

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Été 2020- n°168








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

Sommaire

XVI ^e congrès des cadres	4
Opération GPS de votre syndicat	5
Épargne salariale pour tous!	8
Chroniques prud'homales	10
NAO dans les différentes branches	12
Actualités des OF	14
IFOCOP délivre ses diplômes dématérialisés	16
Mieux vivre son métier	17
Résultats des élections	18
Bulletin d'adhésion	19

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Patricia Pernot Sautetner
Jean-Pierre Borne,
Emmanuelle Roosen,
Valérie de Montvallon,

Réalisation :

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)
06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr
snepl@yahoo.fr
sneplsc@yahoo.fr

Édito

Cher(e)s Adhérent(e)s,

En ces temps difficiles post confinement et cette période estivale, nous espérons que vous aurez un peu de temps pour vous ressourcer après ce premier semestre compliqué. La rentrée de septembre est incertaine quant aux conditions sanitaires et économiques.

Les priorités sont multiples avec notamment le plan de relance européen de 750 milliards d'euros qui vient d'être accepté au moment où j'écris ces lignes et l'accompagnement de la crise économique avec les mesures de chômage partiel de longue durée. Le nouveau gouvernement avec son nouveau premier Ministre vient de repousser la réforme des retraites et de l'assurance chômage à la fin de cette année voire début d'année 2021.

La rentrée verra sans doute le télétravail, le téléenseignement continuer bien que ce ne soit pas du tout la panacée (voir article dans les pages suivantes sur l'IFOCOP avec la délivrance des diplômes dématérialisés et sécurisés par la technologie Blockchain).

Dans ce bulletin, vous trouverez un article sur le déconfinement avec 5 vidéos imaginées par notre partenaire Sextant. Vous pourrez y lire aussi l'épargne salariale dans les branches EPI et OF, les actualités dans la branche des OF avec un appel d'offres sur la prévoyance santé. Des nouvelles aussi sur les NAO qui ressortent avec une augmentation de 1.8% sur les minima conventionnels dans la branche EPI, et de 0 % dans la nouvelle branche EPNL où le dialogue social est plus que compliqué voire totalement à l'arrêt. Démarrage «des petites chroniques prud'homales» sur cette juridiction très utile mais mise à mal depuis l'action d'un certain ministre de l'économie!

N'oubliez pas que le SNEPL a déménagé, consultez la nouvelle adresse avant de vous y rendre. Nous sommes dans la Tour ESSOR à Pantin pour mieux vous servir!

Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à candidater au 16^{ème} Congrès CFTC Cadres à Mons en Baroeul dans le NORD en novembre...

L'équipe du conseil national SNEPL vous souhaite un très bel été bien mérité et à bientôt,

Hervé Coppier
Président

CFTC cadres cherche candidat

NOTRE IDENTITÉ

Créée en 1974, l'**UGICA** (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés) rassemble les cadres des secteurs privé et public.

NOTRE ENGAGEMENT

La CFTC Cadres met son expérience et sa compétence au service de ses adhérents en leur apportant
conseils, assistance, défense juridique, projets socio-économiques et formation afin de promouvoir leur avenir et leurs droits, dans le cadre du travail.

NOTRE VISION

Concilier vie professionnelle avec une vie familiale, associative et culturelle, c'est ce que nous défendons au quotidien. Cette union syndicale adhère elle-même à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Une vingtaine d'élus forment le Conseil de la CFTC Cadres. 4 conseils par an permettent de suivre les activités et les délégations de la CFTC Cadres auprès de l'APEC, de l'AGIRC-ARRCO, d'EUROCADRES et de toutes les négociations touchant au statut Cadre.

Vous êtes intéressé(e)
Pour être candidats à l'élection, **il faut notamment 4 ans d'adhésion à la CFTC, 3 ans de responsabilité syndicale et être à jour de la cotisation CFTC Cadres.**

Envoyez-nous un mail pour nous faire part de votre souhait de candidater lors du prochain Congrès des 25 et 26 novembre.

