



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque

Avril - Mai - Juin 2019 - n° 164



CONGRÈS SNEPL-CFTC

17-18 octobre 2019
PARIS

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



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

n° 164 SOMMAIRE

EPNL	4
EPI	6
13 ^e congrès national	9
Accords de branche	12
Affiche.....	14
Interview de P. Courbebaisse	16
Nouveau CQP	18
Formations éco. sociales et syndicales	20
Cumul et mutualisation	22
Élections.....	23

Directeur de la publication :
Hervé Coppier

Rédacteurs :
Hervé Coppier, Hélène Desclée,
Emmanuelle Roosen, Martine Gourdin

Réalisation



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

Adresse :



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

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



ÉDITO

Cher(e)s adhérent(e)s,

Nous voudrions vous souhaiter un bon repos estival bien mérité à la fin de cette année scolaire.

L'événement principal de la rentrée, à ne pas rater, pour lequel nous comptons sur vous est notre congrès national les 17 et 18 octobre à Paris, nous vous espérons nombreux. Il s'agit de faire le point sur les 4 ans écoulés, d'élire une nouvelle équipe gérant le syndicat et de réfléchir à notre plan d'action pour le futur. Nous vous proposerons également un échange sur les évolutions pédagogiques et les structures financières qui se cachent derrière nos entreprises.

Concernant l'enseignement privé non lucratif, les négociations sur la fusion des 9 conventions collectives sont arrêtées. L'imbroglio entre les décrets ministériels et les arrêtés de justice est total. Espérons que les négociations puissent reprendre tout en respectant les décisions de justice pour ne pas pénaliser les 100.000 salariés de la branche ! Pour l'enseignement privé indépendant des éléments nouveaux concernant la NAO, le champ d'application, l'extension des accords de branche sont présentés dans ce bulletin. Pour les organismes de formation, un nouveau CQP d'assistant-e formation vient compléter une vraie démarche de certification de branche.

À lire aussi l'interview du président de la fédération de la formation professionnelle et administrateur du nouvel OPCO ESSFIMO dont nous dépendons.

Nous vous remercions aussi de votre participation à la formation CSE des 2 et 3 avril et au forum juridique du 14 juin très intéressant sur nos professions.

Bonne lecture et bel été à vous !

Le président SNEPL-CFTC
Hervé Coppier

EPNL

L'actualité...



Après l'épisode particulièrement houleux du départ des écoles de la FESIC du regroupement de l'Enseignement Privé Non Lucratif (EPNL), situation qui a perturbé les négociations pendant plusieurs mois, un autre évènement est venu faire trembler les bases de cette construction.

Rappelons que dans le champ de cette vaste convention collective, seules 3 organisations syndicales, dont la CFTC, sont habilitées à négocier et signer des accords selon l'arrêté de représentativité pris par la Ministre du travail le 10 novembre 2017.

Or, le 4 avril 2019, la Cour d'Appel Administrative a prononcé un arrêt, à la demande de la CGT, CGC et FO, annulant l'arrêté de représentativité du 10 novembre 2017 !!! requête introduite par les 3 OS contestataires au prétexte que des votes d'enseignants agents publics sont comptabilisés dans les scores de représentativité alors que « selon eux » ils ne devraient pas y figurer...

Cette décision de justice annule l'arrêté ci-dessus et nous laisse dans un grand vide juridique... Alors que nous étions 3 organisations syndicales habilitées à négocier et signer selon les % établis ci-dessus, sortis des urnes, on ne peut plus y faire référence.

Or, les arrêtés précédents ont été abrogés, comme indiqué, donc n'existent plus.

Mais alors, quel est le poids des signatures de chacun ?

Est-ce que les 3 organisations syndicales protestataires : CGT, CGC et FO deviennent représentatives dans la branche (c'est-à-dire pesant plus de 8 %) ?

Comment négocier aujourd'hui, comment signer de nouveaux accords de branche ? Le plus grand flou règne à présent.

La Fédération CFTC Enseignement et Formation demande instamment au Ministère de prendre un nouvel arrêté de représentativité conformément aux stipulations de l'Arrêt de la Cour d'appel administrative. Il s'avère que celui-ci ne changerait quasiment rien de la répartition actuelle entre les 3 OS représentatives... Et laisserait toujours les 3 OS contestataires en dehors de la négociation.

Mais le Ministère se fait tirer l'oreille... mettant en panne le dialogue social qui concerne 100 000 salariés de droit privé !

Cette situation inédite pour nous tous, est très préoccupante car pendant ce temps, le délai de négociation du rapprochement des textes conventionnels continue de courir et l'échéance approche à grand pas.

Plus grave encore, l'absence de la NAO, négociation annuelle obligatoire, dans l'EPNL ne permet pas la recherche d'un accord de branche prévoyant les augmentations des salaires conventionnels au 1^{er} septembre 2019 !

Nous sommes à la recherche des solutions permettant de sortir de cette situation...

Hélène DESCLEE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 10 novembre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (n° 3218)

NOR: MTRT1705572A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 ;

Vu la présentation des résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral au Haut Conseil du dialogue social le 31 mars 2017 et le 25 octobre 2017 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 25 octobre 2017,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (n° 3218) les organisations syndicales suivantes :

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

Le Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC).

Art. 2. - Dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 44,03 % ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 34,25 % ;

Le Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC) : 21,72 %.

Art. 3. - Les arrêtés suivants sont abrogés :

- l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégré à un établissement technique (n° 2152) ;
- l'arrêté du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de la FESIC (n° 2636) ;
- l'arrêté du 24 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (n° 1326) ;
- l'arrêté du 24 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (n° 390) ;
- l'arrêté du 24 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France (n° 2270) ;
- l'arrêté du 24 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés (n° 1446).

EPI

Actualités...

Après plus de deux années pendant lesquelles le Ministère du travail s'est « mis en panne » quant à l'extension de nos accords de branche, la machine semble avoir repris...

C'est tant mieux pour tous les salariés de la branche, pénalisés par cette « panne » politique dont nous avons été les otages. Cela a conduit à rester avec les minima salariaux de 2016... jusqu'à ce jour ! alors que nous avons signé de nouvelles grilles en 2017, 2018 et même 2019 ! Les employeurs bienveillants les ont appliquées dès leur signature, les employeurs moins bienveillants attendent que ce soit obligatoire de s'y conformer et donc attendent l'extension (voir notre article sur le sujet de l'extension...).

Du nouveau dans les minima de la branche de l'Enseignement Privé Indépendant

Le JO du 4 juin 2019 annonce enfin l'extension de la négociation annuelle obligatoire 2018 de la Convention collective de l'enseignement privé indépendant.

Vous trouverez le texte **Avenant 40** sur notre site Internet : www.snepl-cftc.fr/salaires-et-classifications/

On notera dans les mesures liées à l'égalité professionnelle, la décision **de compter le congé parental dans l'ancienneté du salarié, non pas selon la formule légale, à 50 %, mais pour 100 %.**



Toutes ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2019.

