

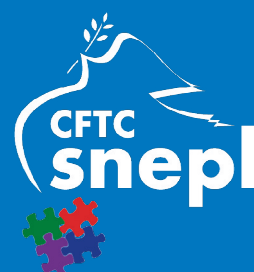
SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Janvier - Février - Mars 2020 - n°167








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



Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

L'actu des branches	4
Le paritarisme en danger	7
Le Snepl à l'ère du numérique	8
Forum du 27 mai	10
CSE FAQ	12
Compte Personnel de Formation	16
2020 Année essentielle pour entretiens pro	19
Index d'égalité professionnelle	21
La France est-elle vraiment irréformable?	22
Résultats des élections	24
Bulletin d'adhésion	27

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Valérie De Montvallon,
Emmanuelle Roosen,
Joseph Thouvenel,
Stephane Thuel

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

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
sneplsc@yahoo.fr

Cher(e)s Adhérent(e)s,

Tout d'abord en ces temps difficiles, nous espérons que tout va bien pour vous et que la santé est bonne.

Le SNEPL tout entier exprime son soutien le plus total à nos soignants, l'armée, les forces de police et de gendarmerie, nos travailleurs du domaine de la distribution et de l'agro-alimentaire, nos agriculteurs et tous ceux qui travaillent sur le terrain chaque jour et qui sont au front pour nous soigner, protéger et nous nourrir malgré les risques encourus.

Au niveau de l'enseignement, chaque enseignant continue sa mission d'éducation à travers les nouvelles technologies du numérique le mieux possible, idem pour les administratifs en support ; pour la formation c'est plus difficile, nos collègues sont pour certains en chômage technique. Faites nous remonter vos différentes situations.

Il faut donc tenir bon ! Surtout respectons les règles de confinement !

Dans ce bulletin, fait comme à l'habitude, vous trouverez des articles sur l'actualité de nos branches (OF, EPI, EPNL) notamment sur la nouvelle forme de contrat de professionnalisation PROA (reconversion ou promotion par alternance), sur les inquiétudes sur le paritarisme largement débattu lors de notre conseil national à Marseille.

Le SNEPL continue sa mutation vers le numérique avec l'amélioration continue de son site, la création d'une nouvelle plateforme d'échanges, l'évolution des modules de formation. Merci à Stéphane !

Vous pourrez lire aussi la foire aux questions sur le CSE et les aspects financiers du Compte personnel de formation.

À bientôt,

Hervé Coppier

Actu des OF (organismes de formation) IDCC 1516

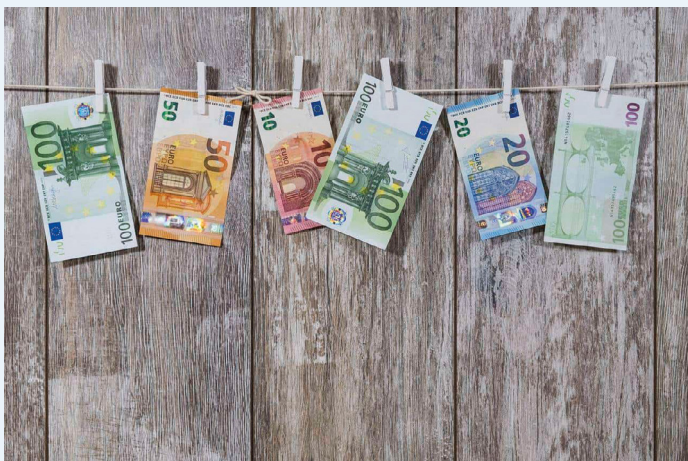
Un accord type sur l'**Épargne salariale** est en cours de négociation.

La participation et l'intéressement sont des dispositifs de rémunération et d'épargne salariale qui permettent d'associer les salariés à la croissance de leur entreprise et de partager les résultats et/ou bénéfices qui en sont issus. Soucieux de faciliter l'accès des salariés des organismes de formation au bénéfice de ces dispositifs et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement et de participation au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'épargne salariale.

La volonté commune des négociateurs est de permettre l'appropriation et l'application les plus larges possibles de ces dispositifs par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés¹, qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche².

Il est rappelé que la mise en œuvre de ces dispositifs sera facultative, tout en étant encouragée par les partenaires sociaux.

Il traduit la volonté de l'employeur, bien que non assujéti à l'obligation de mise en place d'un régime de participation car employant moins de 50 salariés équivalent temps plein, de redistribuer, au profit des salariés, une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans l'entreprise.



¹ Seuil calculé en fonction des critères légaux.

² La branche des organismes de formation compte, selon les dernières données disponibles (2015), 97% d'entreprises employant moins de 50 salariés.

Dès que cet accord sera abouti, nous ne manquerons pas de vous en assurer la plus large diffusion, sa déclinaison dans les entreprises est à votre main.

Pour rappel, la « prime Macron », appelée cette année prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat), ne peut être versée que si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement et cela avant le 30 juin 2020!

Prévoyance et santé

Un appel d'offres a été lancé par la branche pour renouveler les recommandations d'assureurs en charge du régime de branche. Les réponses à cet appel d'offres permettront, à l'issue d'un processus d'audition et d'évaluation des offres, de retenir au maximum 4 assureurs pour le régime de prévoyance (incapacité-invalidité-décès) et 4 assureurs pour le régime santé (communément appelé mutuelle).



Les assureurs ainsi recommandés garantiront aux entreprises et aux salariés le niveau des prestations défini par la branche à un tarif lui aussi défini par la branche. Ces tarifs évalués sur le périmètre de la branche ne tiennent pas compte des caractéristiques individuelles de chaque entreprise: pyramide des âges, sinistralité propre et permettent une mutualisation des coûts.

En outre, l'aide sociale et les fonds de solidarité sont disponibles au profit des salariés qui en font la demande.

Accord sur le travail à temps partiel

Une négociation s'ouvre pour le renouvellement de l'accord sur le travail à temps partiel qui avait été signé en décembre 2014.

Accord dérogatoire à la loi sur le temps partiel minimum à 24h par semaine, l'accord de branche doit trouver des compensations pour les salariés.

