> janvier 2019, au RNCP ne sont pas classés par niveau de qualification jusqu'à l'échéance de leur enregistrement (L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", art. 31, IV : JO, 6 sept.).

## Un alignement sur le cadre européen

L'objectif affiché de cette évolution est un **rapprochement avec le cadre européen** des certifications qui repose également sur 8 niveaux, afin de favoriser les comparaisons avec les certifications des autres pays membres.

Remarque : le cadre européen est défini dans la nouvelle recommandation du Conseil du 22 mai 2017 concernant le cadre européen de certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie.





# FRANCE compétences

Le conseil d'administration de France compétences a fixé les taux de répartition des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance au titre de l'année 2019

**C**rée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs.

**Réuni jeudi 14 février, le conseil d'administration de France compétences a notamment fixé les taux de répartition des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'alternance reversée à France compétences au titre de l'année 2019.**

## Ventilation

- À l'État pour la formation des demandeurs d'emploi (pour le financement du Plan d'investissement dans les compétences PIC) ;
- Aux opérateurs de compétences pour la péréquation interbranches et pour le développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés PDC ;
- Aux Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) pour les projets de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle) ;

- Aux Fongecif et Opacif pour le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- À la Caisse des dépôts et consignations pour le compte personnel de formation (CPF) ;
- À l'Agence de services et de paiement pour l'aide au permis de conduire des apprentis. »

## Taux

- Les taux suivants ont été votés par le conseil d'administration de France compétences.
- Un taux de 41,7 % a été affecté au développement de l'alternance, au titre de la péréquation des branches et du financement du permis de conduire.
- Un taux de 39 % a été affecté aux Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour les projets de transition professionnelle.
- Un taux de 10,7 % a été affecté au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés.
- Un taux de 4,20 % a été affecté pour le conseil en évolution professionnelle.
- Un taux de 2,7 % a été affecté pour le compte personnel de formation, au titre du CPF d'amorçage. L'application CPF sur mobile devant être mis en fonctionnement à partir de novembre prochain.
- Un taux de 1,7 % a été affecté au fonctionnement de France compétences. L'éventuel reliquat de cette enveloppe sera réaffecté vers l'alternance et la formation des demandeurs d'emploi.



# 13<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL

17 et 18 octobre 2019



**17 octobre 2019**

Congrès, bilan des 4 années,  
projets et renouvellement des instances du Snepl-CFTC