À NOTER : la négociation annuelle obligatoire de 2019 a bien eu lieu et devrait prochainement (nous l'espérons) être étendue par le Ministère et donc s'imposer à tous. Nous y avons obtenu 2,5 % d'augmentation de tous les minima de la branche... À suivre...

Enfin un dénouement dans l'évolution du champ d'application de la convention EPI.

Chaque convention collective commence en son article 1^{er} par la définition de son champ d'application. Notion très importante, elle permet de définir le périmètre des entreprises à qui s'appliquent les textes conventionnels. C'est l'activité majoritaire de l'entreprise qui permet de déterminer la convention collective qui lui est applicable. Ce n'est aucunement au choix de l'employeur comme certains tentent encore de le faire croire... ce n'est pas le « marché » des conventions collectives...

À la demande de la Direction générale du travail (DGT), les branches de l'Enseignement Privé Indépendant (IDCC 2691) et de l'Enseignement Privé Non Lucratif (IDCC 3218) EPI et EPNL se sont rapprochées pour une délimitation des champs d'application afin d'éviter tout chevauchement et permettre ainsi l'extension des conventions, avenants et accords paritaires signés en leur sein.

La DGT estimait en effet (sous la pression de quelques lobby ???) que l'enseignement supérieur privé se trouvait mal délimité car à cheval entre les deux champs d'application. De fait, entraînent dans le champ d'application de l'EPNL les écoles de la FESIC et les Instituts et Universités Catholiques. Ce choix avait été fait par les fédérations patronales respectives lors de la constitution de l'EPNL et bien au regard de leur caractère non lucratif et de leurs origines communes.

Mais, depuis quelques mois, la FESIC ayant changé d'avis (!) souhaitait sortir de l'EPNL pour gagner l'EPI.

L'argument de chevauchement des champs a donc été largement instrumentalisé pour parvenir à cet objectif.

Or, tant que ce litige n'était pas tranché, le Ministère avait décidé de bloquer toutes les extensions des textes des deux conventions collectives, arme fatale aux salariés et à l'évolution du dialogue social !!!

Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont donc rencontrées au cours d'une réunion d'information interbranches qui s'est déroulée le 6 novembre 2018 et se sont donc accordées sur l'identification d'éléments objectifs distinctifs repris dans deux textes apportant révision des champs concernés.

Le champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant est ainsi modifié :



Article 1 : modification du champ de la convention collective

À l'article 1.1.1 est créé un alinéa :
« Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé situés sur les départements et régions

du Territoire national, dans les Départements-Régions d'Outre-mer (DROM) et les collectivités d'Outre-mer et répondant aux définitions des articles 1.1.1.1 à 1.1.1.3. »

À l'article 1.1.1.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, portant **sur les exclusions du champ d'application** le d) prend la rédaction nouvelle suivante :

« d) Les établissements relevant de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) ; ».

Ce raisonnement par l'exclusion permet donc aux écoles FESIC qui ont dénoncé leur appartenance à la fédération des employeurs de l'enseignement privé non lucratif de ne plus relever de cette exclusion et donc d'entrer de fait dans le champ d'application de la convention EPI.

Nous avons régulièrement dénoncé toutes ces tractations, cf nos éditions précédentes, car nous craignons que l'argument principal des employeurs FESIC dans ce choix de convention ressemble plus à une tentative de dumping social.

Concrètement, cela signifie que toutes les écoles FESIC sont en cours d'adaptation de leurs accords d'entreprise à la nouvelle convention EPI.

Cela dit, l'avenir pourrait être à la fusion de toutes les conventions de nos secteurs... et alors EPNL + EPI + OF = le grand secteur de l'enseignement et de la formation.

Utopie ou avenir proche ?

Hélène DESCLEE

Actions mises en œuvre au titre du fonds de solidarité santé

Le régime conventionnel « santé » dispose d'un Fonds de solidarité destiné à venir au service des assurés de la branche professionnelle.

Pour rappel, les deux assureurs recommandés par la branche sont : Humanis (aujourd'hui, Malakoff Mederic Humanis) et Harmonie Mutuelle.

Dans ce cadre, il est convenu de la prise en charge des cotisations au régime « santé » dans les cas suivants :

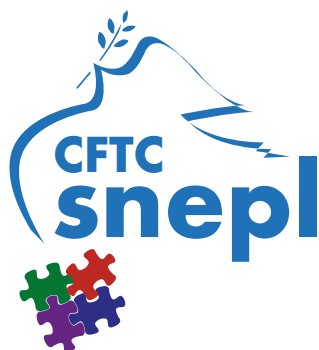
- **prise en charge de la cotisation correspondant aux garanties du régime obligatoire dans l'entreprise, pour les enfants handicapés de salarié** (art. 4 de l'accord). Dans le cas d'une adhésion optionnelle facultative, le différentiel de cotisations est à la charge du salarié ;
- **prise en charge, pendant un an du régime obligatoire dans l'entreprise, à titre gratuit pour les salarié(e)s en congé parental à temps plein** (art. 4). Dans le cas d'une adhésion optionnelle facultative, le différentiel de cotisations est à la charge du salarié.

Si votre entreprise a fait un autre choix d'assureur que l'un des deux recommandés, vous avez le droit d'attendre de l'assureur choisi par votre entreprise qu'il vous fournisse les mêmes prestations de solidarité ! faites valoir vos droits et ceux de vos collègues concernés par ces situations. C'est une obligation de branche et tous les salariés de la branche doivent avoir les mêmes droits en terme de solidarité.

Rappel : outre le fonds de solidarité de la branche professionnelle, chaque assureur dispose d'un fonds de solidarité global. Ces fonds de solidarité sont trop peu sollicités, par oubli ou méconnaissance. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos contacts chez l'assureur et demandez à entrer en contact avec les services dédiés à la gestion de la solidarité. De nombreuses aides peuvent intervenir pour accompagner un salarié en difficultés.

Hélène DESCLEE





13^e CONGRÈS NATIONAL

les 17 et 18 octobre 2019 à Paris

**L'occasion pour tous les adhérents de participer à la vie du syndicat.
Tous les quatre ans, les adhérents à jour de leur cotisation peuvent y participer.**

Cette rencontre a pour but de :

- établir le bilan des actions écoulées les quatre dernières années en se prononçant par un vote sur le rapport d'activité et le rapport financier ;
- évoquer les mesures de développement, les difficultés rencontrées, les évolutions constatées ;
- fixer les orientations pour l'avenir (orientation, organisation...) ;
- renouveler le conseil national, organe de pilotage politique du syndicat, par le vote de chacun. Consulté lors des conseils nationaux (4 par an), le conseil débat, choisit et vote pour toutes les décisions « politiques » à prendre. Le conseil national élit un bureau qui orchestre la vie courante du syndicat et prend les décisions intermédiaires entre deux conseils.

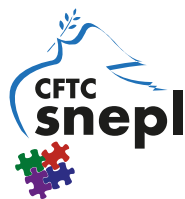
Ce rassemblement lors du congrès permet de :

- échanger des expériences qui débouchent sur l'action, des orientations des négociations à venir ;
- connaître la motivation, les aspirations et la mobilisation de chacun ;
- se prononcer sur le développement du syndicat et son avenir.