Actu de l'EPNL (enseignement privé non lucratif) IDCC 3218

Vers l'EPNL, rien de nouveau!!!

Vous le savez, depuis le 4 avril 2019, soit déjà 1 an, le dialogue social est en panne. Pour cause, un arrêt de la cour d'appel administrative qui a fait voler en éclat la représentativité de la branche. Depuis... Tout est en panne!

Alors que la CFTC, associée aux deux autres organisations syndicales du secteur, a demandé fin 2019 à la direction générale du travail de nous convoquer en commission mixte paritaire pour reprendre le dialogue social dans la branche, **SILENCE** assourdissant de la DGT! Que se passe-t-il?

Pourquoi?

À qui profite le vide?

En tout cas, pas aux salariés de l'EPNL et des Instituts catholiques en particulier, qui se voient privés d'un dialogue de branche et de tous les accords que celle-ci devrait être en train de négocier en ce moment!

Nous crions au SCANDALE!



DANGER

**Machine
en panne**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

Hélène Desclée

Le paritarisme en danger

La création du CSE et les ordonnances Travail, de l'avis de tous, ont pour conséquence, en dépit des vœux pieux énoncés dans le préambule, la fragilisation du dialogue de proximité et la centralisation du dialogue social.



Pierre Jardon (CFTC) et Benoit Fabre (président du MEDEF Loire, invité au Congrès de la CFTC à Marseille) nous ont fait part de ce même constat: il faut des collaborateurs actifs et acteurs de leur futur dans le respect des interlocuteurs. Benoit Fabre a rappelé que le monde de l'entreprise n'était pas homogène et que le Medef, certes demandeur d'une simplification des règles, ne souhaitait pas la disparition du dialogue social au profit d'une médiation de l'État. Si les patrons doivent agir avec une meilleure responsabilité politique, les instances, elles, doivent porter plus d'intelligence dans les organisations.

Cependant, même la ministre du travail, Madame Muriel Pénicaud, qui a fait une courte apparition, a reconnu que «le CSE est un défi d'avenir et un pari pour les entreprises qui ne s'en sont pas saisies, certaines restant dans une dynamique de défiance».

Il est également essentiel, pour rester au plus près de la réalité concrète du monde du travail, qu'il soit salarié ou non, que la fusion des branches ne crée pas de méga-branches, hors sol, qui ne prenne pas en compte la cohérence des métiers.

La CFTC s'oppose à toute velléité de l'État de mettre la main sur les budgets et les arbitrages du paritarisme. Déjà elle s'est opposée à la fusion du budget de l'État et de celui de la Sécurité Sociale et elle appelle à se méfier de la gestion d'un «Tout État» qui supposerait que toutes les cotisations soient prélevées sur les salaires et les impôts. Le pouvoir politique, quel qu'il soit, pourrait-il alors résister à la tentation de créer des arbitrages de pur équilibre du budget au détriment du dialogue social, des droits des travailleurs, de leur mutuelle, de leur prévoyance, de leur retraite etc?

Le paritarisme, lui, s'inscrit dans un dialogue entre gens de terrain. Il est essentiel que les représentations patronales et salariales pèsent, au travers des syndicats, sur les choix de société et contrôlent leurs propres fonds. Il est essentiel que les fédérations montent en puissance pour maintenir leur représentativité et leur dynamisme au sein des organismes du paritarisme. Il est essentiel que chacun d'entre nous, au sein de nos entreprises, soit l'acteur d'un dialogue toujours plus difficile et, au travers de formations choisies, apte à mener des négociations toujours plus rudes dans un rapport de force asymétrique et toujours plus déséquilibré.

formation-cftc.elmg.net

Valérie de Montvallon,
Congrès CFTC de Marseille

CSE, DS... & ÉLECTIONS EN ENTREPRISE

Le droit social collectif à destination des sections syndicales : rôles et missions des CSE, DS, gagner les élections du personnel, le PAP, la négociation collective...

[Voir tout](#)

0 h 00 min 00 s % 0

12 parcours



DROIT DU TRAVAIL

Droit du travail individuel à destination des salariés : le contrat de travail de l'embauche à la rupture, la santé et la sécurité au travail, les obligations des employeurs ...

[Voir tout](#)

0 h 00 min 00 s % 0

13 parcours



Le snepl-CFTC, votre syndicat à l'ère du numérique!

Pour mieux vous accompagner, le SNEPL ne cesse d'évoluer.

Voici quelques rappels des innovations et des outils mis à votre disposition.

1. Le site snepl-cftc.fr, en constante évolution, est un indispensable.

Vous y trouverez, entre autres:

Dans l'onglet ***nos branches professionnelles*** et sous la convention qui vous concerne:

- Les avis d'interprétations sur lesquels vous pourriez vous appuyer pour mieux négocier l'application de la convention collective;
- Les grilles de salaire mises à jour et les classifications;
- Les dispositions de santé et de prévoyance de votre convention collective etc.

Dans l'onglet ***se former et s'informer*** les adresses utiles pour vous accompagner dans vos recherches juridiques et répondre aux questions de votre quotidien d'élus; sur tous ces sites vous pouvez faire des recherches par mots-clé:

- Le code du travail en ligne : code.travail.gouv.fr
- Le guide pratique CFTC sur le CSE
- Le site du ministère du travail sur lequel toutes les législations sont actualisées : travail-emploi.gouv.fr
- La liste des UD à contacter pour trouver une formation près de chez vous : *L'annuaire des UD / UR*
- L'inspection du travail : *Annuaire de l'inspection du travail en Île-de-France – Direccte Ile-de-France*
- *Direccte – Site National*

Dans l'onglet ***les élections***: les adresses utiles pour vous accompagner dans leur organisation: elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Dans l'onglet ***s'engager et adhérer***, des outils et ressources de l'adhérent (réservé aux adhérents)

2. Une plateforme des élus SNEPL-CFTC pour tous vos échanges a été créée : le-syndicat.com

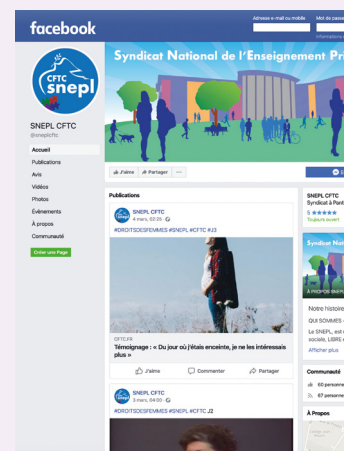
Dans des périodes où nous avons tous un fort besoin de communiquer et de nous documenter, le Snepl-CFTC devient ultra présent sur le web! Explications!