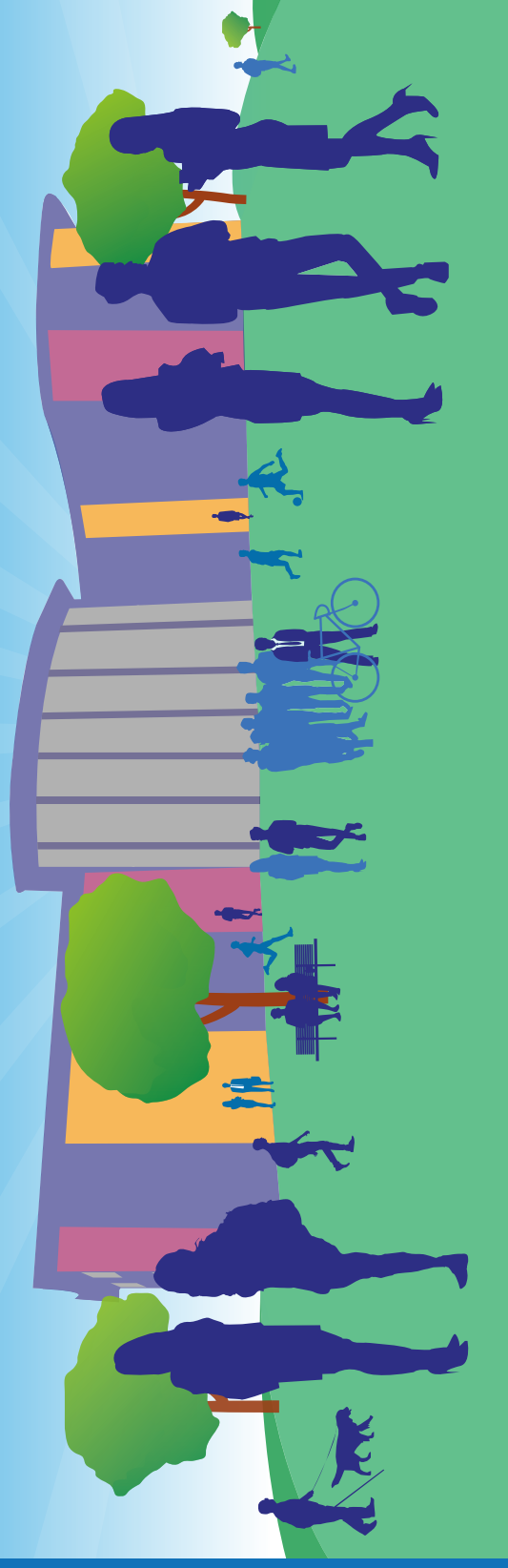
**18 octobre 2019**

Tables rondes sur les nouvelles organisations des établissements d'enseignement  
et de formation, comment se dessine le futur ?  
(forte concentration financière, nouvelles pédagogies, ...), partages d'expériences

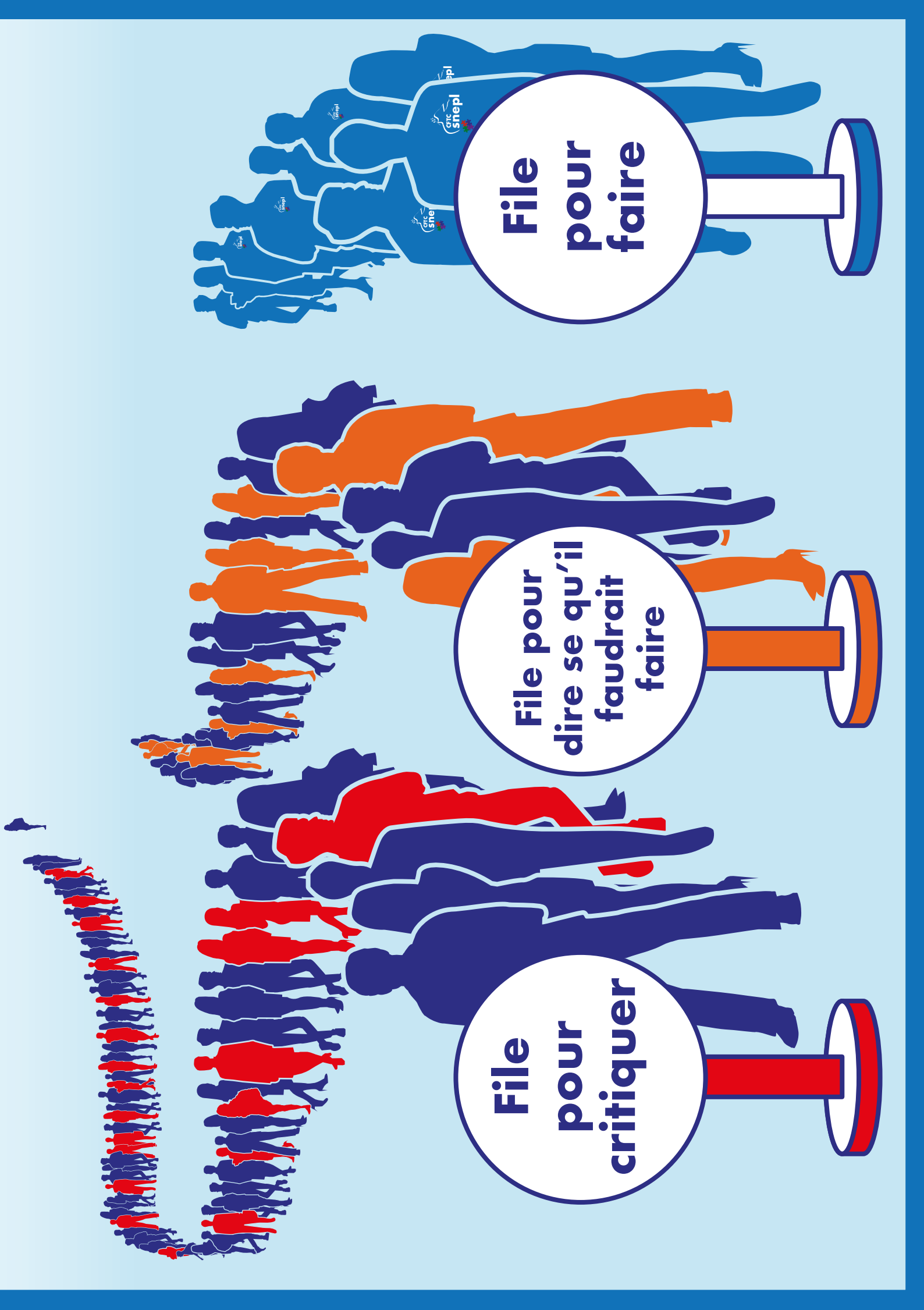
**À Paris**  
**Hôtel Campanile La Villette**



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



**AU QUOTIDIEN,  
UN SYNDICAT  
À VOTRE SERVICE**



**File  
pour  
faire**

**File pour  
dire se qu'il  
faudrait  
faire**

**File  
pour  
critiquer**

# Écoles internationales, à l'heure des élections européennes

Le ministre de l'Éducation nationale va créer un nouveau statut d'établissement public pour faciliter le développement d'écoles internationales. Une dizaine de projets sont en vue. Trois d'entre eux devraient voir le jour dès septembre à Paris, Lille et Marseille.

