

## Joyeux Noël et Bonne Année



**avec la CFTC**

# 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° 166 SOMMAIRE

Décès de Martine Gourdin.....	4
Congrès confédéral.....	6
Congrès national du Snepl.....	10
Centenaire de la CFTC.....	12
Complémentaire santé.....	14
Application MonCompteFormation.....	16
Affiche.....	18
Élections professionnelles.....	20
Résultats des élections.....	22
Bulletin d'adhésion.....	35

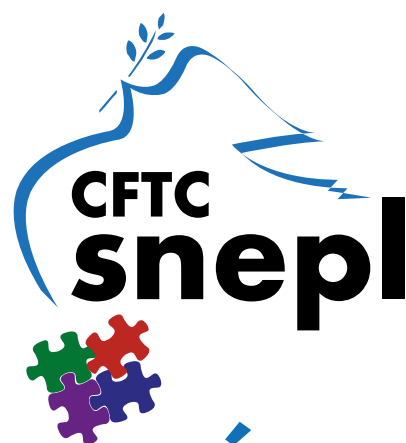
**Directeur de la publication :**  
Hervé Coppier

**Rédacteurs :**  
Adnane Cabani, Hervé Coppier, Hélène Desclée,  
Valérie de Montvallan, Emmanuelle Roosen,  
Suzanne Sellam, Marie Roussel

**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)  
[sneplsc@yahoo.fr](mailto:sneplsc@yahoo.fr)



## ÉDITO

Cher(e)s adhérent(e)s,

C'est avec regret que nous vous annonçons le décès de notre chère Martine emportée par une grave maladie en si peu de temps après notre congrès Snepl d'octobre. L'ensemble du conseil national est affligé par ce grand malheur. Il est évidemment difficile d'écrire ces lignes mais je vais le faire en pensant à Martine. Vous trouverez dans ce bulletin toutes les réactions nombreuses à son décès.

La période du dernier trimestre de l'année a été très ardue et *very busy* avec le congrès national de notre syndicat Snepl, le congrès confédéral CFTC avec le centenaire de l'organisation. À noter aussi les élections professionnelles intenses avec l'aide du Snepl aux DS pour préparer le protocole électoral. Félicitations à notre secrétaire générale Hélène et à Marie Roussel pour ce gros travail. Comme vous le découvrirez dans les pages suivantes, le succès est là pour le Snepl, beaucoup d'implantations nouvelles et des scores importants du Snepl-CFTC. Notons la diversité des établissements d'enseignement et de formation... Notre syndicat est au rendez-vous dans ces entreprises par l'implication de nos militants (Délégués syndicaux, adhérents, élus, sympathisants). Lors de notre congrès national d'octobre une nouvelle équipe a été constituée de nouveaux membres tout en gardant des membres très expérimentés. L'actualité nous a rattrapés sévèrement avec cette « fameuse » réforme des retraites. Ce gouvernement a réussi simplement à se mettre tout le monde à dos. Les Français savent très bien qu'ils devront travailler plus, c'est déjà le cas avec les 42 ans à effectuer pour avoir une retraite pleine sans compter le décalage instauré de 1 an pour la retraite complémentaire... En tout cas, les syndicats réformistes dont nous faisons partie ont appelé à manifester le mardi 17 décembre. Le gouvernement doit retirer sa mesure paramétrique sur l'âge pivot qui pénalise dès 2022 les classes d'âge 1960...

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année à vous et vos familles

**Le président et toute l'équipe du conseil actuel**

Martine Gourdin nous a quittés le 26 novembre

# Le Snepl-CFTC est en deuil

Comment résumer ici presque 40 ans d'amitié et plus de 10 ans de services au sein du Snepl-CFTC. Emmanuelle, Aude et moi avons toutes travaillé avec Martine dès le début des années 80 dans une école dite « hors contrat ». Notre premier combat syndical aura été la mise en application de la loi de mensualisation en 1984.

**N**os routes ont évolué ensuite, les unes vers les organismes de formation, les autres vers les concours de l'Éducation nationale ou le maintien dans l'enseignement « hors contrat ». Toujours autour de la mission de la transmission vers les jeunes et de l'aide à l'insertion professionnelle par l'enseignement technologique ou professionnel.

Il y a plus de 10 ans maintenant, alors que je devenais secrétaire générale du Snepl-CFTC et prenais à bras le corps l'ampleur des missions qui nous sont confiées au regard des champs professionnels, j'ai souhaité faire appel à Martine pour venir nous rejoindre et construire ainsi une équipe disciplinaire et complémentaire. Martine travaillait alors dans plusieurs organismes de formation et était vraiment le profil idéal pour mener les négociations de ce secteur. Présentée à l'ensemble du Conseil de l'époque, la candidature de Martine a recueilli l'adhésion de tous, son sens de l'engagement, sa volonté de venir en aide aux salariés et sa compétence dans le secteur de la formation, autant d'atouts qui nous séduisaient grandement.

Nous ne nous sommes pas trompés et nous avons pu établir un travail extrêmement efficace, professionnel et reconnu, je vous laisse découvrir ci-contre quelques-uns des messages que nous avons reçu des partenaires sociaux (employeurs et salariés) et de nos adhérents avec qui elle travaillait depuis si longtemps.

Alors que Martine était en bonne forme, remise d'une seconde attaque d'un cancer qu'elle avait pu surmonter, une 3<sup>e</sup> salve de cette horrible maladie ne lui a laissé aucune chance de rétablissement.

Martine était à notre 13<sup>e</sup> congrès, fatiguée mais fière de présenter le bilan de son activité du mandat passé, heureuse de s'engager à poursuivre les innombrables travaux commencés en commission paritaire et forte

des valeurs humanistes qu'elle portait toujours sans faiblir.

Malheureusement, la maladie l'a rattrapée avec une violence inouïe et nous avons vu notre Martine dire au-revoir à ses enfants, ses petits-enfants, ses proches et ses amies du Snepl avec une grande lucidité. Nous nous sommes engagés à poursuivre ses chantiers. J'avais eu le temps de lui annoncer au début de son séjour à l'hôpital que la classification des organismes de formation venait enfin de passer à la sous-commission d'extension des accords. Elle se sera battue jusqu'au bout pour obtenir cela depuis la signature de l'accord en janvier 2017 ! Elle s'était beaucoup réjouie de cette avancée et souhaitait même faire une déclaration à la commission paritaire, ce sera fait !

D'ailleurs, la fédération des employeurs de la formation professionnelle a prévu de baptiser leur salle de réunion du nom de Martine. Magnifique reconnaissance pour l'énorme travail qu'elle a mené au sein de cette branche professionnelle qui couvre plus de 75 000 salariés et qui traverse réforme après réforme, bien des turbulences sociales et économiques.

Martine, tu nous manques déjà, mais nous garderons toujours au fond de nous toutes tes qualités et ton incroyable énergie, ton sens de l'humour, ton goût du travail bien fait, ta formidable attention aux autres et ta capacité d'écoute.

Pardon à ceux que nous n'avons pas su avertir à temps et qui apprendront cette terrible nouvelle par cet article, nous avons été prises au dépourvu et dépassées par cet énorme chagrin.

Martine, nous ne t'oublierons jamais !

Hélène DESCLEE



### **Martine Gourdin**

*Tu avais une « belle » amie, dont les qualités d'engagement, de fraternité, d'attention aux autres, de modération aussi, nous ont touchés depuis de longues années de collaboration.*

*Je compatis en m'y associant à ta peine, sûr que tu sauras transmettre mon admiration pour Martine aux militants de la CFTC pour l'énorme travail accompli par elle. Et surtout c'est sa grande humanité qui m'a toujours marqué et qui faisait entre nous un lien puissant.*

*Si tu le peux, transmets à ses enfants et à ses proches ma grande tristesse et mon admiration pour tout ce qu'était Martine : pour qui était Martine...*

*Elle nous laisse le plus bel héritage : celui du cœur et de la fraternité...*

*JBO - FFP*

*Malgré sa maladie, je pensais ou j'espérais que son sourire, son optimisme et sa combativité viendraient à bout de toutes les adversités.*

*Puis-je te demander de transmettre à tous ceux qui ont travaillé avec Martine à la CFTC et à ses proches la profonde affection que nous leur portons en ce moment. Au-delà de mon sentiment, je suis sûr d'exprimer aussi celui du Synofdes et de sa gouvernance.*

*MC - Synofdes*

*Femme engagée, sensible et chaleureuse, Martine Gourdin a été pendant de longues années un des piliers actifs du Snepl-CFTC.*

*Personnalité enthousiaste et dynamique toujours désireuse de soutenir les plus vulnérables elle a œuvré avec chaleur et opiniâtreté comme Responsable du secteur des organismes de formation et comme négociatrice de cette branche pour notre syndicat.*

*Son engagement et son exigence bienveillante qui ont marqué l'histoire du Snepl mais aussi sa vie lui valent l'admiration et le respect de tous.*

*Sa capacité à rassembler afin de mieux pouvoir livrer bataille, en empathie avec la détresse croisée, fait que son engagement restera un exemple à suivre pour les jeunes générations.*

*Pierre MET - Snepl-CFTC*

*Son caractère passionné et humaniste m'a souvent ému. Il ressemblait au mien.*

*Je suis, je dois vous l'avouer sous le choc j'ai aimé beaucoup Martine. Je pense à vous bien sûr et à votre syndicat transmettez mes condoléances à sa famille pendant 12 ans j'ai toujours accueilli le sourire de Martine à notre conseil d'administration elle faisait partie de ces belles personnes qui savent donner aux autres...*

*JMH - Président groupe Ifocop*

# Congrès Confédéral

Le 5 novembre à Marseille s'est ouvert le 53<sup>e</sup> congrès confédéral CFTC. Plus de 1500 militants se sont déplacés. L'équipe du SNEPL était au nombre de six, le président (Hervé Copier), la vice-présidente (moi-même), notre représentante confédérale (Céline Richer) et l'équipe choc de Sciences-Po Paris (Alain Artigues, Paco Chaques et José Silva).

**P**remières impressions : le sentiment de communauté, d'enracinement historique ; le brassage des univers professionnels et la similitude des combats et des valeurs de négociation et d'écoute ; la richesse des partages d'expérience et l'identification des combats à mener dans cette société qui atomise tout. Une vision plus large de nos missions syndicales dans leur inscription dans la société et la possibilité de « sortir le nez du guidon », de voir plus loin que nos âpres luttes quotidiennes au sein de nos entreprises.

Comme dans toute communauté, tout, bien-sûr n'a pas été rose et beaucoup de militants se sont légitimement interrogés sur la structuration des prises de parole lors de ce congrès, sur les écarts entre les intentions et les actes. Il reste du chemin à franchir pour que la parole du terrain soit véritablement entendue et plus encore prise en compte. Il reste encore du chemin à franchir pour que la parité ne soit pas qu'un vœu pieux et que les instances confédérales accueillent véritablement autant de femmes que d'hommes.