Notre liberté de communiquer est notre force! Pour cela nous avons mis à votre disposition:

- Notre site internet institutionnel : snepl-cftc.fr
- Notre plate-forme dédiée à la « communication libre » de nos élus : le-syndicat.com

Par ailleurs, notre présence sur les médias sociaux nous permet de développer des interactions sociales (« like », « retweet », « partage »...) révélant un engagement de nos adhérents, élus et sympathisants: retrouvez nos liens sur les réseaux sociaux sur nos sites internet. (facebook, twitter...)

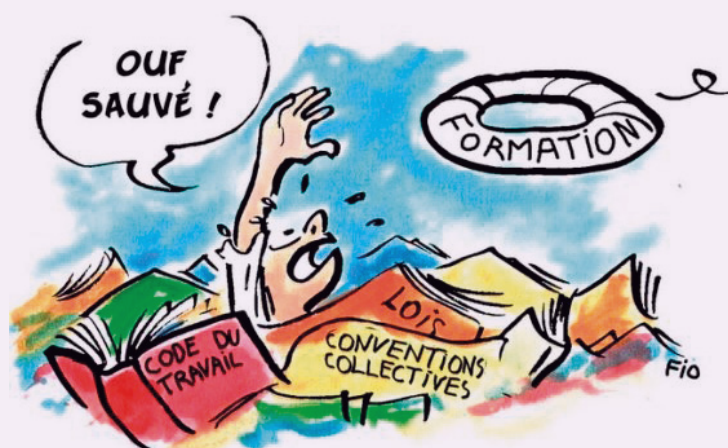
À l'heure où quelques employeurs se cachent derrière des obligations légales pour nous empêcher de communiquer dans nos structures (RGPD, chartes et règlements internes...), notre « hyper activité » numérique nous permettra de garder notre et votre liberté d'expression!



Stéphane Thuel

3. Nos modules de formation évoluent

Vous, qui êtes en première ligne, nous avez fait part de vos frustrations et de votre difficulté à naviguer au sein de cadres de négociation toujours plus souples et dans des organisations de travail toujours plus agiles. Or il est essentiel que chacun d'entre nous soit l'acteur d'un dialogue toujours plus difficile au sein de nos entreprises et soit apte à mener des négociations toujours plus rudes dans un rapport de force asymétrique et toujours plus déséquilibré.



Notre rôle et de vous accompagner et de vous épauler:

Il nous est donc apparu nécessaire de développer nos aptitudes à la négociation non plus seulement grâce à un partage d'informations mais aussi à travers des ateliers, des jeux de rôles ou des partages d'expérience. Pour pouvoir porter la parole des salariés, pour pouvoir tenter d'influencer les employeurs, notre réactivité et la force de nos arguments dépendent autant de notre capacité à maîtriser les règles juridiques que de notre capacité à les utiliser à bon escient.

Nous avons mené ces trois dernières années, trois formations à la posture dans la négociation, avec les outils de l'analyse institutionnelle et de la médiation. Le 7^e Forum de la Fédération s'inscrit dans cette dynamique. La matinée sera animée par le Cabinet Sextant qui fera un état des lieux du cadre des négociations. L'après-midi, elle, sera consacrée à des ateliers afin que chacun puisse mettre à l'épreuve du terrain les pistes de réflexion partagées. Nous vous y attendons nombreux...dans un nouveau cadre très convivial.

Forum du mercredi 27 mai 2020, inscrivez-vous sans tarder



LAB PARIS 13
CAMPUS START-UP

Invitation à notre 7^e Forum

Mercredi 27 mai 2020

La Fédération CFTC Enseignement et Formation innove :

Au sein d'un LAB créatif, le Cabinet Sextant présentera des pistes stratégiques et animera différents ateliers de réflexion et de partage d'expériences pour les élu(e)s au CSE, les délégué(e)s syndicaux et tous ceux qui accompagnent les négociations.

Organisations agiles, réformes du code du travail : Que reste-il de l'influence des représentants du personnel ?



LAB PARIS 13 CAMPUS START-UP

L'environnement stratégique de nos organisations mute, et de plus en plus vite. Le rythme des décisions s'accélère ; les organisations se réforment non plus par « à-coups », mais en continu.

Les directions multiplient les initiatives et procèdent de plus en plus souvent par « essai et erreur » face à la mutation des modes de consommation, la digitalisation des services et l'extension des aires de concurrence, etc.

Parallèlement, dix années de réformes successives ont rendu « dérogeables » de larges pans du code du travail ; ouvrant grand la possibilité d'adapter les règles du dialogue social aux situations de chaque entreprise, mais supprimant de facto certains « filets de sécurité » jadis assurés par la loi ou les conventions collectives.

Comment, dès lors, éviter les pièges et transformer la possibilité de construire un dialogue social d'entreprise « à la carte », en opportunité d'accroître l'influence réelle des salariés et de leurs représentants du personnel dans les décisions de l'employeur ?

Dans ce contexte et suite à vos retours de terrain, nous vous proposons cette rencontre qui aura pour thème :

Organisations agiles, réformes du code du travail : que reste-il de l'influence des représentants du personnel ?

Places limitées à 50 inscriptions, Réservez vite votre place pour la journée, bulletin ci-après

Bulletin d'inscription à nous retourner rapidement

Nom :Prénom :

Adresse (personnelle, CP + Ville) :

.....

.....