*« Élevés au contact les uns des autres, libérés dès leur plus jeune âge des préjugés qui divisent, initiés aux beautés et aux valeurs des diverses cultures, ils prendront conscience, en grandissant, de leur solidarité. Tout en gardant l'amour et la fierté de leur patrie, ils deviendront, par l'esprit, des Européens, bien préparés à achever et à consolider l'œuvre entreprise par leurs pères pour l'avènement d'une Europe unie et prospère. » Jean Monnet*

Pour inciter les entreprises étrangères à s'installer en France, il faut des établissements scolaires internationaux capables d'accueillir les enfants de leurs cadres. Or, selon le ministère de l'Éducation, il y en a trop peu et leur organisation actuelle est souvent complexe. Une situation que le gouvernement entend bien faire évoluer : son objectif est de faire émerger une dizaine de nouveaux établissements, grâce à la création d'un statut sur mesure.

Le modèle qui a inspiré le ministère est celui de l'École européenne de Strasbourg. « On a fait une cote plus ou moins bien taillée pour faire entrer l'École européenne dans un schéma typiquement français, raconte Olivier Tedde, son directeur. On a été pionnier, on a essayé pas mal de casseroles. » Instruct par ce précédent, le ministre de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer, veut donc créer un statut ad hoc d'établissement public local d'enseignement international. Il est inscrit dans **le projet de loi « Pour une école de la confiance »**.



L'École européenne de Strasbourg a été créée en 2008. Elle est devenue un établissement public local d'enseignement en 2015.

## De la maternelle au lycée

Ces établissements d'un nouveau genre accueilleront des élèves de la maternelle jusqu'au lycée. Ils les prépareront soit à l'option internationale du brevet et du bac, soit au bac général et simultanément au diplôme ou à la certification qui permettra au lycéen d'accéder à l'enseignement supérieur dans un autre pays. Certains de ces établissements internationaux prépareront leurs élèves au bac européen.

Destinées à accueillir en priorité les enfants des membres et personnels des institutions communautaires (15 % des effectifs de l'établissement strasbourgeois, proportion qui ne cesse de croître), les écoles européennes renforcent l'attractivité d'un territoire, souligne Sophie Béjean. Le gouvernement mise notamment sur elles pour attirer des déçus du Brexit qui quitteraient Londres et feraient le choix de la France.

Sur la dizaine de projets lancés, trois d'entre eux sont particulièrement avancés. Pour accompagner le transfert de l'Autorité bancaire européenne de Londres à La Défense, **une école européenne agréée ouvrira ses portes à Courbevoie, en septembre.**



Une autre verra le jour au sein du **lycée international Montebello de Lille**. Un troisième projet est en cours, à **Marseille**. **Lyon** a, elle aussi, un projet en vue.

### Des fonds privés

Le nouveau statut laisse aux collectivités locales l'initiative de la création des nouveaux établissements. Il assouplit le système actuel qui rattache les écoles aux communes, les collèges aux départements, et les lycées aux régions : une convention désignera une seule collectivité de rattachement.

Ces futurs établissements, publics, gratuits, pourront aussi recevoir des fonds privés, issus de dons ou de legs. « Cela facilitera la question du financement pour soutenir des projets internationaux qui mobilisent plus de moyens et de ressources au vu de la place des langues », estime Sophie Béjean, rectrice de Strasbourg. La Commission et le Parlement européens versent déjà à l'École européenne de Strasbourg 6.500 euros par élève et par an pour le primaire, et 9.600 euros pour le collège et le lycée. « Ces sommes sont destinées à financer la pédagogie et les programmes européens très exigeants, ainsi que la formation des enseignants », précise Olivier Tedde.

### Regroupement de classes

Le nouveau statut ouvre aussi la voie au recrutement de « professeurs associés disposant de qualifications spécifiques », capables d'enseigner la géographie ou les mathématiques dans une langue étrangère. « Il est difficile de recruter un enseignant allemand comme

contractuel à 1.600 voire 1.400 euros par mois, alors que les salaires allemands et luxembourgeois sont bien plus élevés », poursuit Olivier Tedde.