L'important était aussi de prendre conscience du réseau auquel nous appartenons et des partenaires sur lesquels nous pouvons compter ou que nous pouvons accompagner. La CFTC progresse lentement mais progresse et les organisations sociales d'inspiration chrétienne sont en expansion dans le monde. Rappelons que le Snepl, fondé en 1981 a, lui, un taux de représentativité de plus de 25 % dans la branche de l'enseignement privé indépendant et de plus de 13 % dans celle des organismes de formation.

Au niveau international, Luc Vachon et François Vaudreuil, respectivement président et ex-président de la centrale des syndicats démocratiques du Québec se sont joints à nous. Au niveau européen, des représentants de l'Eza, centre européen pour les travailleurs qui regroupe 73 organisations de travailleurs et d'institutions de recherche issues de 30 pays qui ont pour point commun les valeurs socio-chrétiennes sont venus nous soutenir. Olivier Röpke, nouveau président du groupe des travailleurs au comité économique et social européen, a expliqué que la CFTC était bien représentée au sein du groupe et

a présenté le travail accompli : déclinaison d'un socle social européen des droits sociaux, remise en place du social au centre du débat, plan d'action social avec des propositions concrètes : instauration d'un salaire minimal à l'échelle européenne, d'accords collectifs avec des dispositions légales. Il faut maintenant passer de la lettre aux actes. Pascale Coton nous a présenté « le pacte du pouvoir de vivre », un pacte de la convergence de l'écologie et du social signé par 18 organisations partenaires (syndicats, organisations et mutuelles) puis rejoint par quarante autres. En 2016, ces organisations ont annoncé qu'elles allaient collaborer et porter 66 propositions communes au sein du collectif « les places de la République ». Jean-Daniel Zamor, fondateur du Clap (Collectif des livreurs autonomes parisiens) puis Orlane François, nouvelle présidente de la Fage (Fédération des associations générales étudiantes) sont venus nous présenter les défis et les difficultés rencontrées par les populations qu'ils défendent.

La CFTC doit prendre à bras le corps la protection des travailleurs isolés et des travailleurs avec des multi-employeurs. Elle doit créer des réseaux de solidarités avec d'autres organisations confrontées aux mêmes réalités pour répondre ensemble aux défis posés par



l'apparition de nouvelles formes de travail et de précarité. Ce sera aussi le défi du SNEPL qui défend de nombreux salariés atypiques dans des TPE et PME.

Lors de ce congrès, la CFTC n'a cessé de revendiquer la nécessité de bâtir un nouveau contrat social ancré dans les réalités du XXI<sup>e</sup> siècle, qui continue et approfondisse le statut du travailleur. Première « dans le monde syndical à anticiper les conséquences de la généralisation du numérique et du changement climatique », la Confédération a présenté des motions d'orientation et d'organisation ambitieuses mais qui nécessitent de repenser nos cadres d'action et nos modélisations :

- ne plus dissocier écologie, économie et démocratie ;
- promouvoir une société socialement et politiquement responsable. Ne pas dissocier la sphère du travail et la sphère personnelle, les lieux de travail des lieux de vie. Penser ensemble logements, mobilités et emploi ;
- lutter contre toutes les inégalités - salariales, géographiques, familiales – mais aussi les inégalités d'accès à la santé, les inégalités d'accès à la formation et l'illectronisme ;
- défendre tous les travailleurs, salariés ou non. Accompagner et penser les nouvelles formes de travail : travailleurs isolés, indépendants, multi-employeurs, télétravailleurs ;
- promouvoir un travail décent et durable pour chacun, un travail qui permette à chacun de pourvoir aisément à ses besoins et à ceux de ses proches et de constituer une épargne ;
- soutenir et valoriser ceux qui nous rendent service et participent activement à la solidarité et au vivre ensemble : aide à la personne, assistantes maternelles, personnel hospitalier, aidants, toute personne effectuant un travail créateur de lien social même s'il est non rémunéré ;
- affirmer et défendre un droit universel à la santé ;
- promouvoir une véritable Europe sociale.

### **Ne plus dissocier écologie, économie et démocratie**

**Promouvoir la participation des salariés au sein des entreprises et responsabiliser les entreprises :** continuer de promouvoir concrètement la responsabilité sociale et sociétale des entreprises dont les salariés sont des citoyens ; demander une implication des salariés dans les décisions managériales et le dialogue social et la reconnaissance de nouvelles qualifications intégrant par exemple écoute et empathie ; soutenir la construction de démarches RSE (Responsabilité sociale des entreprises)



et en affiner les indicateurs. Il faut donner aux travailleurs la capacité de s'exprimer et d'agir sur le travail. La CFTC soutient une nouvelle approche de la croissance. Alors que les sociétés commerciales ont toujours été gérées « dans l'intérêt des associés », dans la définition du code civil, un second alinéa ajouté par la loi Pacte 2019 à l'article 1833 stipule qu'une société « est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Mais il nous appartiendra d'être attentif au fait que l'intérêt social n'est pas le bien social et de faire pression, par exemple, pour que la loi sur le devoir de vigilance des grandes entreprises envers leurs sous-traitants soit appliquée.

**Consommer et investir :** La CFTC est un syndicat de libre choix, elle ne juge pas mais elle appelle les citoyens à ne pas cautionner dans leurs choix de consommation des pratiques sociales régressives d'accès à l'emploi. La CFTC fait partie du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) : les salariés peuvent peser par une épargne responsable sur les entreprises et investir dans des entreprises respectables en prenant en compte les critères environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance. Le président du syndicat Métallurgie des Yvelines

a proposé l'achat par la CFTC de parts sociales dans des entreprises sociales pour forcer la mise en application du devoir de vigilance.

**S'adapter aux territoires :** promouvoir une mobilité géographique choisie et non subie ; traiter la question du logement, des mobilités et de l'emploi ensemble ; permettre des aides mobilités à tout le monde quel que soit leur mode de transport et leur situation géographique ; donner une aide financière aux jeunes pour l'obtention de leur permis de conduire. Continuer de participer, aux côtés d'associations comme ATD quart-monde, au dispositif « territoires zéro chômeurs de longue durée » expérimenté aujourd'hui dans 10 territoires et qui a pour mission de promouvoir un travail créateur de lien social. A ce jour 11 entreprises à but d'emploi ont été créées et 800 salariés embauchés pour un salaire de 18 000 euros par poste. Une seconde loi doit étendre le projet. En matière de santé, créer de nouvelles structures de proximité aux missions élargies qui allège la charge des urgences et assurer une permanence 24/24h de médecins sur les territoires. Défendre la nécessité des hôpitaux de proximité. A défaut d'obtenir le retrait progressif de la tarification à l'activité (T2A) la CFTC a obtenu un financement à 50% au titre de la tarification à l'acte et de 50% au titre du service public. Promouvoir une véritable politique de prévention dans le système de soins.

**Accompagner les mobilités professionnelles et les nouvelles formes d'activité entre salariat et indépendance, sécuriser les nouvelles trajectoires de vies :** la CFTC défend le Régime social universel d'activité (RSUA) qui pourra incarner une protection sociale devenue, non plus seulement un droit du travailleur, mais un droit de l'humain. Il s'agit de concilier le besoin de nouvelles flexibilités tout en assurant une protection efficace et la plus complète qui soit des travailleurs. Dans le monde de l'apprentissage la CFTC a su défendre un meilleur accompagnement des ruptures de contrats, la création d'un Erasmus Pro, la reconnaissance du droit à l'erreur dans le choix des parcours et l'augmentation du revenu minimum. Pour ce qui est du télétravail, elle a demandé la présomption de reconnaissance dans les accidents de travail à domicile mais attend des améliorations dans l'assouplissement du cadre de travail, l'aménagement des locaux à domicile et suggère que tout accord de

télétravail soit transmis par écrit aux salariés et, mieux encore, fasse l'objet d'un accord signé plutôt que d'un arrangement tacite. En ce qui concerne les plateformes, il faudrait qu'un fond dédié soit créé, alimenté par des cotisations sur les chiffres d'affaires de celles-ci, pour permettre une meilleure couverture sociale et un véritable accès à la formation continue. En termes de santé, elle se félicite d'avoir participé à la création de la Protection universelle maladie (Puma) dont les droits sont continus alors que la CMU, elle, était discontinuée.

**Promouvoir un droit réel à la formation :** Le compte personnel d'activité répond à une demande de la CFTC mais il faut que son accès soit simplifié et accessible à tous au moyen d'un portail numérisé des droits sociaux intégrant le CPA et le CPF. Le travailleur doit avoir la main sur son projet professionnel et, par conséquent, sur son projet de formation.

**Défendre une vision différente de la valeur travail,** une valeur travail qui prenne en compte tous les temps de vie dans ses dimensions sociales, sociétales et contributives. Toute activité humaine participant au bien-être de la société doit générer du droit social. La création d'un revenu contributif de base est envisageable mais il faut aussi revoir le ratio des rémunérations salariés, dirigeants et actionnaires pour lutter contre les rémunérations hors-sols et encadrer les écarts de salaire ; trouver des leviers pour promouvoir la reconnaissance économique de l'utilité sociale du travail ; garantir un travail sécurisé et durable pour chacun.

Prendre soin de ceux qui nous rendent service : il faut revaloriser tous les métiers créateurs de lien social et particulièrement les métiers paramédicaux à travers les rémunérations mais aussi les missions ; créer un véritable statut de l'aidant qui permette à celui-ci (celle-ci) d'acquiescer des points de retraite. En ce qui concerne les familles et les droits à la retraite, la CFTC veut que soit inscrite dans la loi le principe de la pension de réversion qui est un véritable filet de sécurité pour beaucoup de femmes et une majoration de 5 % dès le premier enfant et de 10 % dès le deuxième enfant. Il faut que le temps consacré à la famille soit valorisé, que le congé parental puisse être pris par l'un ou l'autre des parents et/ou que le congé paternité puisse être fractionné. Que tous les métiers d'aide soient valorisés dont celui des enseignants.



**Quid de l'assurance chômage et de la retraite ?** Si la CFTC soutient différentes dispositions de la restructuration de l'assurance chômage, elle rappelle qu'elle en déplore aussi les effets négatifs comme les études d'impact, le durcissement de l'ouverture aux droits, les seuils de revenus et la diminution des indemnités journalières. Néanmoins elle a obtenu une meilleure prise en compte des mobilités professionnelles et une allocation forfaitaire de 6 mois pour les travailleurs indépendants. En ce qui concerne la retraite, le conseil fédéral a réitéré combien il est essentiel de défendre le système par répartition et de s'opposer à toute velléité d'un système par capitalisation ; de conserver les droits acquis dans l'ancien système et l'âge légal de 62 ans ; d'indexer les retraites sur l'inflation indifférenciée mais aussi d'adopter un système de retraite universel qui prenne en compte les nouveaux types de carrières et les nouveaux publics et garantisse un pouvoir de vivre. Le caractère confiscatoire de la CSG a été vivement contesté.