Tel mobile:Code INARIC :

Mails:

Élu(e) CSE Désigné(e) DS

Entreprise (dénomination et adresse complète):

.....

.....

.....

s'inscrit au Forum Social

le mercredi 27 mai 2020 de 9h30 à 17h00 à Paris

Campus Start Up / Lab Paris 13

11 rue Brillat-Savarin – 75013 Paris

- **J'envoie une demande d'autorisation d'absence** pour formation syndicale à mon employeur dès maintenant et au plus tard un mois avant la date de formation.
- Pour les élus CSE avec budget de fonctionnement (plus de 50 salariés) et les désignés DS, il est possible et recommandé de solliciter le budget de fonctionnement du CSE de l'établissement pour une participation aux frais, conformément au Code du Travail et à hauteur de 200 €. **Je sollicite ce budget auprès de mon comité d'entreprise.**
- Modèles de demande d'autorisation d'absence et de demande au CSE sur demande à snepl@yahoo.fr
- Je sollicite un **hébergement** pour la nuit du 26 au 27 mai oui
non

Snepl-CFTC

128 avenue Jean Jaurès 93697 Pantin Cedex

snepl@yahoo.fr

+33 6 12 04 89 50

Compte tenu du nombre limité de places, informez-nous de tout contre temps lié à votre participation, vous libérerez une place pour un autre adhérent! Pensez-y!

Comité Social et Économique CSE

Foire aux questions

Doit-on signer le PV de réunion CSE ?

Article L2315-35

- Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Aucun article ne prévoit que les PV de réunion du comité social et économique doivent être signés par le président avant de pouvoir être diffusés auprès des salariés. En effet, tant que les choses se passent bien, cela pourrait avoir un côté rassurant pour les élus et les salariés. Cependant, il ne faudrait pas que le président en déduise, sous prétexte qu'il cosigne, qu'il peut modifier à sa guise le contenu du PV ou refuser de le signer le jour où il ne sera pas d'accord avec ce PV. Donc, il ne le signe pas et c'est tout !

Il n'y a pas plus d'article imposant au secrétaire du CSE d'apposer sa signature. Mais en pratique, il le signe systématiquement car c'est lui qui l'a rédigé ou qui en a supervisé la rédaction par un tiers.

C'est donc le secrétaire du CSE qui signe seul le PV de réunion après son adoption par le CSE à la séance suivante.

Il convient ensuite d'en assurer la diffusion vers l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Peut-on enregistrer la réunion du CSE ?

Conseil : vous souhaitez diffuser auprès des salariés des informations relatives au CSE qui vient de se dérouler sans attendre l'adoption du PV. Vous pouvez faire une communication syndicale en relatant ce que vous avez entendu, obtenu, débattu, etc... (sous réserve des points confidentiels bien entendu). Cette communication à en-tête du syndicat entre dans le champ du droit syndical et vous permet de faire savoir aux salariés ce que vous faites pour eux ! c'est très important de les tenir informés autrement que par les PV qu'ils ne lisent pas toujours.

FAIRE, Oui, mais FAIRE SAVOIR, aussi

Article L 2315-34

- Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2312-16 ou, à défaut, par un décret.

À l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.





Et le décret dit :

Article D 2315-27

- Créé par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1

L'employeur ou la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité social et économique prévu à l'article L. 2315-34.

Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2315-3 et qu'il présente comme telles.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité social et économique en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier. **Un décret du 30 décembre 2019** livre plusieurs règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel. Il est entré en vigueur dès le 1er janvier 2020.



Affichage du nom des membres du CSE

Le décret indique que la liste nominative des membres de chaque comité social et économique (CSE) doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Cette liste doit indiquer l'emplacement de travail habituel de chaque membre du comité, et préciser les commissions du comité auxquelles il participe, le cas échéant.

Nombre de représentants au CSE central

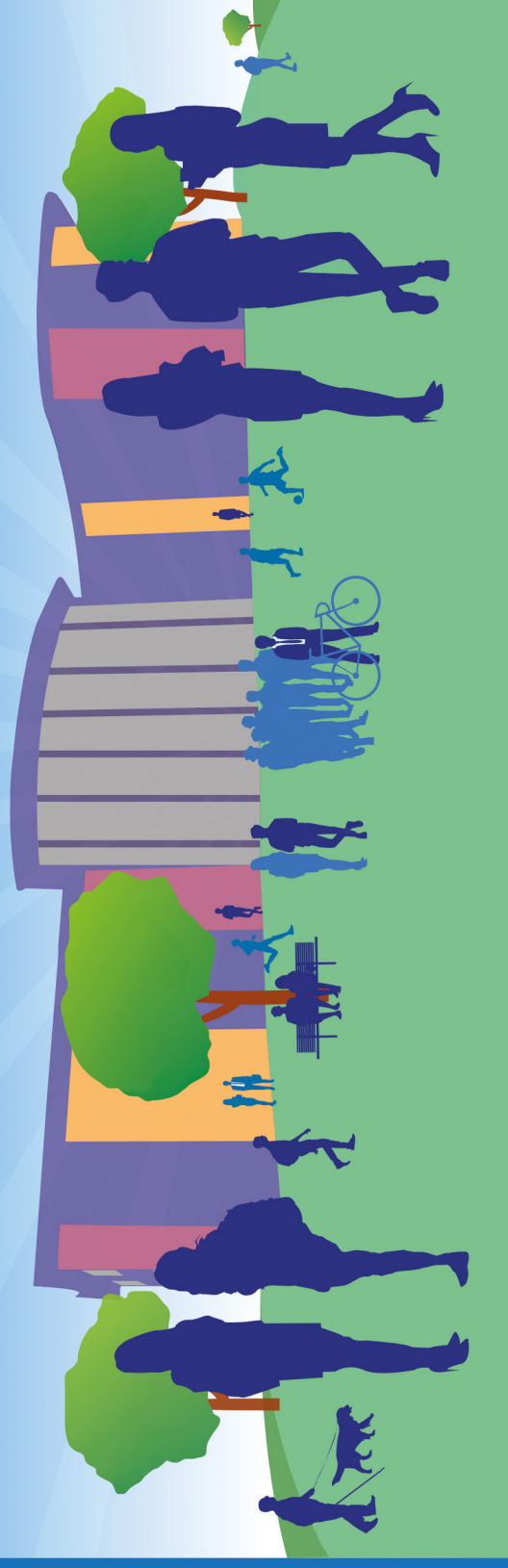
Le CSE central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Il ne peut comprendre plus de 25 titulaires et 25 suppléants. Ce nombre maximal peut être augmenté par voie d'accord collectif conclu entre l'employeur et l'ensemble des organi-

sations syndicales représentatives. Le décret précise que cet accord collectif peut également prévoir le nombre de représentants au CSE central pour chaque établissement de l'entreprise.