Derrière le projet de loi se joue enfin le regroupement, dans un même établissement, des classes du premier et du second degré, alors que Jean-Michel Blanquer cherche à renforcer les liens entre **école et collège**. Les nouveaux établissements publics d'enseignement international « permettront un renforcement des expérimentations », affirmait d'ailleurs le cabinet du ministre, lors de la présentation du projet de loi.

### Principes pédagogiques

- L'instruction fondamentale est dispensée dans les langues officielles de l'Union européenne. Ce principe préserve la primauté de la langue maternelle (L1) de l'élève.
- Par conséquent, chaque école compte plusieurs sections linguistiques. Les programmes scolaires et de matière (sauf ceux de langue maternelle) sont identiques dans toutes les sections.
- Les consciences et convictions individuelles sont respectées. L'éducation religieuse et l'éducation à la morale non confessionnelle font partie intégrante du programme scolaire.
- Afin de renforcer l'unité de l'école et de promouvoir une éducation véritablement multiculturelle, un accent marqué pèse sur l'apprentissage, la compréhension et l'utilisation des langues étrangères par divers moyens.

Certification des organismes de formation

# Organismes de formation : quels critères pour obtenir la certification unique ?

Deux projets de décret, examinés par les partenaires sociaux, indiquent les critères et les indicateurs qui vont servir de base à la certification des organismes de formation. Celle-ci sera obligatoire pour tous les prestataires financés par des fonds publics ou mutualisés de la formation professionnelle d'ici 2021.

**A**lors que la loi Avenir professionnel prévoit une **certification unique** pour les organismes de formation d'ici 2021, on en sait désormais un peu plus sur le référentiel national commun qui déterminera la qualité des actions de formation dispensées. Deux projets de décrets, soumis à l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), le 11 mars, détaillent les critères et indicateurs qui composeront ce référentiel. Il servira de repère. Tous les organismes qui veulent se faire certifier se serviront de ce référentiel. Une étape indispensable pour accéder à des fonds publics ou mutualisés. Elle concernera tous les prestataires proposant dans leur catalogue des actions de formation prises en charge par un opérateur de compétences (OPCO), une commission paritaire interprofessionnelle régionale, l'Etat, les régions, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), Pôle emploi ou l'Agefiph.

L'objectif est d'harmoniser l'ensemble des prestations selon une liste d'indicateurs communs qui devront être partagés par l'ensemble des financeurs. Ce, afin de répondre à un rapport du CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) de janvier 2018, qui pointait des "disparités entre listes d'indicateurs" et des "nuances dans les conditions d'intégration dans les catalogues de référence ou les demandes de preuve de qualité entre les différents organismes financeurs".

## Sept critères qualité, 32 indicateurs d'appréciation

Concrètement, les **sept critères** du futur référentiel national de la certification qualité des établissements de formation portent sur :

- l'information des publics sur les prestations, les délais d'accès et les résultats obtenus ;
- l'identification précise des objectifs des prestations et leur adaptation aux publics bénéficiaires lors de la conception des actions ;
- l'adaptation des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement de suivi et d'évaluation aux publics bénéficiaires lors de la mise en œuvre des actions ;
- l'adaptation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement des prestations lors de la mise en œuvre des actions ;
- la qualification et la professionnalisation des personnels chargés des prestations ;
- l'inscription du prestataire dans son environnement socio-économique ;
- la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration par le traitement des appréciations et des réclamations.

Ces critères sont complétés par une **série de 32 indicateurs d'appréciation** fixés par une annexe du second projet de décret relatif au référentiel national. Certains sont communs à toutes les actions de formation ; d'autres, spécifiques, dépendent de la prestation fournie (développement des compétences, apprentissage, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience).



### Certification pour trois ans

La certification sera délivrée pour **trois ans**. Pour l'obtenir, il faudra effectuer un **audit initial** suivi d'un audit de surveillance (pour la conserver) et enfin un audit de renouvellement (pour réitérer la demande). La certification pourra être délivrée par :

- un organisme certificateur accrédité par le **Cofrac** (Comité français d'accréditation) ;  
ou
- un **homologue européen** ;  
ou
- une **instance de labellisation** reconnue par France compétences.