**Pour une CFTC à l'image sociale, à l'écoute, humaine, efficace, proactive, unie et cohérente.**

Cyril Chabanier, notre futur Président, a affirmé sa volonté de rénover la CFTC, de la féminiser, de la faire entrer dans l'ère numérique et de la rendre plus visible dans la société. Une appli CFTC.fr a été créée afin de renforcer les liens transversaux entre les syndicats, les adhérents et la Confédération : cette appli est un lieu où chacun pourra exprimer ses souhaits et ses besoins. Le *e-learning* mis en place par la Confédération a, lui, pour vocation de répondre aux besoins immédiats des salariés mais pas de remplacer les formations en présentiel qui, elles, créent du lien social et une respiration nécessaire.

Afin de fidéliser les adhérents, les fédérations ont été invitées à ne plus penser en termes de services à apporter mais plutôt en termes d'accompagnement et de proximité. Il a été proposé de créer un guichet unique CFTC pour tous les adhérents en cette époque de mobilités professionnelles et de changements de convention collective.

Enfin, en 2020, la Confédération déménage. Elle avait fait le pari d'un grand espace à Pantin mais force est de constater que les militants ne se sont pas déplacés. Elle quitte donc la banlieue pour se réinstaller à Paris, dans le quinzième arrondissement. Les fédérations seront libres de choisir leur nouvelle adresse. Si l'espace sera beaucoup plus restreint, l'accès sera plus aisé tant pour les parisiens que pour les provinciaux. Les formations, elles, pourront être organisées dans divers lieux de la capitale.

Quelques chiffres : la CFTC compte environ 140 000 adhérents. La majorité d'entre eux ont entre quarante et quarante-cinq ans. L'âge d'entrée dans un syndicat se fait lui aussi autour de la quarantaine. Il y a un peu plus d'hommes que de femmes mais la parité est presque atteinte. Les fonds syndicaux sont environ de 20 millions d'euros, et les ressources sont constituées de cotisations (à hauteur de 20 %), de partenariats (à hauteur de 800 000 euros) et pour la plus grande partie des fonds du paritarisme, en fonction des critères de représentativité.

Souvent passionnant par ses échanges et le flot d'informations apporté, ce congrès s'est inscrit dans une dynamique de changement avec la présidence de Cyril Chabanier et a permis d'accéder à une perspective élargie de l'action syndicale et de ses implications politiques dont il vous a été rendu compte ici.

*Valérie de Montvallou*

Hôtel Campanile La Vilette

# 13<sup>e</sup> congrès du Snepl-CFTC

Les 17 et 18 octobre 2019, à Paris s'est tenu le 13<sup>e</sup> congrès du Snepl-CFTC. Deux jours précieux pour la dynamique de nos actions à tous, tant individuelles que collectives. Celles-ci ont pris une dimension concrète et mesurable, à travers le rapport d'activité présenté dès le démarrage du congrès.

Ce fut l'occasion d'élire le nouveau conseil, qui lui-même a élu les membres du nouveau bureau national composé d'Hervé Cippier, président, Valérie de Montvallon, vice-présidente, Hélène Desclée, secrétaire générale, Suzanne Sellam, secrétaire générale adjointe, Emmanuelle Roosen, trésorière, Pascal Deville, trésorier adjoint.

Outre les moments privilégiés d'échange que représente la tenue du congrès, ce fut l'occasion pour moi, d'élargir mes réflexions et de prendre la mesure de sujets essentiels à travers les interventions programmées :

- Rapprochement des branches professionnelles, acte 2, en attendant la sortie du rapport Romain – Pierre Jardon, secrétaire confédéral en charge du dialogue social
- La négociation encadrement – Thomas Panouillé, juriste CFTC cadres
- L'appétit des fonds d'investissement pour nos écoles et nos organismes de formation – Patrick Burnel, défenseur syndical, professeur de droit du Travail, groupe Galileo global éducation – Studialis

- Aperçu anthropologique, sociologique et social du recours à l'Intelligence artificielle – Hervé Bry, ingénieur Isep, salarié d'Airbus, conseiller fédéral CFTC métallurgie
- Reste à charge zéro pour les bénéficiaires des mutuelles complémentaires – Cyrille Bruzon-Bascou, groupe Malakoff Méderic Humanis
- La diversité des thèmes abordés renforce ma conviction sur la « primauté du collectif » pour poursuivre l'engagement qui était perceptible tout au long du congrès.

Suzanne SELLAM



Jeudi 17 octobre 2019  
10h00 : Rapport d'activité



Présentation et approbation

Jeudi 17 octobre 2019  
11h30 : Présentation des candidats

- COPPIER Hervé
- DESCLEE Hélène
- DEVILLE Pascal
- GOURDIN Martine
- MESSIASSE Benoît
- MORETTO Alain
- de MONTVALLON Valérie
- PERNOT-SAUTETNER Patricia
- RICHER Céline
- ROOSEN Emmanuelle
- SELLAM Suzanne

# GUIDE PRATIQUE CFTC LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

DEPUIS VOTRE **ORDINATEUR**,  
VOTRE **SMARTPHONE**  
OU VOTRE **TABLETTE**

TROUVEZ VOTRE ESSENTIEL GRÂCE AU **MOTEUR DE RECHERCHE INTUITIF ET PERFORMANT**

**CONSULTEZ HORS LIGNE**  
LES CONTENUS QUE VOUS AUREZ  
**TÉLÉCHARGÉS**

NAVIGUEZ DE MANIÈRE  
**RAPIDE ET OPTIMISÉE**  
AVEC LA TECHNOLOGIE  
**PROGRESSIVE WEB APP**

## ENFIN EN NUMÉRIQUE !

Dédié au CSE, ce guide décrypte le fonctionnement, les attributions et les rôles de cette nouvelle instance. Vous y trouverez des conseils CFTC et des modèles sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'une partie consacrée aux élections professionnelles, aux moyens et à la protections des représentants du personnel.

A retrouver en Une de  
**cftc.fr** ou sur **cftc.fr/guide-cse**

Réaffirmation des valeurs de la CFTC

# Centenaire de la Confédération

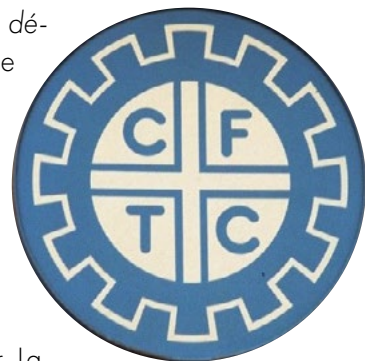
Lors du congrès à Marseille, plusieurs éclairages nous ont été apportés :

- Celui de Franck Ferrand, écrivain et historien, qui a retracé l'histoire de « la question sociale » au XIX<sup>e</sup> siècle, suite à la disparition des sociétés d'entraide et de protection de l'ancien régime, interdites par la loi Le Chapelier (1791). Il a présenté la longue maturation de certains penseurs chrétiens (Saint-Simon, Montalembert, Lamennais, Albert de Mun, Lacordaire, Ozanam, etc.) dans leur réflexion sur la nécessité de remédier au paupérisme du siècle : protéger les plus faibles, cette classe ouvrière et paysanne victime de l'appel à l'enrichissement des classes moyennes ; affirmer la dignité et la primauté de la personne plutôt que la liberté économique absolue.

Les analyses d'Ozanam précèdent et rejoignent celles de Marx : « *La question qui divise les hommes de nos jours n'est plus une question de formes politiques, c'est une question sociale, c'est de savoir qui l'emportera de l'esprit d'égoïsme ou de l'esprit de sacrifice ; si la société ne sera qu'une grande exploitation au profit des plus forts ou une consécration de chacun pour le bien de tous et surtout pour la protection des faibles. Il y a beaucoup d'hommes qui ont trop et qui veulent avoir encore ; il y a beaucoup plus d'autres qui n'ont pas assez, qui n'ont rien et qui veulent prendre si on ne leur donne pas. Entre ces deux classes d'hommes, une lutte se prépare, et cette lutte menace d'être terrible : d'un côté la puissance*

*de l'or, de l'autre la puissance du désespoir.* » Mais là où Marx appelle les prolétaires à s'unir pour gagner la lutte des classes, Ozanam voit dans la fraternité universelle le remède à une lutte des classes qui ne ferait qu'aggraver la situation et en appelle à la médiation entre les intérêts contradictoires.

Réformer et non pas révolutionner. La doctrine sociale de l'Église viendra renforcer cet appel et les valeurs fondamentales qui le soutiennent. Franck Ferrand a célébré également le centenaire de notre monde social, né au lendemain du choc de la première guerre mondiale (Lors du Front populaire, la CFTC promeut l'instauration d'un salaire minimum et la création de conventions collectives de branches) puis de la seconde guerre mondiale. Avec l'arrivée du régime de Pétain au pouvoir, le syndicat s'auto dissout, entre dans la clandestinité, et certains membres participent à la rédaction et à la diffusion clandestine de « témoignage chrétien » et rejoignent la Résistance. La CFTC participe, à ce titre, au conseil national de la Résistance, conseil qui pose les bases d'un nouveau pacte social pour le siècle à venir. En 1965, lors du programme de Vincennes, l'affiliation aux complémentaires retraites devient obligatoire. En 1995, l'assurance maladie universelle est instaurée.



# CFTC

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

## 1919 - 2019

*Un siècle que nous faisons une croix sur l'injustice !*



CFTC Paris - [www.cftc-paris.com](http://www.cftc-paris.com)



- Celui d'Alain Deleu, président de la CFTC de 1993 à 2002, qui a consacré l'essentiel de son discours à l'héritage chrétien de la Confédération : « Nous devons être constructifs, faire avancer la société, promouvoir la fraternité, l'ouverture à tous. Soyons porteurs des valeurs sociales chrétiennes dans cette société confrontée au défi écologique, répète-t-il. Nous devons en particulier défendre la nature, et plus largement la vie, le logement et l'éducation ». [...] « Nos prédécesseurs étaient des femmes et des hommes d'espoir, porteurs des valeurs sociales chrétiennes. Cette inspiration chrétienne est notre seule raison d'exister. Or certains militants restent discrets sur cette référence, de peur que cela freine de nouvelles adhésions. Mais la tentation de discrétion ouvre un risque, celui de l'effacement ».

Fondée en 1919, la jeune CFTC entend s'opposer aux égoïsmes et faire société. C'est le premier syndicat à proposer des caisses d'entraide et une aide juridique aux travailleurs. C'est la première confédération à accueillir des syndicats constitués exclusivement de femmes, celles-ci pouvant se syndiquer sans l'autorisation de leurs maris. Si une grande partie de ses membres, pour être en phase avec la déchristianisation de la société, ont décidé de refonder la CFTC en CFDT, certains de ses membres n'ont pas souhaité tourner le dos aux valeurs historiques qui étaient les siennes et ont continué une « CFTC maintenue ». Aujourd'hui, La CFTC est un syndicat non confessionnel qui accueille en son sein toute personne partageant ses valeurs.