**C'est un moment fort dans la vie du Snepl.
C'est le moment privilégié par excellence pour témoigner entre nous.**

Si vous souhaitez faire partie du nouveau conseil national et vous engager dans les démarches du Snepl, retournez-nous votre acte de candidature (ci-après).

Votre présence est très vivement souhaitée. Remplissez dès à présent votre inscription (bulletin ci-après). Tous les frais sont pris en charge par le Snepl. Si malheureusement vous ne pouvez pas être présent, n'oubliez pas de donner un pouvoir de vote. Ce pouvoir sera inséré dans le journal de septembre.



ACTE DE CANDIDATURE AU CONSEIL NATIONAL POUR LA PÉRIODE OCTOBRE 2019/OCTOBRE 2023

13^{ème} Congrès du SNEPL – CFTC 17 et 18 octobre 2019 à PARIS

Les candidatures doivent parvenir au SNEPL avant le 6 septembre 2019

Je soussigné(e) :

NOM : Prénom.....

Né(e) le à

Adresse

CP..... Ville

Téléphone Mobile.....

Mail..... @.....

Code INARIC (cf carte d'adhérent) |_|_|_|_|_|_|_|_|

Entreprise

Adresse

Emploi

Déclare poser ma candidature au Conseil National du SNEPL-CFTC dans la catégorie suivante :

- Enseignement privé indépendant, enseignement à distance, FESIC
- Organismes de formation CFA
- Maison d'étudiants Enseignement privé non lucratif
- Autre.....

CURRICULUM VITAE SYNDICAL

Année d'entrée au SNEPL-CFTC

Responsabilités CFTC : reproduire ce tableau sur feuille libre

Quelle structure ?	Vos missions ?	Dates des mandats électifs et désignatifs

Merci de joindre une lettre précisant vos motivations pour rejoindre le Conseil National SNEPL-CFTC et une photo d'identité si possible sous forme numérique

Signature et date



INSCRIPTION AU 13^e CONGRÈS NATIONAL jeudi 17 et vendredi 18 octobre 2019

À renvoyer le plus rapidement possible et au plus tard le 14 septembre 2019 au SNEPL-CFTC, 128 av Jean Jaurès – 93697 PANTIN Cedex ou par mail à snepl@yahoo.fr, pensez à prévenir votre employeur !

NOM : Prénom :
Code INARIC |_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Adresse
.....
CP Ville
Téléphone Mobile
Mail (perso) @
Entreprise :
Fonction :
CSE DP CE DUP CHSCT DS RS au CSE RSS

Participera au 13^{ème} Congrès du Snepl-CFTC,
Hôtel CAMPANILE LA VILLETTE
147-151 avenue de Flandre
75019 PARIS

Je participe :
le jeudi 17 octobre 2019 de 10 h 00 à 17 h 00 (café 9 h 30), Congrès statutaire oui non
et le vendredi 18 octobre 2019 de 10 h 00 à 16 h 00, journée débats – table ronde oui non

Déplacement, hébergement et repas pris en charge par le SNEPL

PARTICIPERA AUX REPAS

17 octobre midi oui non Soirée du 17 octobre oui non
18 octobre midi oui non

SOUHAITE UNE CHAMBRE

Pour la nuit du 16 au 17 octobre 2019 : oui non
Pour la nuit du 17 au 18 octobre 2019 : oui non

Date et Signature

Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter le SNEPL snepl@yahoo.fr

www.snepl-cftc.fr

twitter.com/sneplcftc

<https://www.facebook.com/sneplcftc/>

Accords de branche

Extension, extension...

Nous négocions dans les différentes conventions collectives des accords de branche qui doivent être signés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Toutefois, pour s'appliquer à tous, l'extension est indispensable. Petite explication.

L'extension des accords de branches, c'est quoi ?

Depuis les accords de Matignon de 1936, la procédure d'extension permet d'étendre à toutes les entreprises d'une branche professionnelle, y compris celles qui ne sont pas adhérentes à une organisation patronale, l'application des accords signés à ce niveau par les organisations patronales et syndicales représentatives. Cette disposition permet de répondre aux missions de la branche professionnelle qui est de fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés, les garanties qui leur sont applicables et de réguler la concurrence entre les entreprises d'un même secteur.

Au moins une des organisations signataires doit en faire la demande auprès du ministère sans que les organisations d'employeurs ou de salariés représentant au moins 50 % de représentativité s'y opposent. C'est à la suite d'un travail d'enquête et une consultation des partenaires sociaux réunis dans la sous-commission d'extension de la Commission nationale de la négociation collective que le ministre du Travail rend un arrêté d'extension qui fera l'objet d'une publication au Journal officiel.

Publication de l'accord
au Bulletin officiel des conventions
collectives (BOCC)

Dépôts de l'accord

Demande d'extension

Publication de l'avis
préalable d'extension
au Journal officiel (JORF)

**Instruction de la demande d'extension
et contrôle de la légalité
par l'administration**

**Consultation de CNNC, siégeant
en sous-commission des conventions
et des accords**

**Décision d'extension, par le Ministre,
publication de l'arrêté d'extension
au Journal officiel (JORF)**

Qui bénéficie de l'extension des accords de branche ?

La DARES a présenté en novembre 2018 un rapport sur les extensions des accords de branche !

En effet, elle permet de mieux connaître quelles sont les entreprises concernées, dans quels secteurs et qui sont, parmi les salariés, ceux qui en bénéficient le plus. Elle démontre que les salariés des branches les moins bien structurées, souvent des jeunes et des femmes, souvent moins qualifiés, bénéficient de la protection offerte par les accords de branche auxquels ils n'auraient pas droit si cette disposition du code du travail n'existait pas.

Le nombre d'entreprises et de salariés concernés par l'extension varie suivant le taux de couverture des branches

Si en moyenne nationale, 24 % des entreprises sont adhérentes à une ou plusieurs organisations patronales de branche, force est de constater que dans nos secteurs il en va assez différemment.

Si on se réfère aux chiffres de la représentativité patronale publiés début 2017, le taux d'adhésion aux fédérations employeurs se situe entre 10 et 20% pour les organismes de formation et les entreprises de l'enseignement privé indépendant...

Selon la DARES, des différences notables de couverture existent entre les branches professionnelles

Dans les secteurs du tertiaire où l'activité est très atomisée, le taux de couverture est très bas. Plus généralement, dans les branches dont le taux de couverture patronal est inférieur à 25 %, 50 % des salariés travaillent dans des TPE.

Des inégalités flagrantes en fonction du taux de couverture

L'étude de la DARES constate des différences notables sur les catégories professionnelles entre branches à faible taux de couverture et celles au taux de couverture plus fort. Ainsi, on retrouve dans ces dernières une proportion plus forte de professions intermédiaires alors que dans les premières on dénombre plus d'employés. C'est aussi dans ces branches à faible taux de couverture que l'on trouve le plus de jeunes et de femmes.