Pour calculer la durée de l'audit, le prestataire qui souhaite être certifié doit fournir le chiffre d'affaires relatif à son activité d'action concourant au développement des compétences de l'organisme et du nombre de catégories d'actions (actions de développement des compétences, apprentissage, bilans de compétences...) pour lesquelles il souhaite être certifié. Dans le cas d'un organisme disposant de plusieurs sites, l'intégralité des sites est obligatoirement couverte par la certification délivrée.

Dans certains cas, la demande peut toutefois être jugée non-conforme si un ou plusieurs indicateurs du référentiel ne sont pas respectés :

- la non-conformité peut être déclarée "**mineure**" lorsque la prise en compte partielle d'un indicateur ne remet pas en cause la qualité de la prestation délivrée. Elle n'empêchera donc pas la certification ;

- la non-conformité est déclarée "**majeure**", en raison d'une négligence concernant un indicateur ou d'une prise en compte partielle. Dans ce cas la qualité de la prestation proposée est remise en cause.

### Audit simplifié pour les organismes certifiés ou labellisés

Les organismes de formation, déjà certifiés ou labellisés avaient quelques inquiétudes sur ce qui allait leur advenir sur la base de ce décret. De quelle façon allait-on les prendre en compte ? Devraient-ils tout recommencer ? Le projet de décret répond par la négative. Les organismes qui bénéficient d'une certification ou d'un label qualité référencés par le CNEFOP avant la réforme, c'est-à-dire satisfaisant aux six critères du décret du 30 juin 2015, devraient bénéficier d'un **audit simplifié**.

Un arrêté définira les conditions de cet audit. Mais quelques indicateurs seulement devraient être concernés. Pour ces organismes de formation, cela représentera certainement un investissement supplémentaire mais aussi un véritable soulagement.

*Martine GOURDIN*



## QU'ON SE LE DISE !!!

La CPPS (Commission paritaire de la prévoyance et de la santé) a négocié un régime prévoyant des garanties collectives présentant un **degré élevé de solidarité** c'est à dire avec un caractère non directement contributif\* pour toutes les entreprises de la branche. 3 actions ont été sélectionnées pour venir en aide aux salariés de ces entreprises :

- Le 2<sup>e</sup> avis médical pourra faire l'objet d'une aide financière lorsqu'un salarié atteint d'une maladie redoutée souhaitera consulter une 2<sup>e</sup> fois ;
- Une aide aux aidants sera attribuée dans la limite de 900 € par an à raison de 30 € par jour ;
- Le congé parental pourra être pris en charge pour partie.

Cette négociation a eu lieu entre les partenaires sociaux de la branche des Organismes de Formation et ne relève pas d'une action des assureurs.

**Cette information concerne tous les salariés de la branche : n'hésitez pas à vous l'approprier ! communiquez ! faites circuler auprès de vos collègues !**

Martine GOURDIN

\*Caractère non contributif : qui entre dans le champ de la prévention, de la solidarité, de l'action sociale

## QUELQUES BREVES

### Le site de la branche des organismes de formation est ouvert !

Encore à ses débuts, ayant besoin d'être étoffé, il permet à ceux qui s'y arrêteront d'obtenir de nombreux renseignements sur cette branche professionnelle, les accords signés, l'actualité, les études finalisées, les événements, la vie de la branche quoi !

### La CVD (Veille contre les discriminations) continue son chantier sur l'égalité professionnelle homme/femme

Sujet sensible s'il en est. Débats employeurs/salariés plutôt vifs mais nous avançons vers l'objectif que nous nous sommes fixés : rédiger un accord de branche sur ce thème d'ici la fin de l'année.

### La CPEF (Commission emploi formation) s'attelle à toutes les problématiques liées à la loi sur l'Avenir Professionnel (réforme de la formation professionnelle)

Coût des contrats d'apprentissage ; organismes de formation/CFA ; nouvelles certifications ; relations avec France Compétences.



## INVITATION

Forum juridique de la fédération Enseignement et formation  
Snepl & Snepl-CFTC  
Ouvert à tous les adhérents

**Vendredi 14 JUIN 2019 de 9 h 00 à 17 h 00 à Paris**

### Accueil - 9h00

9 h 30 : Maxime Dumont

Secrétaire confédéral CFTC, chef de file FPC & CPA

Quelles formations pour les salariés ?