Valérie de Montvallon



Complémentaires santé : qu'est-ce-que le 100% santé

# Comment ça marche ?



Le dispositif « 100 % santé », mis en place par le législateur, permet à chaque bénéficiaire d'une complémentaire santé dite « responsable » de pouvoir acquérir une paire de lunettes, une prothèse dentaire ou une audioprothèse sans aucun reste à charge.

Autrement dit, sous réserve que l'équipement soit éligible à la classe « 100% santé », les dépenses seront entièrement couvertes par la sécurité sociale ainsi que par votre couverture complémentaire.

Tous les régimes de branche, régime des organismes de formation, régime de l'enseignement privé indépendant et régime de l'enseignement privé non lucratif, se sont mis en conformité avec ces nouvelles prises en charge. Ces nouvelles dispositions prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les lunettes et certaines prothèses

dentaires (notamment prothèses fixes) et à compter de 2021 pour les autres prothèses dentaires et les aides auditives.

Ce dispositif est parfois appelé RACO pour Reste à charge 0 (Zéro).



## Organismes de formation IDCC 1516

Les dispositions du 100 % santé, ont été intégrées aux régimes recommandés de la branche sans aucun impact sur le montant des cotisations par un avenant du 15 octobre 2019 qui modifie les dispositions de l'accord de branche du 19 novembre 2015.

Cet avenant, disponible sur notre site [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr), fixe les nouveaux tableaux de garanties conformément

aux nouvelles dispositions du 100 % santé.

Pour rappel, la branche a recommandé 3 assureurs pour la gestion du régime santé :

- AG2R,
- Harmonie Mutuelle
- Malakoff Médéric Humanis

## Enseignement Privé Indépendant IDCC 2691

L'avenant du 27 septembre 2019 a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux pour incorporer les dispositions du 100 % santé. Compte tenu de l'état des comptes des 4 niveaux de garanties sur l'année 2018, cet élargissement au 100 % santé a entraîné des augmentations dans les cotisations afin d'assurer l'équilibre du régime.

Cet avenant est disponible sur notre site [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr).

Pour rappel, la branche a recommandé 2 assureurs pour la gestion du régime santé :

- Malakoff Médéric Humanis
- Harmonie Mutuelle

## Salarié(e) en congé parental (CCN OF et CCN EPI)

Renseignez-vous auprès du Snepl-CFTC, votre cotisation mutuelle peut être prise en charge pendant 1 an (part salarié(e) et part employeur).

Les actions du Haut degré de solidarité (HDS) vous concernant, ne passez pas à côté !



## Enseignement privé indépendant IDCC 2691 Régime de prévoyance de branche

Chaque année, nous examinons les comptes de résultat du régime de prévoyance de la branche et prenons une décision sur le montant des cotisations.

Pour l'année 2020, le taux d'appel (donc de contribution) est à nouveau fixé à 50 % du taux conventionnel (c'est la prolongation d'une décision en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016).

Les cotisations continueront donc d'être appelées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 conformément au tableau ci-dessous :

	Non-cadres		Cadres	
	Salariés	Employeurs	Salariés	Employeurs
Tranche A	0,32 %	0,32 %	/	1,50 %
Tranche B	0,46 %	0,46 %	0,46 %	0,46 %

Pour mémoire, un extrait de l'article 8.3.1 de la convention collective :

*La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.*

### Plafond Sécurité sociale 2020

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale pour l'année 2020 est de 3 428 €. A noter que pour l'année 2019, il est de 3 377 €.

Le plafond annuel de la Sécurité sociale 2020 est 41 136 €.

Le plafond de la Sécurité sociale permet notamment de calculer certaines cotisations dites plafonnées. Ces cotisations sont ainsi uniquement dues dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Au-delà de ce montant, la rémunération n'est pas touchée par ces cotisations. C'est le cas notamment de la cotisation d'assurance vieillesse.

*Cependant, en ce qui concerne les enseignants non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation portant sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.*

Donc, pour un enseignant à mi-temps et plus, la contribution salariale est de 0 % sur la tranche A et l'employeur contribue à hauteur de 0,64 %.

**Vérifiez vos bulletins de salaire !**

Rappel : la branche a établi un régime de prévoyance obligatoire, cadres et non cadres disposant des mêmes niveaux de garanties.

Toutes les informations sur le site de l'assureur recommandé :

- Malakoff Médéric Humanis



malakoff médéric  
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



## L'application

# MonCompteFormation

7 000 prestataires et 300 000 sessions de formation référencés sur l'appli CPF. L'application référence à ce jour « à peu près 300 000 sessions de formation. En une nuit, nous sommes passés de 250 000 à 300 000 ».

## 7 000 OF

Côté prestataires, 7 000 organismes de formation sont référencés. « Leur nombre va continuer à augmenter. Sur la base des 10 000 principaux organismes qui constituent la place de marché, nous pouvons donc considérer que 70 % de l'offre de formation est déjà disponible ».

« D'ici à la fin du premier semestre, l'application prendra en charge la gestion des abondements provenant de Pôle emploi, des conseils régionaux et de l'État »,

Au sein de la Caisse des dépôts, 150 personnes ont travaillé au lancement de « Mon compte formation », aussi bien sur le site Internet que sur l'application mobile, pendant 18 mois. « Comme toute appli, elle va connaître des évolutions très fréquentes liées à la nécessité de procéder à des améliorations, conformément aux remontées des usagers. En particulier sur le fonctionnement du moteur de recherche », fait valoir le directeur des retraites et de la solidarité de la CDC.

## Testée pour vous...

Annoncée depuis de longue date, l'application CPF est sortie ! Elle est disponible à la fois sur Google Play pour les personnes disposant d'un smartphone Android et sur l'AppStore pour celles disposant d'un smartphone de la marque à la pomme. Il est également possible d'y accéder via le site web officiel à l'adresse :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/>

Au premier abord, l'application mobile est intuitive. L'écran d'accueil présente la liste des métiers qui recrutent. Il est possible de faire une recherche par zone géographique des centres de formation et/ou des formations à distance. Le prix de chaque formation est clairement affiché. Ce qui est regrettable, c'est que la rubrique d'aide ne soit pas présente directement sur la page d'accueil, mais accessible via un sous menu de la rubrique « mon compte ». Elle permet d'accéder notamment à la réponse à une question capitale : Comment identifier son conseiller en évolution professionnelle (CEP) ? En effet, le rôle du CEP est d'accompagner la personne dans la construction de son projet

professionnel ou lors de la recherche d'une formation. À noter que c'est un nouveau droit totalement gratuit. Ce service est d'autant plus utile que les personnes les plus fragiles à la recherche d'emploi et/ou de formation sont davantage concernées par l'illectronisme.

Pour pouvoir accéder à ses droits, il faut s'inscrire puis s'authentifier. Il suffit d'être muni de son numéro de sécurité sociale et de choisir un mot de passe pour créer son espace personnel. Une fois authentifié, un écran synthétise les droits acquis avec deux rubriques : les droits formation valorisés en euros pour les salariés du privé et valorisés en heures pour les agents publics. À noter que la rubrique « Compte professionnel de prévention » apparaît sur le site web mais pas sur l'application mobile ! Ce qui saute aux yeux est aussi la décorrélation entre les prix des formations proposées qui se chiffrent souvent à quelques milliers d'euros et les droits acquis qui varient entre 500 et 800 € par an pour un salarié à temps plein (avec un plafond de 8 000 € pour les salariés non-qualifiés, n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP) et un plafond de 5 000 € pour les autres).

*Adhane Cabani - Membre de la commission paritaire nationale emploi et formation de la convention collective enseignement privé indépendant*

## Appli CPF : la CFTC pointe les risques liés à l'illectronisme et appelle à un véritable accompagnement

L'application « Mon compte formation » lancée par le gouvernement le 21 novembre 2019 est accueillie avec prudence par la CFTC : un « outil » pouvant être « utile » mais qui ne pourra faire l'économie d'un accompagnement de ses bénéficiaires par un intervenant extérieur, notamment pour prévenir les risques liés à l'illectronisme. La CFTC rappelle par ailleurs que cette application ne « dédouane pas les employeurs de leurs responsabilités ».

L'application numérique MonCompteFormation « est un outil qui doit faciliter le rapport des salariés et des actifs à la formation professionnelle. Utile, cet outil n'est pas



# MON COMPTE FORMATION

## Le risque de l'illectronisme

« La mise en place de cet outil marque à la fois la fin de l'intermédiation du CPF (principalement assurée par les OPCA, Pôle emploi, les entreprises...) et la mise en place d'une nouvelle relation, plus directe, entre bénéficiaires et prestataires de formation», souligne ainsi la CFTC. Toutefois, si cette « liberté donnée au salarié témoigne d'une considération certaine pour la personne, il n'en demeure pas moins qu'elle prive de conseil et d'accompagnement certains des travailleurs qui sont déjà les plus fragilisés sur le marché de l'emploi, notamment les personnes confrontées à l'illectronisme ».

« Comment se saisir d'une application lorsque l'illectronisme touche un trop grand nombre d'actifs et que l'ensemble du territoire national n'a pas la même couverture de réseaux... », «en matière de formation, la fracture numérique constitue une double peine du fait de la digitalisation d'une partie de l'offre de formation ». La CFTC en profite pour rappeler le rôle que peut jouer le certificat CléA numérique, créé par les partenaires sociaux, pour accompagner les salariés et demandeurs d'emploi vers un premier niveau de qualification numérique.

## Accompagnement et CEP

Cette question de l'illectronisme, et plus largement celle du choix de son évolution professionnelle, appelle un questionnement : « Comment réfléchir à son projet professionnel, seul devant son smartphone ? » «un accompagnement humain est plus que nécessaire pour permettre à chacun de faire un choix éclairé face à un catalogue pléthorique d'offres de formation où trop souvent le langage et les codes utilisés sont affaires d'initiés».

Il est primordial de réussir l'articulation du CPF avec le nouveau service de CEP (conseil en évolution professionnelle) qui sera actif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. La

géolocalisation de l'application doit permettre d'orienter chacun vers l'antenne CEP la plus proche de son bassin d'emploi.

## Réintermédiaire le CPF

La CFTC va plus loin en estimant, sans nier l'utilité de cette application, qu'il faut réintermédiaire le CPF pour s'assurer que les inégalités d'accès à la formation ne s'aggravent pas et pour offrir une réelle plus-value en termes de sécurisation et d'évolution des parcours professionnels. Cette réintermédiation doit passer à la fois par un dialogue social de branche, notamment pour négocier de réels abondements complémentaires au CPF de manière à ce qu'il n'y ait pas de reste à charge pour les bénéficiaires, mais aussi par un dialogue social régional.

La CFTC considère également que les partenaires sociaux devront anticiper et réguler d'éventuels abus ou dérives, notamment en encadrant le démarchage des organismes de formation via l'application, de manière à limiter le gaspillage des crédits CPF par un achat inconsidéré. De même, elle souhaite que la surconsommation des formations en ligne, de courtes durées, et peu qualifiantes, en raison de leur faible coût horaire et de l'attractivité relative dont elles bénéficieront sur l'application, soit suivie et quantifiée.