À défaut, chaque établissement est représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

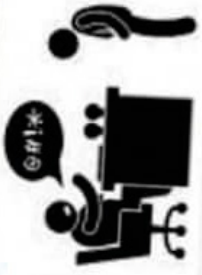


Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



Chaque élu(e) Snepl-CFTC est quotidiennement à votre écoute





Malbarré

VOTRE SYNDICAT CFTC VOUS INFORME

**NE PAS ETRE ASSISTÉ
COMPORTE DES RISQUES
POUR SON EMPLOI**

Compte personnel de Formation (CPF):

la Caisse des dépôts prépare l'acte II de la réforme avec les abondements des entreprises



Après une première phase de lancement dont nous vous avons présenté l'essentiel dans notre journal de décembre, l'application « mon compte formation » devrait recueillir les abondements des employeurs d'ici à l'été.

Objectif? Permettre aux salariés de suivre des formations plus longues, susceptibles de donner un nouvel élan à leur carrière.

Mais les entreprises vont-elles jouer le jeu, en apportant leur écot financier ?

Si quelques mois après le lancement de l'application « moncompteformation », les résultats « semblent » encourageants - 136 000 dossiers de formation ont été validés - il ne s'agit que de l'acte I de la réforme.

La Caisse des dépôts prépare actuellement l'acte II avec la possibilité d'intégrer les abondements dans le parcours d'achat direct.

Pôle emploi pourra alimenter les comptes CPF à partir du mois d'avril puis ce sera au tour des entreprises, des collectivités territoriales, de l'Etat et des fondations en juin. Dans la foulée, d'autres financeurs pourraient rejoindre le mouvement au second semestre 2020: Opcw, branches professionnelles, Agefiph, fonds d'assurance formation (FAF)...

Deux possibilités de versement

Concrètement, la Caisse des dépôts travaille sur l'ouverture d'une nouvelle plateforme destinée aux employeurs qui souhaitent effectuer une dotation en ligne. À partir du portail de déclarations sociales "net-entreprises.fr", ils pourront renseigner les noms et numéros de sécurité sociale des salariés concernés. Deux possibilités de versement des abondements leur seront proposées : par carte bancaire ou par virement. Une fois le paiement validé, la Caisse des dépôts se chargera d'alimenter les comptes des salariés et d'informer ces derniers. En parallèle, elle préviendra l'employeur quand la dotation sera effectuée et lui fournira un justificatif de paiement.

Deux possibilités de co-construire les parcours

Avec la loi Avenir professionnel, l'employeur peut, en effet, prévoir un co-investissement. Et ce, de deux manières: **de manière individuelle**, entre salariés et employeur, à l'occasion de l'entretien professionnel notamment, durant lequel les questions co-construction et d'ingénierie de formation pourront être abordés. **De manière collective**, ensuite, à travers un **accord d'entreprise**, qui pourra définir la population ou les métiers cibles.

«L'appli CPF indiquera au salarié qu'il bénéficie d'un abondement pour suivre la formation choisie. Il devra ensuite valider cette dotation car il faut s'assurer de son accord». Pas question, en effet, de puiser dans les cagnottes des salariés, sans leur aval.

Objectif? Permettre aux salariés de suivre des formations plus longues, susceptibles de donner un nouvel élan à leur carrière. La bataille des compétences si chère à Muriel Pénicaud ne peut, en effet, se jouer sans ce coup de pouce de l'entreprise. «De fait, actuellement, les formations sont plutôt courtes et ne débouchent pas sur un niveau de qualification précis. Il s'agit plutôt de formations d'adaptation à un besoin de compétences, mêlant à la fois intérêts personnel et professionnel». Loin de constituer un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels.

Or, « on ne peut pas se contenter de formations pas qualifiantes. On est loin de la promesse initiale, à savoir faire progresser les individus d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ».



Une manne bienfaitrice

Mais les entreprises vont-elles jouer le jeu? Selon un sondage réalisé par Unow, en novembre 2019, près d'un tiers des 120 sociétés sondées envisagent de négocier un accord de co-construction; 9% y travaillent déjà.

«Les entreprises sont prêtes à avancer sur le sujet», confirme Guillaume Huot, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle.

D'autant qu'avec la fin de la mutualisation des fonds de la formation pour les entreprises de plus de 50 salariés et la suspension du dispositif pro-A, soumis aux négociations des branches professionnelles, les accords de co-construction peuvent permettre de capter les fonds des comptes personnels de formation bien fournis de leurs salariés. 28 millions de comptes totalisaient en moyenne 1 040 euros immédiatement disponibles, fin octobre 2019, selon deux enquêtes de la Dares et de la Caisse des dépôts et consignations, présentées le 20 février. Et ce, sans compter les heures de Dif que les salariés n'ont pas encore déclarées.

«L'ambition était de simplifier le système de la formation mais dans les faits on retombe dans la tuyauterie pour compléter les financements, pointe Guillaume Huot. Les organismes de formation facturent manuellement le différentiel à l'entreprise».

Reste enfin quelques inquiétudes. «Cet abondement de gré à gré se fait-il au détriment d'une augmentation de salaire, du versement d'une prime? Ne risque-t-on de privilégier tel salarié plutôt que tel autre? Et si oui, sur quels critères objectifs?».