Actualités de la formation professionnelle continue

Spécificités des opérateurs de compétences, OPCOS 10 et 11

L'OPCO 11 un choix contestable

### Pause Déjeuner buffet

14 h 00 : Sébastien Garoutte

Conseiller technique santé sécurité/conditions de travail, service politique sociale CFTC

Les Risques psycho-sociaux dans l'entreprise

La gestion des RPS dans l'entreprise

Lieu : Malakoff Médéric Humanis – 21, rue Laffitte 75009 Paris

Métro : Le Peletier L7 – Grands-Boulevards (lignes 8 et 9)

**Nous contacter pour les inscriptions : [snepl@yahoo.fr](mailto:snepl@yahoo.fr)**

# LE CASSE-TÊTE DES ÉLÈVES DE SECONDE

Les élèves de seconde doivent exprimer leurs vœux de 3 spécialités mises en place par la réforme du lycée, choix final qui sera validé en juin.

Ils devront les choisir en fonction de leurs goûts, de leurs capacités mais surtout pour préparer au mieux leurs études supérieures. L'enjeu est de prendre les matières dans lesquelles l'élève se sent à l'aise pour arriver dans l'enseignement supérieur avec le meilleur dossier possible.



Trois spécialités sont à définir pour la 1<sup>re</sup> parmi les 12 proposées :

- Mathématiques
- Numérique et sciences informatiques
- Physique-chimie
- Sciences et vie de la Terre
- Sciences de l'ingénieur
- Sciences économiques et sociales
- Littérature et langues et cultures de l'antiquité
- Langues, littérature et cultures étrangères
- Humanités, littérature et philosophie
- Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques
- Biologie-écologie
- Art

En terminale ils n'en garderont que deux qui feront l'objet d'épreuves écrites nationales.

Mais l'inquiétude est grande du côté des parents et des élèves. Quelles spécialités prendre quand on est un élève qui a un niveau correct et pas de matière de prédilection ? Quel est le choix le plus judicieux si l'on veut faire pharmacie ? Mathématiques et physique-chimie

ou mathématiques et sciences et vie de la Terre ? Et si on veut faire une prépa scientifique ? Mathématiques ? Numériques et sciences informatiques ? Physique-chimie ? Sciences de l'ingénieur ? Et pour les écoles de commerce ?

Le ministère de l'éducation nationale propose une simulation d'orientation en fonction du choix des matières <http://www.horizons2021.fr/>

An advertisement for the 'HORIZONS 2021' application. It features the ONISEP logo and the text 'HORIZONS 2021 CHOISIR SES ENSEIGNEMENTS DE SPÉCIALITÉ EN SECONDE'. Below this, it says 'Une application pour vous aider à choisir vos enseignements de spécialité de première.' and a button that says 'JE TESTE MES CHOIX'.

Les lycées devront proposer sept spécialités au minimum. Mais que faire quand la spécialité souhaitée n'est pas dispensée dans le lycée ? Les élèves pourront demander à être transférés dans un autre établissement ou suivre cet enseignement via le CNED. Mais les élèves ne seront pas égaux face à l'offre de formation. Impossible de proposer une spécialité par exemple artistique s'il n'y a pas de professeur dans l'établissement. Les grandes villes arriveront à proposer l'ensemble des spécialités mais les lycées ruraux ?

Bon courage aux futurs bacheliers 2021.



Résultats des élections

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

## Institut Catholique de Lille

L'Institut catholique de Lille (ICL), fondé en 1875, est un établissement d'enseignement supérieur privé de Lille. Il regroupe 5 facultés (droit ; lettres & sciences humaines ; médecine & maïeutique ; gestion, économie & sciences ; théologie) 20 grandes écoles, d'instituts (IÉSEG, EDHEC, ISTC, IFPP, ICAM, IESPOL, ISEA, École 360...)

L'ensemble de ces établissements partagent une même philosophie éducative mêlant à la fois humanisme et excellence, solidarité et performance.



**35 % de représentativité**  
**Liste commune de 27 candidats élus**  
**DS confirmé : Pascal DEVILLE**

## ICAM Ouest (Nantes, Bretagne, Vendée)

L'Icam propose 3 formations d'ingénieur généraliste, sur 6 campus en France et 5 dans le Monde (Brésil, Cameroun, Congo, Inde, RDC)..

Dans la région ouest, l'histoire de l'Icam, en lien avec des partenaires locaux, s'est écrite successivement au sein de trois campus : le site de Nantes (créé en 1988 à Carquefou), le site de Vendée (créé en 1995 à la Roche-sur-Yon) et le site de Bretagne (créé en 2001 Vannes).

L'objectif de cette nouvelle gouvernance est de structurer une stratégie cohérente sur le territoire vis-à-vis de ses différents partenaires (entreprises, institutions, collectivités) afin de développer ses formations, ses écoles de production, ses services aux entreprises, ses activités de recherches.