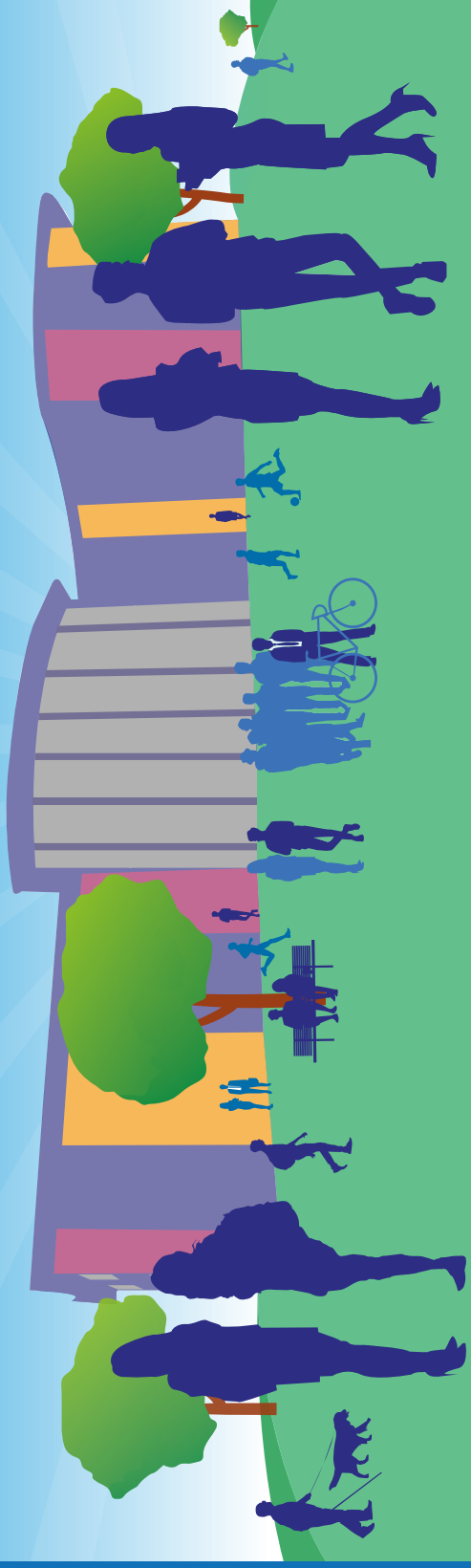
## Responsabilité des entreprises

La CFTC appelle également les entreprises à leurs responsabilités. Les employeurs ne doivent pas se défaire de leurs responsabilités en termes d'investissement formation. Il est urgent d'ouvrir des négociations sur les abondements favorisant la co-construction des compétences en lien avec la stratégie des entreprises et des branches.

La CFTC rappelle que la mise en place de l'application MonCompteFormation ne désengage absolument pas les employeurs de leurs obligations en matière de formation (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi) vis-à-vis de leurs salariés.



# Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



*La Vie à Défiandre*

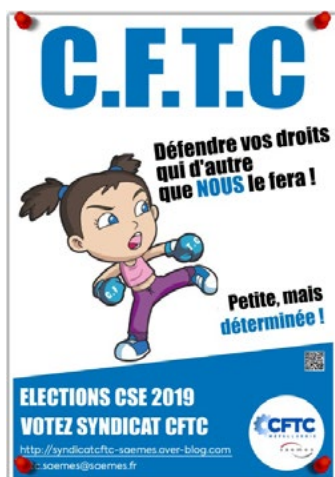
1919 · 2019

**100 ans de construction sociale**

## Élections professionnelles 2019

## Le rush !

Toutes les entreprises françaises devant, conformément à la loi, organiser des élections pour mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019, c'est une avalanche d'invitations à négocier les PAP (Protocole préélectoral) que reçoit le Snepl depuis un an avec une nette accélération depuis septembre dernier.



## Le Snepl et les élections

1. Nous sommes présents, dans la mesure du possible, à toutes les négos de PAP auxquelles nous sommes invités. Nous informons l'employeur de notre présence et lui demandons de nous adresser, par avance, le projet de PAP ainsi que la liste des électeurs.
2. Nous sommes particulièrement vigilants sur les points suivants :

- Calcul des effectifs : nous vérifions que tous les salariés ont bien été pris en compte, y compris ceux mis à disposition. Récemment, dans une école d'enseignement supérieur, nous avons ainsi pu démontrer que l'effectif dépassait les 50 salariés, et obtenu 4 sièges de titulaires et de suppléants au lieu des deux sièges prévus au projet de protocole.
- Invitation des suppléants aux réunions du CSE : la loi a changé et l'employeur n'est désormais plus obligé d'inviter les suppléants aux réunions du CSE. Ce qui nous paraît aussi injuste qu'irrationnel : Pourquoi se présenter aux élections quand on sait qu'on ne servira à rien sauf dans le cas d'absence du titulaire ? Comment être efficace durant cette absence si on n'a reçu aucune information ? Nous n'obtenons pas toujours de réponse favorable sur ce point (voir ci-dessous les élections et l'employeur).
- Appels à candidatures : Dans les écoles où nous ne sommes pas encore représentés nous demandons à l'employeur de diffuser, à tous ses salariés, un texte PDF dans lequel nous indiquons la date des élections et le nombre de sièges à pourvoir ; la mission qu'auront à accomplir les futurs élus ; la compétence du Snepl dans la branche concernée et les coordonnées des personnes à contacter pour plus d'information. Sur le moment le résultat n'est pas toujours favorable ; on le mesure parfois des mois voire des années plus tard quand des salariés (pas nécessairement membres du Snepl) nous contactent pour avis ou info. Nous notons avec grand plaisir le cas d'une grande école de commerce où notre DS a pris récemment sa retraite

après des années d'engagement très actif au sein du CE et en tant que DS, sans avoir pu, croyait-elle, trouver de remplaçants, et où nous venons d'obtenir un très large succès avec 14 élus Snepl.

- Parité hommes/femmes : Nous vérifions attentivement le pourcentage des hommes et des femmes par collège, le nombre d'hommes et de femmes ainsi que leur répartition sur les listes (titulaires et suppléants) de chaque collège. En effet une erreur de répartition pourrait faire annuler l'élection d'un(e) ou plusieurs candidat(e)s par le juge d'instance.

## Autres activités de soutien aux candidats

- Nous apportons des réponses rapides aux questions qui nous sont posées par les salariés et aussi, parfois, curieusement, par les employeurs.
- Nous fournissons à nos candidats des modèles d'appel à candidatures et de profession de foi. Et nous les aidons à les adapter à leur situation.
- Nous organisons des réunions formelles (dans les locaux de l'école) ou informelles (nos bureaux, le café du coin) pour informer et guider les futurs candidats et les futurs électeurs.
- Nous vérifions que les listes présentées par d'autres syndicats reflètent bien les exigences de la loi notamment en matière de parité. Nous avons ainsi fait annuler par le juge l'élection d'un titulaire et d'un suppléant dans une école d'enseignement supérieur d'art. Malheureusement la loi ne permet pas de remplacer les candidats démis par le juge mais il s'agissait ici de candidatures d'opportuniste fort peu favorables aux intérêts des salariés. Nous avons donc fait d'une pierre deux coups : fait respecter la loi, éliminé des élus peu soucieux du bien commun.
- Nous rédigeons la liste de nos candidats, s'ils le demandent, et en effectuons le dépôt auprès de l'employeur, conformément à ce que dit le protocole préélectoral.
- Et nous attendons impatiemment les résultats qu'on ne nous communique pas toujours et qu'il faut parfois réclamer avec insistance bien que l'employeur ait l'obligation légale de nous l'adresser à l'issue des élections. Ainsi, à l'occasion de la négociation du protocole 2019 dans une école d'informatique, nous avons enfin obtenu communication du

CERFA des précédentes élections réclamées sans succès pendant toute la durée du mandat.

### Les employeurs et les élections

- Invitation des syndicats à la négociation du protocole pré-électoral : L'employeur l'adresse soit au délégué syndical soit directement au syndicat. Mais nous ne recevons pas toutes les invitations, peut-être parce qu'elles ne sont pas adressées au bon endroit ? Ou parce qu'on se trompe de sigle (ex. Snepl-CFDT !!!).
- Calendrier : Il est fixé par le protocole préélectoral avec, obligatoirement la fin du processus (deuxième tour) avant le 31 décembre 2019. Pourtant nous avons encore des invitations pour le mois de décembre et nous en avons encore pour janvier ! Apparemment certains employeurs se soucient peu des prescriptions légales. Peut-être parce qu'aucune sanction automatique n'est prévue en cas de dépassement de la date prescrite par la loi ? Et les différentes étapes du processus électoral prévues par certains employeurs nous laissent également perplexes : par exemple fixer le premier tour de l'élection le lendemain de la signature du PAP !
- Accompagnement juridique/compétence de l'employeur : Certains employeurs maîtrisent très bien le nouveau processus électoral et nous font parvenir un projet de PAP qui requiert peu de modifications. D'autres, et même si c'est contraire aux usages, se font accompagner à la négo d'un « conseiller juridique » qui n'est pas forcément compétent et qui complique parfois la négociation par ses remarques intempestives. Il est arrivé que les employeurs soient plus nombreux que nous !
- D'autres croient tout savoir sans consulter personne et créent parfois des situations ubuesques. Ainsi la directrice qui, suivant l'avis de son conseiller juridique, refuse de présenter au vote du premier tour notre suppléante, au motif qu'elle ne serait pas syndiquée ! Elle ne sait pas apparemment que seul le juge pourrait décider de l'annulation d'une élection (et encore après l'élection !) Elle ne sait pas qu'elle n'a pas à savoir qui est syndiqué (à l'exception du/de la DS). Elle ne sait pas non plus que les listes présentées au premier tour sont des listes syndicales (les syndicats décidant, à leur gré, si leurs candidats doivent être syndiqués ou non) et non des listes de syndiqués.
- D'autres enfin acceptent volontiers l'info que nous leur apportons et n'hésitent pas, et même après la négo, à continuer à échanger par mail, avec nous, sur tel ou tel point qui reste encore à éclaircir.
- Appels à candidatures : Pour certains employeurs (la majorité ?) notre demande est tout à fait naturelle. Nous leur adressons, en PDF, un document indiquant la date des



prochaines élections, la date d'une réunion d'information (quand le principe de la réunion a été accepté par l'employeur), la mission des futurs élus et les coordonnées des personnes à contacter au Snepl pour plus d'information. Ils le diffusent à tous leurs salariés sur leurs adresses mail. D'autres refusent au motif qu'ils ne sont pas obligés de le faire par la loi ou qu'ils n'ont pas les adresses mails de leurs salariés... Ce qui, bizarrement, est parfois vrai : pas de mails pro dans une prestigieuse école internationale, pas d'intranet au sein d'un grand groupe informatique... D'autres veulent bien afficher notre document on ne sait pas très bien où (derrière la porte d'un placard à balais ?). Dans ce cas, il y a peu de chance que nous ayons un retour.