C'est là aussi que les conditions d'emploi sont les moins

bonnes : précarité plus forte, salaires plus faibles, bas de grilles proches du SMIC, etc... Dire qu'il y a une relation de cause à effet entre taux de couverture et conditions d'emploi serait probablement exagéré mais la plus faible structuration de ces branches, la présence de petites entreprises, donc le plus souvent sans représentation syndicale, rendent le dialogue social moins productif.

L'importance de l'extension

On le voit, pour les branches à faible couverture patronale ou salariale, l'extension concerne une majorité d'entreprises et de salariés. Elle joue donc un rôle fort de régulation interne à la branche même si elle n'arrive pas à combler les inégalités qui existent avec les branches mieux couvertes par des entreprises adhérentes à des syndicats patronaux. À l'inverse, là où la couverture est forte, l'extension a moins d'impact dans la mesure où les entreprises adhérentes sont déjà couvertes par l'accord. Par ailleurs, elles appliquent souvent en interne, par la négociation d'entreprise et la présence syndicale, des conditions d'emploi plus favorables aux minimas fixés par la branche. Certaines de ces branches ne demandent même pas l'extension.

En conclusion, l'extension des accords et conventions de branche reste un dispositif important de régulation sociale dans notre pays et de lutte contre le dumping social entre les entreprises d'un même secteur. Le renvoi vers l'entreprise de nombreux thèmes de négociation sociale va-t-il remettre en cause l'impact de l'extension des accords de branche ? La question mérite d'être posée. C'est en tout cas un enjeu important pour les branches professionnelles qu'il faut lier aussi à leur regroupement pour qu'elles conservent leur rôle dans le paysage social français.

Hélène DESCLEE

Sources :

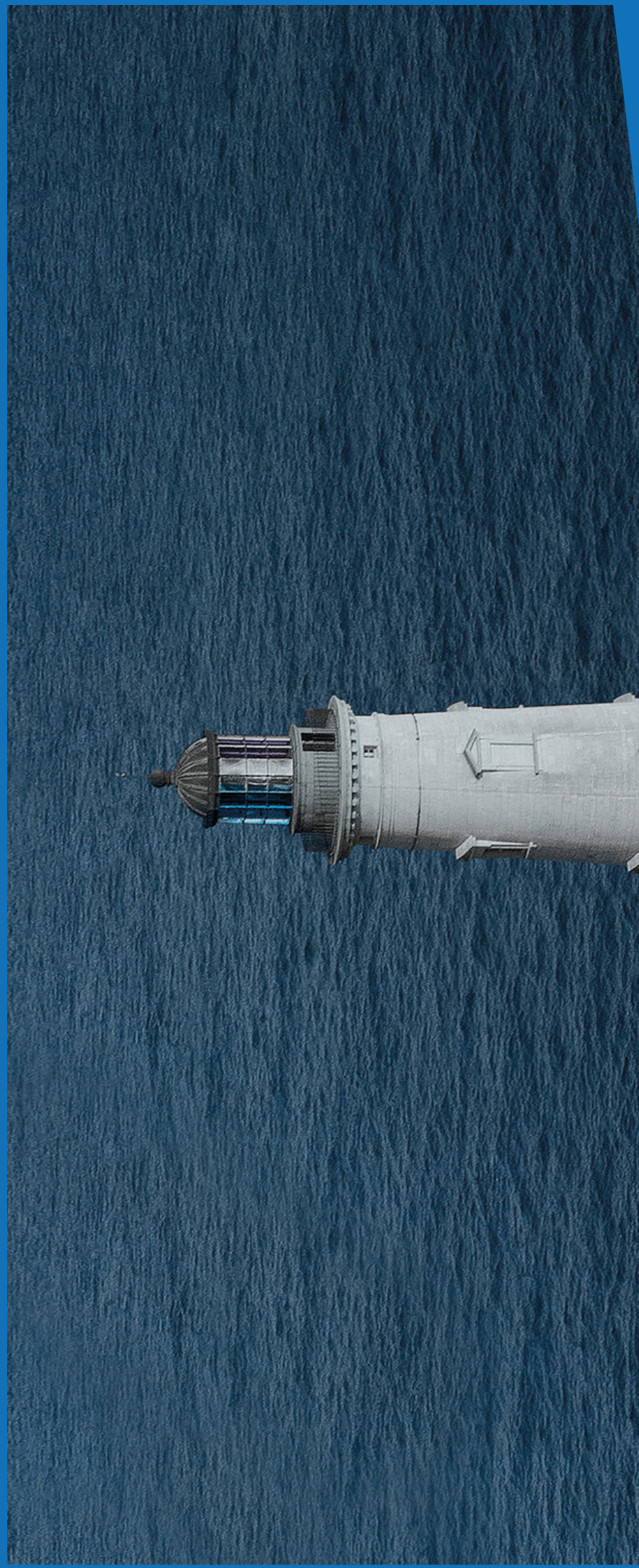
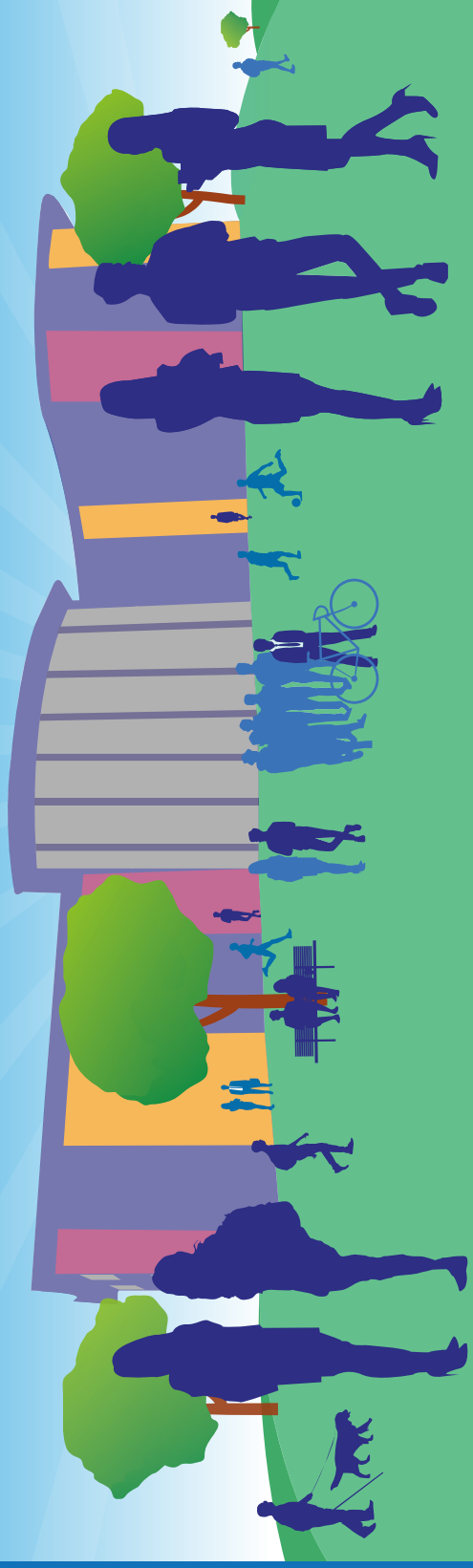
DARES Analyse Les extensions des accords de branche : quels sont les entreprises et les salariés concernés ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-053v2.pdf>

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/negociation-collective-modalites-de-depot-d-extension-et-de-diffusion-des>



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



**Ne vous sentez pas
isolé.e dans votre entreprise,
REJOIGNEZ-NOUS !**



Interview du président de la FFP et administrateur ESSFIMO du 18 juin 2019

Pierre COURBEBASSE



Depuis le 1^{er} avril 2019, les OPCO ont vu leurs périmètres se définir.