L'enseignement à l'Icam se fonde sur des valeurs humanistes très fortes, pour former des ingénieurs ouverts, conscients, engagés et acteurs de leur vie.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**100 % de représentativité**  
**11 élus au CSE**  
**Nouveau DS : Denis EDELIN**

### ICAM Lille

Le campus de Lille est le campus historique de l'Icam. Il a été fondé en 1898

L'Icam propose 3 parcours pour devenir ingénieur généraliste, accessibles après le bac ou à bac+2 : formation ingénieur Icam apprentissage (anciennement Institut supérieur de technologie - IST) ; formation ingénieur Icam intégré ; formation ingénieur Icam continu

Le site de Lille accueille chaque année environ 800 élèves ingénieurs, 500 apprenants en formation professionnelle et compte 120 collaborateurs.

L'Icam site de Lille est membre de l'Université catholique de Lille.



**100 % de représentativité**  
**6 élus au CSE**  
**DS confirmé : Paul HATTON**

### SJT

Depuis 1979, Solidarité et jalons pour le travail (SJT) favorise l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des adultes de tous niveaux d'éducation.

Son expérience, sa connaissance du terrain et son fort ancrage dans le tissu économique, font de SJT un partenaire privilégié des entreprises. SJT reconnu sur le plan régional et national compte parmi les organismes privés de formation les plus importants du secteur.

SJT compte 250 salariés et formateurs des 35 centres en France (Ile-de-France et Hauts-de-France).



**25 % de représentativité**  
**DS : Louise BADJOKO**

### ICES

Depuis 1990, au cœur de la Vendée, l'Institut catholique d'études supérieures de Vendée propose l'université dans un contexte d'école. Il délivre des diplômes d'État en licence et master dans onze disciplines : droit, économie et management, histoire, science politique, lettres, LLCE anglais, LLCE espagnol, mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie, sciences pour la santé ainsi qu'une préparation au DCG.

Il propose aussi des parcours d'excellence (double licence, double formation, parcours sécurisé préparatoire aux écoles d'ingénieurs). Les 85 % de réussite aux examens des étudiants sont là pour valider ce modèle.



**1<sup>re</sup> implantation du Snepl-CFTC**  
**100% de représentativité**  
**8 élus au CSE**

## EDHEC Business School

L'EDHEC Business School est une grande école de commerce et de gestion, privée reconnue par l'État français, fondée à Lille en 1906. Elle est titulaire des trois accréditations internationales (EQUIS, AACSB et AMBA) ; elle est reconnue EESPIG par l'État français. Elle a plus de 700 étudiants.

L'EDHEC Business School propose une gamme de formation initiale du bachelor (niveau Bac+4) au PhD (niveau Bac+8, à distinguer du doctorat en France), son master EDHEC, une douzaine de MSC et des formations en apprentissage. Elle offre aussi des formations executive education : M.B.A., CSM, formations de dirigeants, de managers ou formations sur mesure et des formations en ligne dont une formation de sportifs de hauts niveaux. Elle dispose d'un centre de recherche important dont l'institut Edhec Risk.

Elle est implantée :

- à Lille depuis 1906, le groupe a installé son nouveau campus dans la métropole européenne de Lille depuis la rentrée 2010 ; (279 ETP)
- à Paris depuis 1994, elle est aujourd'hui dans les ex locaux du Crédit Lyonnais ; (37 ETP)
- à Nice depuis 1991 sur la promenade des Anglais ; (200 ETP).

Elle dispose de deux autres campus à Londres et à Singapour.

## ESIEE-Amiens

Créée en 1992, ESIEE-Amiens est une grande école d'ingénieurs des technologies du futur. Elle forme des ingénieurs aux techniques et à la maîtrise de la double transition énergétique et numérique.

Depuis sa création, ESIEE-Amiens a toujours formé des ingénieurs répondant aux besoins des entreprises. La formation repose sur un apprentissage par projets où l'esprit d'initiative, l'approche de la réalité d'entreprise et la culture du travail en équipe sont valorisés. L'accompagnement personnalisé des étudiants, les relations étroites avec les entreprises, permettent aux étudiants de construire leur projet professionnel.

L'ESIEE-Amiens est membre de la Conférence des grandes écoles (CGE) et la Conférence régionale des grandes écoles (CRGE). Elle est également membre de Picardie Universités.

The logo for EDHEC Business School, featuring a stylized 'A' icon to the left of the text 'EDHEC BUSINESS SCHOOL' in a serif font.