- Suppléants : Certains employeurs (je crains qu'ils ne soient minoritaires) trouvent logique d'inviter les suppléants aux réunions du CSE. Ils l'ont toujours fait. Ils continueront. D'autres disent que la loi ne les oblige plus à le faire donc ils ne le feront pas. D'autres enfin disent attendre le résultat des élections. Ils veulent voir qui est élu avant de se prononcer. Décision à la tête du client ? En dernier recours les élus peuvent indiquer, dans leur règlement intérieur, que les suppléants seront invités aux réunions mais l'inscription au protocole préélectoral aurait plus de force.

Malgré les employeurs retardataires qui vont nous mobiliser encore en janvier, la plupart des élections sont aujourd'hui terminées et les résultats, pour le Snepl sont très positifs : beaucoup de réélections, des élus généralement plus nombreux dans les écoles où le Snepl était déjà implanté et beaucoup de nouveaux élus dans de nouvelles écoles ! Bonne lecture des résultats dans les pages suivantes.

Marie ROUSSEL

## RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

### **BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le Snepl-CFTC dans leur entreprise**

Merci à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance. Bienvenue à tous nos délégués syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du Snepl-CFTC

#### **ALLIANCE FRANÇAISE BORDEAUX**

Fondée en 1982, l'Alliance française Bordeaux Nouvelle-Aquitaine est une association à but non lucratif et un établissement privé d'enseignement supérieur dont l'objectif est l'enseignement de la langue française, la diffusion des cultures francophones et le dialogue entre les cultures du monde.

Elle accueille plus de 2 000 étudiants de 113 nationalités différentes chaque année.

L'AFBA appartient au réseau international des alliances françaises qui regroupe plus de 800 associations de droit local dans plus de 135 pays. Ce vaste réseau est représenté par la fondation Alliance française reconnue d'utilité publique

L'Alliance française Bordeaux Nouvelle-Aquitaine détient le label « qualité français langue étrangère » délivré par l'État avec l'obtention de trois étoiles, c'est-à-dire le maximum, dans tous les domaines évalués : gestion, locaux, enseignement, formation, culture, communication, hébergement. C'est l'établissement de référence pour l'enseignement du FLE à Bordeaux.



Alliance Française  
BORDEAUX AQUITAINE

**100 % de représentativité**  
**2 élues au CSE**

**DS confirmée : Caroline AHLSTRÖM**

#### **ATELIER CHARDON SAVARD**

L'Atelier Chardon Savard, créé en 1988, est une école de stylisme de mode française, répartie sur deux sites, à Paris et à Nantes. En 2014, l'école rejoint le pôle arts et création du groupe Studialis.

L'Atelier est agréé par le ministère de l'éducation nationale en Niveau III depuis juin 1988, et délivre un titre de styliste de mode de niveau III.

Dans le cadre de leur expérience d'apprentissage, les étudiants effectuent des stages obligatoires qui développent leurs compétences pratiques et leurs connaissances de l'industrie. La durée et la qualité des stages augmentent à mesure que les étudiants terminent les différentes années de leur programme. La dernière année de la formation designer de mode et créateur de mode est dédiée exclusivement à la professionnalisation et/ou l'entrepreneuriat.

En octobre 2017, un nouveau site a ouvert ses portes à Berlin.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**100 % de représentativité**  
**2 élus au CSE**  
**Nouvelle DS : Laure BIDEAULT**

## AFTRAL

Aftral, « Apprendre et se former en transport et logistique », est le premier organisme de formation professionnelle initiale et continue en transport et logistique en France et en Europe, avec 100 centres sur l'ensemble du territoire métropolitain et Outre-Mer, plus de 2 000 collaborateurs dont 1 000 formateurs qui ont tous une expérience en transport logistique, 44 centres de formation d'apprentis, 24 écoles de jeunes. Les formations s'échelonnent du CAP au bac +6 avec une offre de plus de 500 Formations

Le souci permanent d'améliorer la qualité du service de formation dans son ensemble fait partie du quotidien. C'est ce qui explique qu'Aftral enregistre l'un des taux d'emploi après la formation les plus élevés en France.



**18,65 % de représentativité**  
**18 élus au sein de 5 CSE régionaux**  
**Bravo à toutes les équipes en région**

## AGECE - PREPATECH - ECTEI

La mission de l'ECE est de former des ingénieurs généralistes et high-tech, ayant l'expertise des grands secteurs d'activité, possédant une solide base scientifique pour s'adapter au futur technologique, sachant appréhender les réalités économiques et capables d'évoluer efficacement dans les entreprises et les organisations, dans un contexte national et international.

Ses valeurs sont :

- l'excellence : sélective, l'ECE s'adresse aux étudiants dont le potentiel ne demande qu'à s'épanouir ;
- l'engagement sociétal : les technologies n'ont du sens que s'il y a une notion de progrès au service de l'innovation ;
- la grandeur de l'ingénieur : parce que l'ECE encourage les grands projets, elle forme de grands ingénieurs.

Diplôme :

L'ECE est habilitée par la commission des titres d'ingénieurs (CTI) à délivrer le diplôme d'ingénieur ECE grade de master.



**58 % de représentativité en liste commune**  
**En attente du 2<sup>nd</sup> tour**

## CAMPUS INTERNATIONAL DE CANNES

Le campus international de Cannes est un établissement d'enseignement supérieur privé de langue et de civilisation françaises, vaste campus arboré de 11 000 m<sup>2</sup> en bord de mer. Le campus international de Cannes est réputé pour son excellence dans l'enseignement, son attention personnelle aux besoins des étudiants ainsi qu'un soutien individuel et personnalisé.



**100 % de représentativité**  
**1 élue**

### ICOGES

Créé à Paris en 1987, le groupe IcoGES bénéficie d'une longue expérience dans le domaine de la formation. Implanté aujourd'hui également à Lyon et à Angers le groupe de formation occupe une place privilégiée dans l'enseignement supérieur privé.

Reconnu depuis de nombreuses années comme le leader incontestable des préparations privées du BTS à l'european master IcoGES affiche une enseigne très spécialisée dans l'enseignement post-bac (commerce, communication, gestion, informatique, assistantat de direction, assurance, banque, immobilier, hôtellerie, tourisme, finance, audiovisuel, graphisme, édition, diététique, optique, paramédical, esthétique, social et transport...).



**1<sup>re</sup> implantation**

### ENI Éditions

ENI groupe, est spécialiste de la formation à l'informatique depuis plus de 30 ans.

Son leitmotiv : concevoir des outils et services innovants adaptés aux besoins.

Toujours en phase avec les évolutions technologiques et l'actualité informatique, ENI Service est à l'écoute des besoins de ses clients, qui bénéficient des 30 ans d'expérience en formation à l'informatique.

Des centaines de formations « inter-entreprises » au catalogue.

Une large couverture des métiers et technologies informatiques (technique, web, graphisme, bureautique).

Des sessions maintenues à 98 %, à Nantes, Rennes et Paris. 45 salles permanentes sur les différents sites.

Le juste équilibre entre pédagogie et technologie pour assurer la montée en compétences des équipes.



**1<sup>re</sup> implantation**

**50 % de représentativité**

**7 élus au CSE**

**Nouveau DS : Nicolas PLOQUIN**

### IDAA

L'Institut supérieur des arts appliqués est un établissement d'enseignement supérieur/technique privé formant des créateurs dans les domaines de l'animation, du jeu vidéo, de l'architecture d'intérieur, du design, du graphisme et de la mode.

Il fait partie des rares établissements supérieurs privés à être reconnu par le ministère de la Culture et de la Communication. Les formations dispensées couvrent tous les champs des métiers du design, et sont certifiées par des titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (niveaux 6 (EU) II (FR) et 7 (EU) I (FR)).

La pédagogie s'appuie sur une interaction constante entre élèves, enseignants et professionnels, complétée par des workshops, jurys et stages.



**L'INSTITUT SUPÉRIEUR  
DES ARTS APPLIQUÉS,**

**75 % de représentativité**

**14 élus au CSE**

**DS confirmé : Olivier MAVRE**

## ISEG LILLE

L'ISEG Lille est une grande école innovante du digital, du marketing et de la communication, au cœur des secteurs, au plus proche des professionnels, en synergie avec les écoles technologiques et créatives du groupe Ionis, un véritable incubateur de réussites.

Ce qui différencie l'ISEG c'est la culture projet au centre de la pédagogie, modèle d'enseignement plus actuel, plus actif, plus participatif.

Les trois principes actifs d'une pédagogie d'avance :

- priorité aux ouvertures et aux univers digitaux. ;
- priorité aux développements et aux compétence ;
- priorité aux expériences et aux projets.



**100 % de représentativité**  
**2 élus**  
**DS confirmé : Khemaïs ALLOUS**

## IESA

L'IESA arts&culture est un établissement d'enseignement supérieur privé reconnu par le ministère de la Culture et de la Communication. Il forme des étudiants et des professionnels aux métiers du marché de l'art et de la culture.

Les formations de l'IESA arts&culture sont regroupées en 4 filières :

- marché de l'art (art ancien, art contemporain et commissariat d'exposition)
- production culturelle (exposition, spectacle vivant, cinéma & audiovisuel, valorisation du patrimoine et tourisme culturel)
- communication culturelle
- médiation socioculturelle

**IESA**  
arts & culture

**100 % de représentativité**  
**8 élus au CSE**  
**DS confirmé : Luis BELHAOUARI**

## IPT INSTITUT PROTESTANT DE THÉOLOGIE

L'Institut protestant de théologie est un établissement privé d'enseignement supérieur composé des facultés de Montpellier et de Paris. Il a le statut d'EESPIG (Établissement d'Enseignement Supérieur Privé d'Intérêt Général) depuis 2016. Son ancrage est protestant, mais son enseignement est ouvert à tous.

La principale mission de l'Institut, aux termes de ses statuts, est « d'assurer l'enseignement supérieur protestant de la théologie, des sciences religieuses et des disciplines pouvant y être rattachées ». Dans un contexte chrétien de sensibilité protestante, la recherche et l'enseignement de la théologie s'organisent autour de quatre grands axes : l'étude des textes bibliques, l'histoire du christianisme, la théologie systématique et la théologie pratique.



**100 % de représentativité**  
**1 élue**  
**DS confirmée : Marie Christine GRIFFON**

### AUP

Depuis sa création il y a 57 ans, l'université américaine de Paris a dispensé une formation universitaire à l'américaine à des étudiants en quête de diplômes du monde entier.

Les étudiants sont préparés à prospérer dans des environnements internationaux, à communiquer au-delà des frontières culturelles et disciplinaires et à développer les compétences nécessaires pour réussir dans les carrières des études supérieures et internationales. La pensée critique, l'écriture efficace, la communication numérique et la résolution pratique de problèmes sont au cœur du programme d'études.

L'objectif est d'inciter à prendre en compte les défis mondiaux et à adopter des solutions fondées sur le spectre des connaissances humaines dans les domaines des sciences humaines, des arts, des sciences sociales et des sciences de la nature.