Pouvez-vous décrire rapidement l'OPCO ESSFIMO auquel notre branche des OF est rattachée, mais aussi l'EPI et l'EPNL ?

PC : Tout d'abord ESSFIMO est un nom provisoire pour exprimer que cet OPCO accueille des Entreprises et Salariés des Services à Forte Intensité de Main d'Oeuvre. Selon moi, et pour être plus concret, un OPCO c'est le gestionnaire d'un gros immeuble dans lequel il y a des appartements (ce sont les branches) et ces appartements comprennent plusieurs pièces (ce sont les SPP - Section Paritaire Professionnelle)

Combien de branches sont accueillies dans cet OPCO ? Pouvez-vous nous donner quelques noms ? combien de salariés sont regroupés dans cet OPCO ?

PC : Il y a 32 branches, dont le travail temporaire, le portage salarial, la propreté, l'hôtellerie-restauration, les formateurs indépendants, l'industrie des déchets, qui va devenir plus importante, la sécurité et bien entendu les 3 branches de l'Enseignement et la Formation (EPI, EPNL, OF) auxquelles s'ajoutent l'enseignement agricole, les organismes de formation et de promotion agricoles, les maisons d'étudiants... Cela représente 4 millions de salariés et plus de 200 000 entreprises. ESSFIMO est né de la fusion de 4 OPCA : Intergros (Commerces de Gros), FAF-TT (travail temporaire), FAFIH (Hôtellerie, Restauration, Loisirs et Tourisme) et OPCALIA (Medef).

Quelles sont les attributions d'un opérateur de compétences que vous considérez comme essentielles pour aider / accompagner les entreprises et leurs salariés ?

PC : Tout d'abord, et cela nous concerne directement, l'OPCO doit gérer le plan de développement des compétences (anciennement plan de formation) pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ensuite, pour l'ensemble des branches l'OPCO est en charge de la gestion de l'alternance dont les contrats d'apprentissage, l'étude des emplois et leur évolution, les certifications et leur reconnaissance, la GPEC (Gestion Professionnelle des Emplois et Compétences). L'observation de l'évolution des emplois revêt une grande importance si l'on veut construire une

politique de certification ambitieuse pour nos salariés.

Quelles seront les priorités de l'OPCO ESSFIMO pour les actions du plan de développement des compétences ?

Comme dit précédemment, l'OPCO est gestionnaire des actions du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Mais les priorités devront être définies par les Sections Paritaires Professionnelles. Or celles-ci ne sont pas encore constituées.

Les différentes branches de la filière Enseignement et Formation auront-elles chacune leur SPP ? Quelle est la position du CA sur ce sujet ?

Il devrait y avoir une SPP par branche et le CA devrait laisser les branches s'organiser.

Une filière est constituée de plusieurs SPP, donc de plusieurs branches. Tout est à faire dans un nouveau contexte : selon le gouvernement, la concurrence qui existait entre les OPCA n'existe plus entre les OPCO.

Afin de permettre une politique de branche, souhaitez-vous le maintien d'un taux conventionnel pour les entreprises des OF ?

Oui bien sûr mais il faut réfléchir à ce taux pour qu'il puisse servir d'abondement du CPF : est-ce que tout ou partie de cette contribution conventionnelle pourra servir à une formation individuelle ? Ce qui serait profitable aux plus petits niveaux, qui ne sont pas les plus présents dans les formations professionnelles

En quoi ESSFIMO peut-il être considéré comme le représentant de notre filière ?

Si on reprend l'image du début, dans la mesure où nos 3 branches auraient chacune une SPP, donc se trouveraient dans le même « appartement » avec d'autres branches pouvant s'y raccrocher, ESSFIMO sera le représentant de notre filière parmi d'autres. Nous devons aussi trouver un nom « parlant » qui reflètera l'ensemble de notre filière. Toute proposition « attrayante » qualifiant clairement notre filière sera la bienvenue !



Avec une telle variété de branches, d'entreprises, combien d'administrateurs composent le Conseil d'Administration ? Quelle est la fréquence de vos réunions ?

Le CA est composé de 35 titulaires et 35 suppléants et pour le moment nous nous réunissons mensuellement. Cependant la période actuelle est une période assez lourde car elle est axée sur des fusions/absorptions des biens et personnels.

Vous avez obtenu un poste d'administrateur au sein de cet OPCO. Pour quelle(s) branche(s) vous exprimez-vous dans ce Conseil d'Administration ?

Bien évidemment, je parle pour l'ensemble des branches qui constitueront la filière représentant les diverses activités de l'enseignement et de la Formation. C'est pourquoi il est important que les SPP soient rapidement constituées aussi du côté salarial afin que nous puissions échanger sur les aspects les plus importants, qui pourraient être communs, et que je porterais au sein du CA.

Quelles répartitions sont envisagées entre les 3 branches de la filière enseignement et formation au sein du CA ?

Cet aspect n'a pas encore été envisagé

Comment envisagez-vous le planning de travail de notre OPCO pour les années à venir ?

Comme vous l'avez compris, la première étape est la constitution des SPP assortie d'une définition précise de celles-ci. Ensuite il faudra construire de vrais projets à soumettre à France Compétences qui prendra en compte le dynamisme de certaines branches ou SPP, qui distribuera les montants représentés par ces projets. Cela sera aussi le moyen d'étudier les résultats produits par ces projets, révélateurs du dynamisme et de la vitalité des SPP.

Que pensez-vous de la décision du gouvernement de rassembler, même contre leur gré, les branches de l'Enseignement Privé Indépendant, de l'Enseignement Privé Non Lucratif et des Organismes de Formation ? Voyez-vous un lien avec le futur rapprochement des branches ?

Selon moi, si nous voulons que nos régimes sociaux tiennent, nous devons avoir plus de salariés. Nous rassembler au sein d'un même organisme fait partie du projet déjà mis en œuvre du rapprochement des branches. Un certain nombre de branches considérées comme pas ou peu actives et ayant un faible nombre de salariés ont déjà disparu. Charge à nous de nous rassembler de manière dynamique et de produire ensemble des projets retenus par France Compétences.