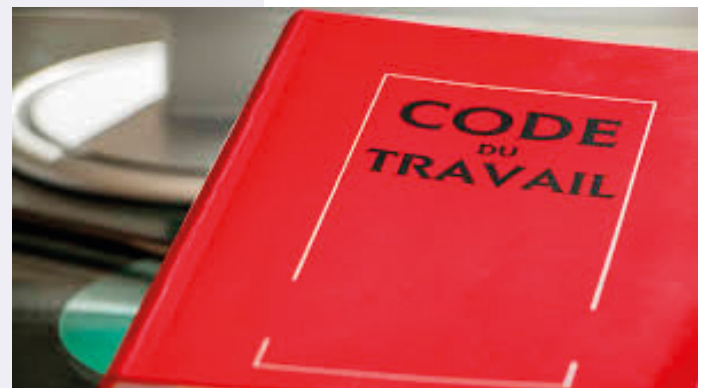
Autre crainte

Évincer des formations et notamment les cursus obligatoires du plan de développement des compétences. Un tel système peut engendrer des incompréhensions de la part des salariés.

Dans tous les cas, le pouvoir de négociation des élus au CSE et des représentants syndicaux devra s'exercer pour assurer un fonctionnement loyal des dispositifs.

La disparition de l'obligation « plan de développement des compétences » pour les entreprises de plus de 50 salariés ne doit pas être l'occasion d'un transfert des formations sur le tout CPF. Le contrôle de l'existence d'un plan de développement des compétences au profit de l'ensemble des salariés doit être une préoccupation des élus au CSE.

L'obligation de l'employeur du maintien de l'employabilité de chacun des salariés est toujours présente dans le code du travail:



Article L6321-1

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 Septembre 2018 - art. 8 (V)

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

À savoir...

Leboncoin® investit la formation professionnelle

Leboncoin.fr, numéro un des petites annonces en ligne, annonce l'ouverture d'une catégorie « Formation professionnelle ».



Dépôt gratuit

Depuis mardi 5 novembre 2019, le site de petites annonces en ligne Leboncoin.fr s'est enrichi d'une nouvelle catégorie dédiée à la formation professionnelle. Plus connu pour ses annonces entre particuliers désireux d'acheter et de vendre tout ce qui compose un foyer contemporain, le site Leboncoin n'en a pas moins entamé sa diversification non sans un certain succès : deuxième site privé en matière de locations immobilières de vacances derrière Airbnb, mais aussi deuxième site en matière d'emploi.

C'est d'ailleurs dans cette catégorie Emploi que vient s'insérer la sous-catégorie Formation professionnelle. Réservée aux professionnels de la formation, cette nouvelle entrée leur est présentée comme une occasion inédite de valoriser leur catalogue auprès des 28 millions de visiteurs uniques mensuels du site, en postant gratuitement leurs annonces.

CPF et alternance

Pour les internautes, c'est une nouvelle possibilité de rechercher des offres « de formation initiale ou continue, de monter en compétence, de se réorienter ou changer de voie », communique Leboncoin. De nombreux critères de recherche permettent d'affiner sa requête : domaine de formation, modalité (présentiel, distance, en centre, en entreprise, en alternance...), objectif (diplôme, certification, expertise), niveau, prix et, enfin, éligibilité au CPF (compte personnel de formation).

Hélène Desclée

2020, année essentielle pour les entretiens professionnels

Accrochez vos ceintures et suivez le guide !

Créé par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel a pour but, tous les 2 ans, de faire le point avec chaque salarié des « perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience VAE, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle CEP » (article L.6315-1 du Code du travail).



Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cela signifie que pour tous les salariés recrutés avant le 5 mars 2014, l'entretien « état des lieux récapitulatif » devait se tenir autour du 5 mars 2020.

Avez-vous eu cet entretien ?

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au 1^{er} § et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel CPF est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des **critères collectifs d'abondement** par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

Et tous les 6 ans, il doit prendre un format de bilan du parcours professionnel et des formations suivies au cours de ces 6 années. Aussi, 6 ans après la loi, l'entretien professionnel entre en 2020 dans une phase cruciale puisqu'il s'impose pour tous les salariés qui étaient déjà dans l'entreprise au moment du vote de la loi. Ce qui complique, c'est qu'entre temps la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié le dispositif et créait une insécurité juridique pour les entreprises. Pour la résoudre, l'« ordonnance coquilles » a créé une année de transition : 2020.



Le dispositif de 2014

L'entreprise devait pouvoir justifier pour chaque salarié d'au moins 2 de 3 critères :

- le salarié a suivi des formations,
- il a obtenu une certification ou une VAE,
- il a bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion.

En cas de non atteinte, toute entreprise de 50 salariés ou plus hérite d'une sanction, l'abandonnement du CPF du salarié de 3 000 € (100 heures en 2014).

Les modifications de 2018

La loi Avenir professionnel maintient l'examen avec l'employeur des 3 types de mesures de la loi de 2014 mais, axée sur le développement de l'accès de tous à la formation, centre sur un seul critère : avoir suivi une formation non obligatoire au cours des 6 ans.

La sanction ne change pas : 3 000 € sur le CPF de chaque salarié concerné (à verser à la Caisse des dépôts et consignations, qui tient les CPF). Si bien qu'alors qu'on pouvait répondre aux exigences du code avant la loi de 2018 par le fait d'avoir obtenu des éléments de certification par la VAE et une augmentation, ou une formation obligatoire (Caces, habilitation électrique...), depuis la loi Avenir professionnel les entreprises dans ce cas se trouvaient en défaut et passibles d'une sanction, en cas de non suivi d'une formation non obligatoire par le salarié.

2020, année de transition

Aussi l'« ordonnance coquilles » (21 août 2019) a créé une année de transition pour 2020 :

- Pour les salariés embauchés en 2014 ou avant, l'entreprise peut en 2020 choisir les critères 2014 ou celui de 2018.
- Mais pour les salariés embauchés plus tard, seul le critère 2018 s'appliquera (en 2021 pour ceux embauchés en 2015, etc.)