**THE AMERICAN  
UNIVERSITY 55  
of PARIS YEARS**

**80 % de représentativité en liste commune  
15 élus  
DS confirmé : Brenton HOBART**

### EBS

L'EBS Paris (European business school) est une école de commerce reconnue et visée par l'État, fondée à Paris en 1967. Elle est maintenant également implantée à Londres, Genève et San Francisco grâce à son alliance avec le groupe Inseec U.

Elle forme depuis plus de 50 ans des managers dans les métiers de la finance, du marketing, du digital et du commerce international avec une approche entrepreneuriale. L'EBS Paris propose un programme grande école (accrédité EPAS), plusieurs MBA, ainsi que des *summer programs*.

L'EBS Paris est en partenariat avec plus de 100 universités, et son association des diplômés regroupe aujourd'hui plus de 8 000 alumni, 40 % d'entre eux travaillent à l'international.



**72 % de représentativité  
5 élus au CSE  
DS confirmé : David NGONGA**

### ÉCOLE D'ASSAS

Fondée en 1936, l'école d'Assas est un établissement d'enseignement supérieur, qui forme des kinésithérapeutes, des podologues, et des ergothérapeutes.

Le projet proposé par l'école d'Assas à ses étudiants se fonde sur quatre piliers, l'excellence pédagogique, l'ouverture internationale, l'apprentissage et l'innovation.

Par ailleurs, compte tenu de l'exigence de ces formations paramédicales, l'école est soumise au contrôle de l'État via le ministère de la Santé et est également agréée par la région Île-de-France.



**100 % de représentativité  
En attente du 2<sup>nd</sup> tour**

## EFREI

Efrei Paris est une école d'ingénieurs généraliste dans les domaines de l'informatique et des technologies du numérique issue de la fusion de deux écoles : l'Efrei, fondée en 1936, et l'Esigetel, fondée en 1986. Habilitée par la CTI – Commission des titres d'ingénieurs – depuis 1957, Efrei Paris bénéficie d'un incontestable rayonnement auprès des entreprises.

Sa mission est de former des ingénieur(e)s du numérique polyvalents, épanouis et responsables, prêts à agir pour les entreprises.

Efrei Paris propose deux types de formations recouvrant toutes les technologies du numérique et tous les secteurs d'activité :

- Programme grande école ingénieur
- Programmes spécialisées



**60 % de représentativité**  
**9 élus cadres et employés**  
**En attente de 2<sup>nd</sup> tour pour les techniciens**  
**DS confirmé : Layth SLIMAN**

## EM LYON BS

L'École de management de Lyon (EM Lyon), anciennement école supérieure de commerce de Lyon et désormais connue comme EM Lyon business school, est une grande école de commerce française créée en 1872 à Lyon et reconnue par l'État en 1889. Elle est la quatrième plus ancienne école supérieure de commerce de France.

Les travaux de recherche, la proximité avec les entreprises et la maîtrise des processus entrepreneuriaux font d'EM Lyon business school une référence en Europe depuis de nombreuses années. Ils assurent l'excellence et la pertinence de l'approche pédagogique et permettent de répondre aux exigences de création de valeur et d'innovation.



**25 % de représentativité**  
**DS confirmé : Bernard LAURENT**

## ESC AMIENS

L'école de commerce d'Amiens, fondée en 1942, s'est toujours évertuée à innover et expérimenter. Un caractère affirmé qui a permis à l'école de se développer rapidement au sein des grands réseaux de l'enseignement supérieur et à élargir ses activités à la fois à la formation au middle management avec un bachelor dès 1988, ainsi qu'à la formation continue dès 1990.

Aujourd'hui, l'ESC Amiens mise notamment sur une grande ouverture sociale, l'implication des entreprises au cœur du processus pédagogique mais aussi une forte envie de contribuer au développement du territoire des Hauts-de-France.



**100 % de représentativité**  
**4 élus au CSE à l'unanimité**  
**DS confirmé : Marc TILLOY**

## FINEDUC : EPITA EPITECH SUPBIO TECH...

Le groupe Ionis s'est donné pour vocation de former la nouvelle intelligence des entreprises, autour d'un regroupement d'écoles caractérisées par une forte ouverture à l'international, une grande sensibilité à l'innovation, à l'esprit d'entreprendre, une véritable « culture de l'adaptabilité et du changement » :

**Epitech**, école d'experts en informatique, délivre une formation pluridisciplinaire en 5 ans, et un titre d'expert en technologies de l'information, certifié par l'État niveau I.

**Epita**, école des ingénieurs en informatique et numérique, délivre une formation en 5 ans pour un diplôme d'ingénieur habilité par la CTI et labellisé EUR-ACE.

**Sup'Biotech**, école des ingénieurs en biotechnologies, délivre une formation pluridisciplinaire en 5 ans, habilitée par la commission des titres d'ingénieur (CTI), et bénéficiant du grade de master.

**Ipsa**, école d'ingénieurs aéronautique et spatiale délivre à ses étudiants une formation d'ingénieurs en 5 ans habilitée par la CTI, et un cursus bachelor en 3 ans.

**Ionis-STM** forme les managers de demain à la double compétence technologique et managériale, de bac +2 à bac +8. Les 18 MBA et 4 executive MBA sont certifiés par l'État niveau I.



**45,19 % de représentativité**  
**En attente de 2<sup>nd</sup> tour**

## HEC

L'école des Hautes études commerciales de Paris est une grande école de commerce consulaire reconnue par l'État créée en 1881.

HEC Paris, l'une des meilleures écoles de commerce au monde, est un leader en matière de recherche et d'enseignement en sciences de gestion. Nous proposons un portefeuille unique de programmes conçus pour un corps d'étudiants soigneusement sélectionné.

HEC Paris s'est construit sur trois valeurs fondamentales : l'excellence académique, un sens aigu de la communauté et un engagement en faveur de la diversité. Grâce à ces valeurs, l'école est devenue l'une des meilleures écoles de commerce au monde, comme le montrent les meilleurs classements internationaux. En formant les chefs d'entreprise, les chercheurs universitaires et les entrepreneurs de demain, nous visons à être les architectes d'un monde responsable ayant un impact positif sur les entreprises et la société.



**13,9 % de représentativité**  
**4 élus**  
**DS confirmée : Laurence BREANT**

## MJM DESIGN

MJM graphic design, établissement privé fondé en 1979 est installé à Paris, Bordeaux, Lille, Nantes, Rennes, Strasbourg, Toulouse. Né d'une vision professionnalisante de l'enseignement de la création, l'école s'est dotée d'un corps professoral exclusivement composé de professionnels en activité et désireux d'enseigner leur savoir-faire, enrichi de l'expérience du terrain. Les étudiants ont ainsi la chance d'être en connexion directe avec le monde du travail en parfaite adéquation avec la demande des entreprises. Des conférences et *workshops* animés par des professionnels ou encore des concours conçus en étroite collaboration avec des entreprises ou des médias viennent renforcer les cours. MJM s'efforce ainsi de nouer un lien étroit entre les professionnels d'aujourd'hui et de demain, tout en préparant les étudiants à être opérationnels dès leur entrée dans la vie active. De plus, l'école MJM graphic design propose des formations en alternance afin de donner la possibilité à ses étudiants de combiner enseignement théorique et expérience professionnelle



**1<sup>re</sup> implantation**  
**4 élus au CSE**

## ESIEA

Acteur privé et associatif de l'enseignement supérieur et de la recherche, le groupe ESIEA forme des ingénieurs et des experts en sciences et technologies du numérique. Il accueille chaque année plus de 1 500 étudiants dans ses deux écoles (Esiea/In'Tech), et compte plus de 8 000 anciens élèves.

Le groupe Esiea a pour vocation de dispenser une formation pluridisciplinaire, modulaire et par l'action, conçue et mise en œuvre en concertation avec les écosystèmes qui l'entourent. L'Esiea, École d'ingénieurs du monde numérique, affirme son ambition d'aider les étudiants et étudiantes à devenir des ingénieurs possédant tous les atouts pour agir au cœur des transformations numériques des organisations et de l'ensemble du monde où nous vivons, et à s'adapter aux changements de plus en plus rapides.

Les 6 points forts de l'école d'ingénieurs Esiea : devenir un expert ; piloter des projets complexes ; s'adapter ; intervenir sur des projets transnationaux ; mettre l'humain au centre ; allier technologie et business.



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

### ESCE - CIECE

Forte de près de 50 ans d'expériences dans le monde de l'éducation supérieure privée, l'ESCE (École supérieure du commerce extérieur) est reconnue parmi les grandes écoles de management pour ses parcours internationaux et pour ses cursus de qualité.

Les atouts de l'ESCE : un diplôme visé bac +5 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche (grade de master) ; un programme grande école accrédité Épas (accréditation internationale) ; un projet pédagogique original en raison de la place centrale donnée au commerce international, aux marchés étrangers et à l'enseignement des langues étrangères ; un corps professoral international hautement qualifié, tant du point de vue académique que professionnel ; des locaux exceptionnels au cœur de Paris à proximité immédiate de la tour Eiffel ; un réseau de plus de 180 universités partenaires à travers le monde ; un réseau international d'Alumni dont 40 % travaillent à l'étranger ; l'ESCE est la 1<sup>re</sup> grande école post-bac pour les métiers à l'international sur le palmarès de l'étudiant



**67,5 % de représentativité**  
**En attente de 2nd tour**

### ISG BS

L'Institut supérieur de gestion (ISG), membre de Ionis education group, a été créé en 1967. Membre de la conférence des grandes écoles et du chapitre des écoles de management, son programme grande école est visé par l'État, délivrant un diplôme visé bac +5, conférant le grade de master. L'ISG propose également un bachelor en management international, lui aussi visé par l'État, un programme 3+2 business & management, des masters of Sciences (titres RNCP niveau 7), des MBA spécialisés, un International MBA et des executive MBA. La culture pédagogique de l'ISG, son expérience internationale, ses initiatives reconnues et son corps professoral sont autant d'atouts pour préparer les étudiants à devenir les managers et entrepreneurs de demain.



**78,26 % de représentativité**  
**14 élus au CSE**

### ISIT

Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (Eespig), l'Isit a pour mission de former des experts multilingues et interculturels, acteurs intègres et agiles des entreprises, institutions et organisations d'aujourd'hui et de demain. L'Isit cultive le multilinguisme de ses étudiants, leur richesse culturelle et leurs valeurs humaines dans un environnement pluridisciplinaire international et fortement collaboratif, en lien avec nos partenaires académiques et professionnels. Son objectif : élaborer, partager et transmettre les savoirs, attitudes et état d'esprit nécessaires à l'expertise interculturelle, tout au long de la vie.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**100% de représentativité**  
**4 élus au CSE**

## **ITFH**

L'Institut technique de formation en hauteur (aussi nommé le centre de formation 3M) est le premier organisme de formation en France à avoir créé un centre indoor sur le thème de la sécurité du travail en hauteur.