**42 élus aux CSE**

**Représentativité CFTC-SNEPL :**

**Lille-Paris : 80 %**

**Nice : 80 %**

**DS et DSC confirmé : Jacques CHRISSOS**

The logo for ESIEE Amiens, featuring the text 'ESIEE' in a large, bold, blue serif font above the word 'AMIENS' in a smaller, blue serif font.

**54,44 % de représentativité**

**4 élus Snepl-CFTC**

**DS confirmé : Hervé COPPIER**

### CFA ALMEA 08

Le CFA Interpro des Ardennes, est une association qui a été fondée en 1988 par les chambres consulaires et la ville de Charleville-Mézières.

ALMEA formations interpro Ardennes, depuis le 1 janvier 2016, emploie 26 formateurs et 19 collaborateurs administratifs (secrétariat, comptabilité, informatique, responsable pédagogique...) qui assurent l'ensemble du fonctionnement du CFA pour la formation des apprenti(e)s, pré-apprenti(e)s et adultes. En 2008, les 4 CFA interprofessionnels de Champagne-Ardenne ont décidé de créer une structure innovante et unique : la Fédération des CFA Interpro de Champagne-Ardenne pour accompagner les publics vers l'acquisition de compétences et qualifications professionnelles, et pour leur intégration dans le monde des métiers ainsi que pour favoriser l'adéquation des formations aux besoins de l'entreprise.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**Plus de 36% de représentativité**  
**2 élues**

### COURS FLORENT

Le Cours Florent, créé en 1967 offre un enseignement artistique pluridisciplinaire axé sur la formation de l'acteur de théâtre, de cinéma, de comédie musicale et de musique.

Le Cours Florent assure une formation professionnelle de haut niveau dispensée par des professionnels confirmés. Leurs diversités pédagogiques servent un programme riche et exigeant. Chaque étudiant trouve la réponse à son questionnement artistique et les outils de son futur métier.

Examens, concours, spectacles, ateliers et masterclasses rythment le cursus de formation.



**1<sup>re</sup> implantation du Snepl-CFTC**  
**60 % de représentativité**  
**8 élus au CSE**  
**Nouveau DS : Frédéric HADDOU**

**Bon à Savoir!**

## Délégués syndicaux

**Pour désigner 2 délégués syndicaux**

**Article L2143-4 - Modifié par ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4**

Dans les entreprises d'**au moins cinq cents salariés**, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

# BULLETIN D'ADHÉSION 2019

1<sup>re</sup> adhésion

Renouvellement

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

Nom					
Prénom				Monsieur <input type="checkbox"/>	Madame <input type="checkbox"/>
Adresse CP Ville					
Date de naissance			Lieu de naissance		
Tél. personnel			Tél. mobile		
Mail pour nos échanges					
<b>Secteur d'activité</b>					
Organisme de formation	<input type="checkbox"/>	Enseignement privé indépendant	<input type="checkbox"/>		
CFA	<input type="checkbox"/>	(Enseignement à distance)			
Enseignement privée sous contrat	<input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants	<input type="checkbox"/>		
<b>Entreprise(s)</b>					
NOM :				Enseignant	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
NOM :				Enseignant	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
<b>Fonction(s) IRP</b>					
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 précisent les dates d'encaissement.

Par virement (coordonnées bancaires au verso) en 1 seul 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](mailto:snepl@yahoo.fr)

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres

(possible uniquement pour les cotisations supérieurs à 140€) et recevoir la revue des cadres de la CFTC)

Je suis retraité.e

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  En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	Cotisation annuelle	Déduction fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôts de 66 %		
< 1 000 €	52,00 €	34,32 €	17,68 €	1,47 €
1 001 à 1 250 €	75,00 €	49,50 €	25,50 €	2,13 €
1 251 à 1 500 €	97,00 €	64,02 €	32,98 €	2,75 €
1 501 à 1 750 €	117,00 €	77,22 €	39,78 €	3,32 €
1 751 à 2 000 €	129,00 €	85,14 €	43,86 €	3,66 €
2 001 à 2 250 €	140,00 €	92,40 €	47,60 €	3,97 €
2 251 à 2 500 €	153,00 €	100,98 €	52,02 €	4,34 €
2 501 à 2 750 €	164,00 €	108,24 €	55,76 €	4,65 €
2 751 à 3 000 €	177,00 €	116,82 €	60,18 €	5,02 €
> 3 000 €	187,00 €	123,42 €	63,58 €	5,30 €

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)**

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](mailto:snepl@yahoo.fr)

## COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

<b>Établissement</b>	<b>Guichet</b>	<b>N° COMPTE</b>	<b>RIB</b>
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 LAIQUE (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 sur internet.