Donc pour l'entretien professionnel, l'année 2020 est importante, en raison de ce fonctionnement de transition, mais aussi pour que l'entretien professionnel soit vraiment réalisé avec tous les salariés, et leur permette de développer leurs qualifications et d'obtenir de véritables parcours professionnels.

Un point essentiel à suivre lors des séances du CSE consacrées à la formation et à la GPEC pour ceux qui sont concernés.



Index d'égalité professionnelle, Connaissez-vous celui de votre entreprise ?

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus doivent avoir calculé et publié leur index d'égalité professionnelle au 1^{er} mars 2020.



L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord,

par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Et chez vous, l'Index est à combien ?

Et la BDES, vous en êtes où ?

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) une base de données économiques et sociales (BDES). Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

La base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier.

La BDES doit être accessible en permanence au CSE. Toutes les mentions obligatoires sur : service-public.fr



La France est-elle vraiment irréformable ?

Non la France n'est pas figée.

La simple comparaison de l'organisation, du fonctionnement et des performances de nos entreprises sur les 20 dernières années met en évidence notre faculté d'adaptation et d'évolution.



Je ne dirais pas la même chose de l'ensemble de notre secteur public. Si nos administrations semblent immobiles, ce n'est pas par incapacité structurelle mais simplement par incompetence, désintérêt ou poltronnerie de nos politiques.

La première question à se poser n'étant pas « comment réformer? », mais « pourquoi réformer? ».

La réforme pour la réforme, c'est de l'agitation, de celle qui complotait aux propagandistes du sens de l'histoire et sape les fondements du corps social. Il y a des réformes inutiles voire nocives, d'autres indispensables. Rien n'a à être bloqué ni bouleversé par principe.

Première embûche, le changement par effet de mode. C'est par exemple, la distribution systématique de tablettes numériques dans certains établissements scolaires sans qu'au préalable l'impact de ces nouvelles technolo-

gies sur l'apprentissage n'ait été évalué. Des chercheurs de l'université de Princeton aux Etats-Unis ont comparé la prise de note au stylo et au clavier, conclusion les étudiants preneurs de notes sur ordinateur répondent moins bien aux questions posées. Pire les ordinateurs connectés à Internet entraînent une dispersion de l'attention.

Second écueil, la réforme précipitée sous la pression des médias et de l'émotion du moment. C'est la suppression du caractère férié du lundi de Pentecôte après la canicule de 2003. Trois ans plus tard et après une belle cacophonie, le lundi de Pentecôte retrouve sa place de jour férié dans le code du travail. Pour utilement réformer, il convient de respecter quelques principes de base.

Le premier est sans doute d'être dans le réel, tenir compte du contexte, notamment historique. Pour reprendre l'exemple précédent, depuis le Moyen-Age les trois jours de la Pentecôte étaient mis à profit pour organiser rencontres

et manifestations de toute sorte. Au XXI^e siècle c'est le week-end des grands pèlerinages, les mitterrandiens effectuent l'ascension de la roche de Solutré, les châtelains de lutte ouvrière festoient en leur château de Presles, les aficionados sont à la fêria de Nîmes, les cathos cheminant de Paris à Chartres etc. D'où la levée de boucliers quand le gouvernement Raffarin a d'un coup de plume porté atteinte à l'ensemble de ces événements.

Ignorer ou gommer nos spécificités historiques, c'est mépriser la mémoire et l'héritage de notre peuple. Tout comme prétendre rayer d'un trait législatif 42 régimes de retraite sous prétexte d'égalité. Que pas une tête ne dépasse, tous au pas cadencé, sauf les militaires, les policiers, les pompiers, les pilotes, les marins... ou comment l'idéologie s'écrase sur le mur des réalités.

Le second principe consiste à établir la confiance. Comment faire adhérer la population ou du moins sa majorité à un projet, si l'autorité initiatrice n'inspire que défiance et doute?

Chacun sait que la confiance ne se décrète pas mais se mérite, se construit dans la durée. Nos pratiques politiques largement constituées de promesses non tenues, voire de décision considérée comme des trahisons par les électeurs, ne prédisposent pas à l'acceptation d'un changement ressenti comme une prise de risque. C'est l'engagement de la gratuité des autoroutes une fois les investissements remboursés s'évaporant comme recette de la vignette pour les «vieux». Tout comme la promesse d'Emmanuel Macron de ne point traiter des sujets bioéthiques, dont la PMA sans qu'un large consensus ne se soit dégagé. Chacun peut mesurer ce qu'il en est.

Enfin, pour susciter l'adhésion, emporter le consentement il faut faire preuve d'exemplarité. De celle qui inspire le respect et établit la confiance. C'est éviter de prendre sa retraite à 57 ans et demi comme Alain Juppé tout en

jugeant indispensable que le quidam moyen explose les 60 ans.

Pesée à l'aune de ces différentes conditions, être dans le réel, établir la confiance et donner l'exemple, la tentative de réforme des retraites est un parfait contre-exemple.

Est-on dans le réel quand on a la prétention d'assurer l'avenir des pensions dans la durée sans même évoquer la natalité et une politique familiale proactive?

Établit-on la confiance quand on assure qu'une réforme, faite pour réaliser des économies et trouver des ressources, ne fera que des gagnants?

Est-on exemplaire quand les systèmes dont on a la charge; les régimes spéciaux; sont laissés à la dérive alors que les régimes gérés par les partenaires sociaux sont eux quasiment à l'équilibre avec pour le privé plus de 71 milliards de réserves?

Si l'auteur de ces lignes est de ceux qui pensent qu'avec un nombre de cotisants diminuant et un nombre de bénéficiaires augmentant, nous ne pouvons rester l'arme au pied; Il estime également qu'agir en amateur n'est pas la meilleure approche pour conduire une réforme.

Joseph Thouvenel
Vice-Président du Centre Européen des Travailleurs
Secrétaire Confédéral CFTC
Président CFTC-PARIS
Paru dans le club VA Edito du 13 février 2020



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.