Selon vous, le passage de 20 OPCA à 11 OPCO préfigure-t-il une concentration encore plus grande ?

Il y a un risque que l'Etat s'empare du système si nous n'utilisons pas les opportunités qui s'offrent à nous. Dans la configuration actuelle, nous avons tous une carte à jouer pour ne perdre le paritarisme*. Ne pas envoyer de projets à France Compétences fait partie des risques réels de la disparition du paritarisme.

La branche des OF n'avait pas d'OPCA désigné, c'est donc nouveau pour elle de travailler avec un opérateur, quelles sont vos attentes, quelles sont vos craintes dans ces nouvelles relations ?

La branche des OF n'avait pas d'OPCA désigné parce que les employeurs ne voulaient pas favoriser l'un d'eux dans un milieu où jouait la concurrence. Il y avait donc souvent une difficulté de positionnement. Maintenant que les OPCO n'entrent pas en concurrence, nous espérons pouvoir travailler de manière sereine et sans rivalité.

Et pour les salariés, quelles sont les améliorations à attendre de ce nouveau fonctionnement ?

Nous souhaitons pouvoir mettre en place une politique élargie de certification et de la GPEC qui permettra une plus grande lisibilité des emplois et de leur évolution et une plus grande mobilité pour tous dans le secteur.

Martine GOURDIN

*qui réunit en nombre égal des représentants de deux parties ; doctrine visant à résoudre la question sociale par la généralisation de modes de gestion paritaires (employeurs-salariés)

Nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) pour la branche des organismes de formations



Huit salariées d'entreprises ont reçu leur certificat de qualification professionnelle (CQP) assistant-e de formation le 20 mai dernier. Proposée par Eurinfac (Institut européen de formation d'adultes et de conseil) à Tours, cette

formation, constituée de plusieurs modules, s'est tenue de septembre 2018 à février 2019.

Initié par la commission paritaire emploi formation de la branche professionnelle des organismes de formation professionnelle, ce nouveau CQP a été enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles en 2017. « Nous avons d'abord participé à la phase d'étude et de préparation de ce CQP dans le groupe de travail de cette commission », explique Léopoldine Monmousseau, directrice d'Eurinfac.

Le choix de l'alternance

Lorsque l'appel d'offres a été lancé, Eurinfac s'est tout de suite manifesté pour délivrer ce nouveau CQP. « C'était logique pour nous, car il est cohérent par rapport à notre pôle important d'offres dans le tertiaire », détaille la directrice. À partir du référentiel établi par le cabinet CG Conseil, lui aussi en Indre-et-Loire, Eurinfac s'est lancé

dans la construction de ce nouveau parcours. « Très vite, nous avons fait le choix de l'alternance pour valoriser les personnes déjà à ce poste ».

C'est le cas de Fiona, une des quatre stagiaires à l'avoir obtenu en VAE. Assistante de formation depuis 6 ans à la MFR [1] d'Angers, elle rapporte avoir guetté pendant longtemps l'arrivée de ce CQP. « Mon métier, je l'ai appris sur le tas. J'étais arrivée à un niveau où j'avais besoin de faire reconnaître mes acquis. Mais aussi de vérifier mes pratiques et en apprendre d'autres. » « Il y a un vrai besoin de professionnalisation, confirme Léopoldine Monmousseau. Le métier d'assistant, c'est plus que de l'administratif. Lorsque notre institut veut recruter, il ne peut pas embaucher quelqu'un qui a juste un passé d'assistant de direction ».

[1] Maisons Familiales et Rurales

ASSISTANTE FORMATION

« JE SUIS L'INTERFACE
DE L'ENTREPRISE »



Six compétences identifiées

Parmi les six compétences identifiées par la commission paritaire, certaines correspondent justement à une nouvelle réalité du monde de la formation. « C'est le cas avec la relation client sur laquelle nous avons insisté. Gérer les stagiaires et parfois les situations difficiles est une donnée importante du métier. Tout comme l'est aussi l'ingénierie financière (montage des dossiers, contacts avec les organismes payeurs, etc.) », détaille-t-elle. « Nous avons besoin d'être polyvalentes, constate Fiona. La formation permet de se mettre à jour sur la législation et de s'enrichir des contacts avec les collègues ».

S'ouvrir aux demandeurs d'emploi

Pour le moment, le groupe IGS propose ce nouveau CQP uniquement en interne. Eurinfac est le premier centre de formation à l'avoir intégré dans son catalogue, non sans fierté. « Seulement, regrette Léopoldine Monmousseau, nous voulions débiter une nouvelle session à l'automne prochain. Ce ne sera pas possible, car il y a, pour le moment, un déficit de communication qui ne nous permet pas de la proposer ». En attendant, des pourparlers ont été initiés avec la région Centre-Val de Loire afin que cette formation puisse bénéficier des dispositifs de financement et s'ouvrir aux demandeurs d'emploi.

Martine Gourdin
D'après Actuel RH



Formations économiques sociales et syndicales

Le bilan de nos actions

La formation des élus, des DS, des adhérents est un droit pour tous. Retour sur les deux évènements que nous vous avons proposés ce trimestre.

Une formation CSE les 2 et 3 avril qui a réuni plus de 20 participants. Formation animée par Hélène Dufresne et Brigitte Mairesse et qui a rencontré un très grand intérêt. Les nouveautés introduites par le CSE nécessitent une appropriation et les échanges entre les participants ont été riches pour tous.

Moyens et attributions du Comité social et économique CSE :

- le règlement intérieur ;
- les différentes consultations ;
- les recours à l'expertise ;
- les votes et délibérations ;
- les droits d'alerte ;
- les différentes commissions ;
- la nouvelle architecture du Code du travail ;
- les accords ;
- le statut des élus ;
- la valorisation du parcours du militant syndical.



Suivez-nous sur nos comptes :
Twitter : twitter.com/sneplcftc
Facebook : www.facebook.com/sneplcftc
Site Internet : www.snepl-cftc.fr

Notre **6^e forum juridique** s'est tenu le vendredi 14 juin dans les locaux de Malakoff Mederic Humanis rassemblant plus de 50 participants.



Maxime Dumont, conseiller confédéral, chef de file pour la formation professionnelle continue nous a présenté les nouveaux dispositifs issus de la Loi « Avenir professionnel ». Chacun de nous doit s'emparer de cette nouvelle organisation des dispositifs, de l'évolution des

circuits de financement et être à même de négocier au sein de l'entreprise l'optimisation des formations.



Sébastien Garoutte, conseiller technique santé sécurité/conditions de travail, service politique sociale pour la confédération a animé l'après-midi sur la prévention des risques psycho-sociaux. De nombreuses recommandations, pistes d'actions ont été présentées et les participants sont repartis avec un début de « caisse à outils » bien précieux pour le bon exercice des mandats.



Merci à **Stéphane Thuel**, ex DS du Snepl, aujourd'hui **sophrologue**, qui est venu illustrer une technique permettant de faciliter la parole et l'expression des difficultés dans l'organisation du travail ainsi que sa contribution dans la recherche d'une meilleure gestion des stress professionnels.