Il offre un portefeuille de formations complet couvrant de nombreuses industries et activités :

- des formations de valeur européenne en accord avec la législation et le code du Travail.
- une adaptation des modules de formation au sein de l'institut ou sur les sites.
- des formations théoriques et pratiques sur les thèmes de la prévention des risques, en adéquation avec les métiers et les besoins

L'inspection et le contrôle des équipements complètent l'offre.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**33 % de représentativité**  
**1 élue**

## **ISP INTERNATIONAL SCHOOL OF PARIS**

L'école internationale de Paris est le seul établissement scolaire en France à offrir les trois programmes du baccalauréat international (IB) de la maternelle au lycée. Elle dispense une éducation internationale exigeante, culturellement riche, à l'écoute des dernières innovations et intégrant pleinement les défis environnementaux et sociétaux de notre époque.

L'ISP est une association de loi 1901, école privée hors contrat, avec plus de 50 ans d'expérience dans l'enseignement international. L'établissement est reconnu et accrédité par le conseil des écoles internationales (the Council of international schools - CIS), le baccalauréat international (the International baccalaureate - IB) ainsi que l'association des écoles et collèges de Nouvelle Angleterre : New England association of schools and colleges – NEASC.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**20 % de représentativité**  
**2 élus au CSE**  
**DS : Christopher BROWN**

## **ISCG**

L'Institut supérieur de commerce et gestion, propose des formations en alternance du bac au bac + 5. Il a été créé en 1993 à Saint Germain-en-Laye et ensuite à Paris.

Toutes les formations sont reconnues par l'État, puisqu'elles conduisent à l'obtention d'un titre RNCP de niveau II ou I, soit l'équivalent d'une licence professionnelle ou d'un master professionnel. Elles sont également éligibles au CPF et peuvent faire l'objet d'une VAE.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**45,45 % de représentativité**  
**1 élue**

### NEOMA BS

Neoma business school affiche l'ambition d'être le challenger innovant des plus grandes business schools internationales. Guidée par son plan stratégique, Neoma business school construit l'école de demain et repense ses pratiques en matière d'international, de pédagogie, d'approche du digital et d'aménagement des campus. L'école, à travers ses 3 campus (Reims, Rouen et Paris), propose un large portefeuille de programmes depuis le bachelor et le programme grande école jusqu'à l'executive education, regroupant plus de 9 500 étudiants. Sa faculté rassemble plus de 160 professeurs permanents, enseignants-chercheurs, dont plus de 60 % d'internationaux. Neoma business school compte plus de 59 500 diplômés basés dans 120 pays. Dans un environnement en constante mutation, quatre valeurs clés guident quotidiennement Neoma business school dans son activité : ouverture, esprit entrepreneurial, respect et excellence. Ce sont les valeurs cardinales que l'école entend partager avec ses étudiants, ses diplômés et plus globalement l'ensemble des communautés qui évoluent dans son environnement.



**50 % de représentativité**  
**13 élus au CSE**  
**DS confirmé : François MANGIN**

### PROTECTION CIVILE DE PARIS

La Protection civile Paris Seine (PCPS) est une association loi 1901, affiliée à la Fédération nationale de protection civile (FNPC – reconnue d'utilité publique).

Elle agit principalement dans 3 domaines : les opérations de secours, la formation au secourisme (organisme de formation professionnelle) et l'action solidaire et sociale.

Du fait de son agrément national de sécurité civile délivré par le ministère de l'Intérieur, la Protection civile Paris Seine est habilitée à la formation secourisme Paris et banlieue.

Ses formations s'adressent aussi bien au grand public souhaitant s'initier aux gestes de premiers secours, aux secouristes avertis qui souhaitent franchir le cap du monitorat qu'aux entreprises souhaitant former leurs collaborateurs.



**PROTECTION CIVILE**  
**PARIS SEINE**

**100 % de représentativité**  
**2 élus au CSE**  
**DS confirmée : Alexia CONTARDO**

### IES BIA

L'IES (Institute of european studies) propose des programmes d'études à l'étranger permettant de choisir des cours en fonction des domaines d'études et des destinations. Les étudiants sont appelés à devenir des leaders mondiaux grâce à des programmes d'études à l'étranger et de stages de premier plan, qui offrent des possibilités d'apprentissage par l'expérience dans le monde entier et répondent aux normes les plus élevées en matière de qualité académique.



**100 % de représentativité**  
**En attente du 2<sup>nd</sup> tour**

## PROMOTRANS

Depuis 1966, Promotrans s'affirme en spécialiste de la formation professionnelle de la logistique et de la supply chain, du transport de marchandises, du transport de personnes, de la maintenance de véhicules industriels, du BTP et de la sécurité au travail.

Promotrans se développe dans le respect permanent des impératifs actuels : réglementation, sécurité, développement durable... Le groupe participe activement, au côté de ses partenaires institutionnels, à l'élaboration de ces règles, définissant ainsi de nouvelles approches métier. Cet engagement permet à Promotrans de renforcer constamment la qualité, la fiabilité et l'adéquation de ses programmes. Les formations s'adressent aux personnes en activité, en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle.

En contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : les alternants accèdent rapidement à un métier et développent leur employabilité. Pour l'entreprise, l'alternance est un excellent outil de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de pré-recrutement.

Enseignement de niveaux 4 et 5 (CAP et BAC Pro) : dispensé dans nos centres de formation d'apprentis (CFA). Enseignement supérieur (jusqu'au master 2) : dispensé en écoles spécialisées, propose aux étudiants des cursus hautement qualifiés.

## UCO ANGERS

Créée en 1875, l'Université catholique de l'ouest est l'une des plus anciennes universités du grand ouest et un acteur de référence de l'enseignement supérieur et de la recherche d'aujourd'hui.

Université pluridisciplinaire déployée sur 8 campus dans l'ouest et l'outre-mer, l'UCO offre à quelque 10 500 étudiants et de nombreux auditeurs plus de 100 parcours de formation (de bac à bac +8).

Fort d'une tradition d'excellence académique, un réel ancrage territorial et d'un réseau international de partenaires, l'UCO offre un cadre idéal pour vous permettre de devenir les professionnels compétents, les esprits libres et responsables que le monde attend.

Avec plus de 6 500 étudiants sur son campus, UCO Angers constitue un pilier de l'enseignement supérieur dans le Maine et Loire. 74 formations sont dispensées sur le campus d'Angers. Les 70 nationalités qui s'y croisent contribuent à sa dynamique et son ouverture culturelle.

Groupe  
**promotrans**

**20 % de représentativité**



**15 % de représentativité**  
**4 élues au CSE**

**DS Confirmée : Agnès NAVEROS**

### **MONTPELLIER BS**

Grande école de management fondée en 1897 par la chambre de commerce et d'industrie de Montpellier, Montpellier business school s'est construite sur deux piliers : la qualité académique et un engagement indéfectible pour ses valeurs - éthique, ouverture et diversité, responsabilité et performance globales.

Aujourd'hui plus que jamais, Montpellier business school se distingue par ses convictions : la conviction que la diversité sous toutes ses formes est une richesse et une force pour la société comme pour les entreprises. La conviction que le succès durable de toute entreprise passe par la prise en compte de sa performance économique, mais aussi sociale et environnementale.

MBS croit en un monde ouvert où tous les talents peuvent exprimer leur plein potentiel, quels que soient leur origine sociale, culturelle, géographique. C'est pourquoi Montpellier business school rassemble des étudiants et étudiantes issus de toutes les classes sociales et de près de 80 pays.

MBS croit que le plus grand défi des entreprises sera la transformation durable, citoyenne et éco-responsable de leur stratégie. C'est pourquoi les thématiques de RSE et de développement durable sont au cœur de nos activités de recherche et sont enseignées en transverse dans tous nos programmes.



**1<sup>re</sup> implantation**  
**22 % de représentativité**  
**5 élus au CSE**

**Nouvelle DS : Anastasia COZARENCO**

### **M2I FORMATION**

Depuis plus de trente ans, M2i est leader de la formation dans les domaines de l'IT, du digital et du management et accompagne chaque année la montée en compétences de plus de 100 000 apprenants.

Avec plus de 2 400 cursus pédagogiques et de ses propres parcours certifiants et diplômants, M2i propose l'offre la plus exhaustive et qualitative du marché, disponible en présentiel, partout en France, et en ligne.

M2i a également développé son propre réseau d'écoles formant à des métiers d'avenir et permettant d'obtenir des diplômes d'État : M2i formation diplômante. L'école M2i est aujourd'hui présente à Paris, Lille, Lyon, Rouen et Bordeaux et ouvrira de nouveaux campus au cours des prochaines années.



**82 % de représentativité**  
**En attente du 2<sup>nd</sup> tour**



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

128, avenue Jean-Jaurès - 93697 PANTIN Cedex  
06 12 04 89 50 - Site : [www.snepl-cftc.fr](http://www.snepl-cftc.fr)  
Email : [snepl@yahoo.fr](mailto:snepl@yahoo.fr) - [snepltresor@yahoo.fr](mailto:snepltresor@yahoo.fr)



## BULLETIN D'ADHÉSION 2020

1<sup>re</sup> adhésion

Renouvellement

Mr <input type="checkbox"/>	Nom				
Mme <input type="checkbox"/>	Prénom				
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"/>	(dont enseignement à distance)		
Foyer d'étudiants		<input type="checkbox"/>			
<b>Entreprise(s)</b>					
NOM :				Enseignant/Formateur	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
NOM :				Enseignant/Formateur	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
<b>Fonction(s) IRP</b>					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales : information, action syndicale, consultation et gestion des cotisations. Vous autorisez le Snepl-CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées sur ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique fédéral)

Je déclare adhérer pour 2020 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](mailto:snepl@yahoo.fr)

En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique fédéral INARIC

- Je ne souhaite pas recevoir la newsletter
- Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres  
(possible uniquement pour les cotisations supérieures à 141 € 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 2020

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

Barème 2020		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 €	53,00 €	34,98 €	18,02 €	1,50 €
1 001 à 1 250 €	76,00 €	50,16 €	25,84 €	2,15 €
1 251 à 1 500 €	98,00 €	64,68 €	33,32 €	2,78 €
1 501 à 1 750 €	118,00 €	77,88 €	40,12 €	3,34 €
1 751 à 2 000 €	130,00 €	85,80 €	44,20 €	3,68 €
2 001 à 2 250 €	141,00 €	93,06 €	47,94 €	4,00 €
2 251 à 2 500 €	154,00 €	101,64 €	52,36 €	4,36 €
2 501 à 2 750 €	166,00 €	109,56 €	56,44 €	4,70 €
2 751 à 3 000 €	179,00 €	118,14 €	60,86 €	5,07 €
> 3 000 €	189,00 €	124,74 €	64,26 €	5,36 €

Retraité	50,00 €	33,00 €	17,00 €	1,42 €
----------	---------	---------	---------	--------

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

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

## COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

<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

**Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union régionale, Union départementale, Union locale, Fédération et bien entendu du SNEPL, Syndicat national.**