<p>IFPA Formation</p> <p>Depuis plus de 40 ans, l'Institut de Formation et de Promotion des Adultes (IFPA) accompagne le développement des femmes et des hommes tout au long de la vie en leur proposant des formations certifiantes et/ou qualifiantes. Plus de 12 000 personnes sont accompagnées et formées chaque année par une équipe qui garantit une qualité de service (certifiée ISQ OPQF). L'IFPA, c'est aussi l'engagement en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). L'IFPA propose des offres adaptées au profil de chacun, salarié à la recherche d'un emploi, salarié voulant développer ses compétences, ou encore entreprise voulant former ses salariés en interne.</p>	<p>100 % de représentativité 10 élus au CSE</p> <p>DS: Axel Decollonge</p> 
<p>ESME SUDRIA</p> <p>L'ESME Sudria forme en 5 ans des ingénieurs prêts à relever les défis technologiques du XXI^e siècle: la transition énergétique, les véhicules autonomes, les réseaux intelligents, les villes connectées, la robotique, la cyber sécurité et les biotechnologies. Sa formation pluridisciplinaire qui prône l'ouverture et s'appuie sur une approche systémique et transversale des projets est plus que jamais adaptée aux besoins des entreprises et de la société. C'est ce qui en fait une école engagée, ouverte à 360° sur le monde, son évolution et les besoins que celle-ci génère. ESME Sudria est une école du Groupe IONIS.</p>	<p>63 % de représentativité 8 élus au CSE</p> <p>DS confirmé: Maxime Ossonce</p> 
<p>INSTITUT CROIX DES VENTS</p> <p>L'Institut Croix-des-Vents est un établissement secondaire catholique (primaire, collège, lycée), privé indépendant, avec internat pour garçons, situé à Sées dans l'Orne (61) en Normandie. Créée en 2001, l'école n'a cessé de se développer: l'établissement est passé de 10 élèves à 172, de 4 professeurs laïcs à 15, d'un aumônier à 8 abbés présents en permanence.</p> <p>L'établissement est dirigé par la Fraternité Saint-Pierre.</p>	<p>100 % de représentativité 2 élus au CSE</p> 

<p>SUPINFO EDUCINVEST</p> <p>L'ESI, École Supérieure d'Informatique de Paris, également connue peu de temps après sa création sous le nom de « SUPINFO », a été créée en 1965. Au début des années 2000, l'école a ouvert des campus dans plus de 20 villes en France, sans oublier les départements d'outre-mer. Elle est alors devenue leader dans son domaine tant par le nombre d'étudiants formés que par sa présence sur tout le territoire français. Elle a entamé une croissance à l'international et a ouvert notamment des campus en Chine, en Belgique, en Italie, à l'île Maurice et au Maroc.</p> <p>SUPINFO propose désormais 4 filières au service du numérique : Informatique et Numérique, Arts et Design, Communication et Medias, Business et Innovation.</p>	<p>100 % de représentativité 4 élus DS confirmé : Samuel Cuella</p> 
<p>Résultats définitifs des élections annoncées dans le journal de Décembre 2019</p>	
<p>AGECE - Prepatech - ECTEI</p> <p>Écoles d'Ingénieurs du groupe INSEEC U, l'UES AGECE, Prepatech et ECTEI forment les ingénieurs de demain.</p>	<p>58 % de représentativité en liste commune 4 Titulaires sur 6 sur liste commune Nouvelle DS : Fatma-Zohra Nassima Nacer</p> 
<p>ÉCOLE D'ASSAS</p> <p>Etablissement d'enseignement supérieur, qui forme des kinésithérapeutes, des podologues, et des ergothérapeutes.</p> <p>L'école est soumise au contrôle de l'Etat via le ministère de la Santé et est également agréée par la Région Île-de-France.</p>	<p>100 % de représentativité 3 élus au CSE</p> 
<p>ESCE - CIECE</p> <p>L'ESCE (École Supérieure du Commerce Extérieur) est reconnue parmi les Grandes Ecoles de Management pour ses parcours internationaux et pour ses cursus de qualité.</p> <p>L'ESCE-CIECE est une école du groupe INSEEC U.</p>	<p>67,5 % de représentativité 10 sièges sur 12 Nouveau DS: Arnaud Constant</p> 

FINEDUC : EPITA EPITECH SUPBIO TECH...

FINEDUC, UES d'Ecoles du 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 ».



45,19% de représentativité
10 élus au CSE
Nouvelle DS: Jennifer Battu



ICOGES

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^{ère} implantation
20 % de représentativité



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
2 élus au CSE
DS confirmée:
Dominique Taffin Jouhaud



BIENVENUE DANS LE CENTRE DE RESSOURCES

MON GUIDE CSE

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 protection des représentants du personnel.

guide.cse.cftc.fr





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

Email : snepl@yahoo.fr - snepltresor@yahoo.fr



BULLETIN D'ADHÉSION 2020

1^{re} 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					
Secteur d'activité					
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"/>			
Entreprise(s)					
NOM :				Enseignant/Formateur	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>
NOM :				Enseignant/Formateur	<input type="checkbox"/>
ADRESSE :				Administratif	<input type="checkbox"/>

Fonction(s) IRP					
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 confédéral)

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**
- En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique confédéral 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	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	53,00 €	34,98 €	18,02 €	1,50 €
< 1 000 €	76,00 €	50,16 €	25,84 €	2,15 €
1 001 à 1 250 €	98,00 €	64,68 €	33,32 €	2,78 €
1 251 à 1 500 €	118,00 €	77,88 €	40,12 €	3,34 €
1 501 à 1 750 €	130,00 €	85,80 €	44,20 €	3,68 €
1 751 à 2 000 €	141,00 €	93,06 €	47,94 €	4,00 €
2 001 à 2 250 €	154,00 €	101,64 €	52,36 €	4,36 €
2 251 à 2 500 €	166,00 €	109,56 €	56,44 €	4,70 €
2 501 à 2 750 €	179,00 €	118,14 €	60,86 €	5,07 €
2 751 à 3 000 €	189,00 €	124,74 €	64,26 €	5,36 €
> 3 000 €	199,00 €	131,34 €	67,66 €	5,64 €

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

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

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