Heures de délégation

Mutualisation et cumul

Pour exercer des mandats électifs ou désignatifs, des heures dites de délégation sont attribuées aux élus titulaires et aux désignés (DS, RS au CSE, RSS).



La mutualisation des heures de délégation peut se faire entre les membres élus du CSE titulaires et suppléants entre eux. Le temps prévu de délégation (L. 2315-7) peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.

Les membres titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation légal dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur

utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (C. trav., art. L. 2315-9 ; C. trav., art. R. 2315-6).

Élus CSE ≠ DS

Les heures de délégation dévolues au rôle de DS ne sont pas fongibles avec le crédit d'heures accordé aux membres du CSE pour accomplir leurs missions d'élus. Le cumul des mandats entraîne le cumul des crédits d'heures affectés à chacun d'eux mais pas sa mutualisation.



Attention, pas de changement pour les DS, Le nombre d'heures de délégation attribué chaque mois au DS ne peut pas faire l'objet d'un report d'un mois sur l'autre.

Vos élections ont eu lieu : Vérifiez sur le site du gouvernement que les résultats soient bien enregistrés www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

CONSULTEZ VOS PROCÈS-VERBAUX D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Vous souhaitez rechercher un procès-verbal d'élection en particulier ?

Vous avez déjà rempli et envoyé votre CERFA ?
Vérifiez que le procès-verbal de votre entreprise a bien été saisi.

JE CONSULTE



689 667
PV CONSULTABLES
SUR LE SITE

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

ESA - ECOLE SUPÉRIEURE D'AGRICULTURES

Implantée dans l'Ouest de la France, l'ESA est étroitement liée au contexte agricole, alimentaire et environnemental de cette région. Impliqué dans les principaux réseaux de l'enseignement supérieur, l'établissement a développé une dimension nationale et internationale. Ses administrateurs, issus du monde de l'entreprise, travaillent à ouvrir l'école à tous les publics d'étudiants, aux professionnels et plus généralement à la société. L'ESA développe ainsi une recherche finalisée et forme des professionnels réactifs aux problématiques contemporaines. L'ESA vit actuellement un changement de convention collective par le passage de la FESIC vers l'EPI. La force de la négociation prend là toute sa dimension, cette élection apporte à notre DS toute la reconnaissance des salariés sur la maîtrise de ces sujets.



70 % de représentativité
15 élus au CSE
DS confirmé : Rémy ROULLEAU

CERFAL Campus Montsouris

Habilité par le Conseil Régional d'Ile-de-France à proposer des formations en apprentissage, cette association à but non lucratif, dont l'activité est régionale, est structurée autour d'un organisme gestionnaire qui fédère 47 UFA (Unités de Formation en Apprentissage) réparties en Ile-de-France et le Campus Montsouris, soit un total de 47 sites de formation.

L'activité de l'association est de former des apprentis sur le territoire francilien, qui a la particularité d'être découpé en 3 académies (Créteil, Paris et Versailles). L'offre du Cerfal est constituée de plus de 96 diplômes du CAP au Master 2, qui relèvent pour 83% du secteur tertiaire et 17% du secteur de la production. En 2018, plus de 950 formateurs accompagnent les 4 500 apprentis et alternants du Cerfal pour réussir leur diplôme.



53 % de représentativité
2 élus au CSE
DS Confirmé : Pascal LACAZE

ISIFA PLUS VALUES

Depuis plus de 30 ans, l'école Isifa Plus Values et le CFA ISIFA ont su développer leur offre de formation en proposant des diplômes de niveau III (BTS) et de niveau II (Bachelors) permettant ainsi de construire un projet professionnel. En initial ou en alternance, les diplômes proposés offrent la double opportunité d'acquérir des savoirs indispensables à l'ouverture culturelle et des savoir-faire incontournables pour se forger une réelle expérience professionnelle. Tout au long de la scolarité un accompagnement individualisé est proposé, tant par les équipes pédagogique, administrative, que par les Conseillers Formation.



12,1 % de représentativité
DS confirmée : Fabienne BOUKHOBZA

CFA 3IFA Alençon

Sous l'impulsion des Chambres de Commerce et d'Industrie d'Alençon, de Flers/Argentan, de la Chambre des Métiers ainsi que du Conseil Départemental de l'Orne et de la ville d'Alençon, le CFA a été créé le 9 janvier 1978. En 1995 les Chambres Consulaires ont créé l'association 3IFA (Institut Interconsulaire Interprofessionnel des Formations Alternées).

Le 3IFA, c'est chaque année, 1000 à 1100 apprentis, jeunes et adultes sous contrat de professionnalisation ou en formation continue sous divers statuts, 700 à 800 employeurs / maîtres d'apprentissage, 5 filières de formation, 15 métiers, 31 diplômes différents.



1^{re} implantation du Snepl-CFTC
50 % de représentativité
4 élus au CSE

KEDGE BS Bordeaux, Toulon, Marseille.

KEDGE Business School est une école supérieure de commerce française créée à la suite de la fusion de « Bordeaux école de management » (ex-ESC Bordeaux) et d'« Euromed Management » (ex-ESC Marseille) en 2013. Elle est présente sur quatre campus en France (Paris, Bordeaux, Marseille et Toulon), deux en Chine (Shanghai et Suzhou) et sur quatre campus associés (Avignon, Bastia, Bayonne, Dakar). L'établissement propose plusieurs types de formations allant de Bac + 3 à Bac +5/6 dans le domaine du management. Elle dispense notamment un programme généraliste en management dit «Programme Grande École», certifié par l'État français et qui délivre le grade de Master. L'établissement possède une triple accréditation (triple crown) internationale (AACSB, EQUIS, AMBA).



52 % de représentativité
19 élus au CSE
Nouveaux DS : Pierre COTTIN, Tim WHITE
RS au CSE : Brice DOBAK NGUYEN

ECOTEC TUNON

Créée en 1964, l'École Tunon c'est 55 ans d'histoire au service de l'enseignement privé, pour s'imposer comme un acteur de référence incontournable dans la formation aux métiers de l'aérien, de l'hôtellerie, du luxe, de l'événementiel, du management du sport, du tourisme et de l'accueil. Appréciée par les entreprises pour la qualité de son enseignement, l'Ecole Internationale Tunon a tissé dès le début de son histoire des partenariats très étroits avec tous les employeurs majeurs de ces secteurs d'activité en forte croissance. Cette reconnaissance par les professionnels de nos formations métiers est la garantie pour les étudiants d'être rapidement immergés dans le monde de l'entreprise par le biais de missions et stages ou alternances et de bénéficier d'innombrables opportunités professionnelles dans des secteurs riches et variés. Les Ecoles Tunon font partie du groupe EDUSERVICES



100 % de représentativité
6 élus au CSE
DS Confirmée : Marie PORTHAULT

ESI - UNE ÉCOLE-ENTREPRISE

L'École Supérieure de l'Immobilier a été créée par la Fédération Nationale de l'Immobilier (FNAIM) en 2004 ; elle prépare et forme à l'ensemble des métiers du secteur immobilier. En prise avec la réalité du terrain et créée par des professionnels, l'ESI permet de préparer un diplôme d'État tout en acquérant une expérience professionnelle grâce à l'alternance et d'obtenir un emploi (100 % de placement dans les 6 mois qui suivent la sortie de l'ESI).



100 % de représentativité
Nouvelle implantation du Snepl-CFTC
1 élue au CSE - DS : Nadia GIL

ILV

Depuis sa création en 2002, l'Institut Léonard de Vinci (ILV) a déployé son activité sur plusieurs axes parmi lesquels un pôle formation développant des MBA spécialisés en Full-Time et Part-Time dans les domaines du digital, du management et de la santé, la formation continue. L'ILV propose également à ses partenaires un pôle séminaire répondant aux attentes des entreprises en matière de formation de personnel programme sur-mesure. L'ILV fait partie du Pôle Universitaire Léonard de Vinci. www.ilv.fr.

En 2016, l'Institut de l'Internet et du Multimédia (IIM) a rejoint l'ILV. L'IIM est la première école française du digital, créée en 1995 à Paris-La Défense. Elle compte 2000 anciens et forme plus de 1800 étudiants répartis dans les axes Communication digitale et e-business, Développement web, Création et design, Jeux vidéo et Animation 3D. Elle propose 13 spécialisations en année 4 et 5 toutes accessibles en alternance. Elle possède 7 titres enregistrés au RNCP. L'IIM est labellisée par IAB France et membre du réseau des écoles du jeu vidéo du SNJV (Syndicat National du Jeu Vidéo), du RECA (Réseau des Ecoles françaises de Cinéma d'Animation), de LearningLab Network, de Talents du Numérique et des associations professionnelles Cap Digital, Capital Games et Designer Interactif.- www.iim.fr. L'ILV est un organisme en pleine expansion. Parallèlement les effectifs ont suivi cette croissance avec actuellement plus de 50 salariés.»



100 % de représentativité
8 élus aux CSE
DS confirmé : Marc BELLAN

EIGSI LA ROCHELLE

L'EIGSI, Ecole d'ingénieurs généralistes, s'inscrit dans un riche parcours historique de plus de 115 ans qui allie enseignement, tradition, innovation et aventure humaine. Fondée en 1901 à Paris, l'EIGSI fait partie des plus anciennes écoles d'ingénieurs privées. Depuis sa fondation, elle a diplômé plus de 8500 ingénieurs. En 1990, l'EIGSI s'installe à La Rochelle. Un nouveau lieu, de nouveaux locaux et un nouveau challenge pour cette école qui assoit son positionnement dans la formation d'ingénieur généraliste.

L'ingénieur généraliste EIGSI a une grande capacité d'adaptation à toutes les fonctions principales de l'ingénierie qu'elles aient attiré aux domaines de la recherche, des études, de la conception, de l'industrialisation, de la production, de l'exploitation ou de la commercialisation.

Les trois premières années du cursus en 5 ans reposent sur un tronc commun généraliste. C'est à la fin de leur troisième année que les élèves-ingénieurs EIGSI choisissent une dominante.



21 % de représentativité
DS Confirmé : Phillip HARVARD

Au sein de la Fédération Universitaire et Pluridisciplinaire de Lille FULP :

ÉCOLE POLE IIID DIGITAL & CREATIVE SCHOOL

PÔLE IIID Digital & Creative School est une véritable « Entreprise » avec ses valeurs, ses obligations, ses ambitions. Ses valeurs : travail, esprit d'équipe et liberté. Trois fondamentaux qui irriguent non seulement ses piliers pédagogiques mais également sa manière de travailler avec les institutions locales, les entreprises, les partenaires socio-économiques. PÔLE IIID Digital & Creative School forme les futurs managers de l'image et des industries créatives dont l'économie a besoin, notamment en termes de création de richesses et d'emplois. Cette réalité se conjugue également avec l'ambition d'accompagner tout au long de leurs vies professionnelles les cadres actuels face aux mutations des PME-PMI et grands groupes.



Les bibliothèques
de l'UCL



UNIVERSITÉ
CATHOLIQUE
DE LILLE 1875

BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE VAUBAN

La Bibliothèque Universitaire Vauban est un établissement secondaire autonome de l'Université Catholique de Lille (Fédération Universitaire et Pluridisciplinaire de Lille – FULP).

La Bibliothèque est créée dès la fondation de l'Université, à la fin du XIXe siècle. Elle regroupe les collections imprimées, électroniques et patrimoniales de l'Université Catholique de Lille. Elle gère un ensemble de 5 bibliothèques accessibles à la communauté universitaire de l'Université Catholique de Lille (EDHEC, ESPAS-ESTICE, GESS, GH-ICL, ICAM, ICL, IÉSEG, IFSanté, ISTC, IKPO, Pôle 3D, Yncréa Hauts-de-France). Le portail documentaire permet l'accès aux collections, aux services et aux ressources numériques. La bibliothèque est accessible à tous les membres de l'Université Catholique de Lille et accueille les lecteurs extérieurs souhaitant s'inscrire.

**2 entités de l'Université Catholique de Lille
regroupées pour l'élection du CSE**

**Nouvelle implantation du Snepl-CFTC
20,5 % de représentativité
2 élus au CSE**

INSEEC U

INSEEC U. est une institution privée d'enseignement supérieur et de recherche pluridisciplinaire en Management, Sciences de l'Ingénieur, Communication & Digital et Sciences politiques. Implantée à Paris, Lyon, Bordeaux et Chambéry-Savoie, INSEEC U. forme chaque année 25 000 étudiants et 5 000 cadres en présentiel et à distance, du Bachelor au DBA, au sein de ses établissements et universités partenaires en France et à l'étranger. Ses diplômés constituent un réseau de plus de 100 000 membres. Bénéficiant de campus à Londres, Genève, Monaco, San Francisco et Shanghai, INSEEC U. occupe une place unique dans le paysage éducatif français. Les 5 piliers pédagogiques, comprendre les grands enjeux du monde, développer une pensée critique et autonome, savoir travailler dans l'interculturel, entreprendre, conduire le changement et devenir un manager expert, responsable et efficient.



INSEEC U.

**INSEEC U BORDEAUX
100 % de représentativité
6 élus au CSE
DS confirmé : François DOMERGUE**

BULLETIN D'ADHÉSION 2019

1^{re} 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					
Secteur d'activité					
Organisme de formation	<input type="checkbox"/>	Enseignement privé indépendant			
CFA	<input type="checkbox"/>	et enseignement à distance			<input type="checkbox"/>
Enseignement privé sous contrat	<input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants			<input type="checkbox"/>
Entreprise(s)					
NOM :				Enseignant	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
NOM :				Enseignant	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
Fonction(s) IRP					
CSE (DP, CE, CHSCT)	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

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

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC

en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par virement (coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

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

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres

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

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

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

COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

Établissement	Guichet	N° COMPTE	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 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.