Date limite de réception des candidatures par le Snepl-CFTC, le 1er septembre 2020, nous devons ensuite présenter ces candidatures à la Fédération CFTC Enseignement et Formation pour validation.

www.cftc-cadres.fr



Opération GPS de votre syndicat.

Le SNEPL vous accompagne sur les routes sinueuses et inconnues du Post Covid 19.

Déconfinement et reprise d'activité

*(Sur cette route, vous pourrez aussi rencontrer d'autres bornes GPS pour vous aider à trouver votre chemin : inspection du travail, médecine du travail, avocats. **Ne les ignorez pas ! Ils sont là pour vous.**)*

Le confinement et le covid 19 ont profondément modifié nos façons de travailler et de communiquer. Le SNEPL a toujours été à votre écoute et à vos côtés mais nous n'avons pu nous réunir lors de notre forum annuel et vous nous avez manqué. Cela reviendra, nous avons hâte.

Pour pallier cette absence, en juin, nous vous avons proposé une série de webinaires, organisés gracieusement par le cabinet Sextant que nous remercions. Nous espérons que vous avez été nombreux à vous connecter et profiter de ces informations si utiles à la défense des salariés de notre branche. Ces webinaires ont été suivis d'un échange en Visio conférence avec les intervenants du cabinet Sextant : Aurélie Dordoigne, ergonome, psychologue du travail et spécialiste SSCT et Benoit du Beux consultant sénior et spécialiste des diagnostics économiques et stratégiques. Cela nous a permis de prendre le pouls de la situation et de nous saisir de différentes pistes de réflexion et d'action. Pour ceux qui n'ont pu y participer, voici un petit résumé de ce qui a été partagé, enrichi par de plus récentes informations, sur le webinar « déconfinement et reprise d'activité. »

1. Protocole de déconfinement, version 3

Le protocole du 22 juin 2020 insiste tant sur le dialogue social que nous en citons un long extrait :



« La définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent un travail de réflexion préalable, conduit dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus. À cet égard, le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole. L'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux permettra de décliner ces mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de son activité, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

La bonne information de l'ensemble des salariés et la concertation au sein de chaque unité de travail sont également indispensables. Elles permettront de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures, tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité.

Un référent COVID-19 est désigné dans les entreprises de plus de 10 salariés. Il peut être le dirigeant si l'entreprise a moins de 10 salariés. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel. »

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la réalité quotidienne de nombreux élus qui ont demandé la désignation d'un référent Covid 19 est peu claire : les modalités d'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux ne sont pas explicitées et il est difficile de savoir qui fait quoi et quelles sont les marges de manœuvre et de responsabilité. S'agirait-il d'un ixième vœu pieux qui cache la forêt ?

Et si vous avez été entraînés sur les chemins escarpés d'un dialogue social sans issue pensez à impliquer les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

2. Télétravail



Puisque le télétravail n'est plus requis, bien que privilégié, le rappel du règlement intérieur de l'entreprise ainsi que celui des accords d'entreprise ne semblent pas superflus pour encadrer les pratiques, à défaut d'un accord de télétravail.

Si accord de télétravail, plusieurs questions doivent être abordées comme le rôle et la formation des managers, la régulation de la charge de travail, la notion de volontariat, la prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés et le droit à la déconnexion.

« Que faire quand on a pris connaissance que des CDD ont été sur-sollicités ? »

En ce qui concerne des CDD qui auraient été sollicités en télétravail au-delà des heures réglementaires et dont l'encadrement à distance était déficient, il vous est fortement conseillé de rappeler à l'employeur la fameuse théorie des contrats de travail, le nombre d'heures au contrat, les amplitudes horaires définies au contrat etc.

3. Aménagements des temps de travail en période de COVID :

« Si des jours de RTT ont été imposés, peut-il y avoir un solde négatif ? »

Beaucoup d'entre vous ont été sollicités sur la prise de RTT – comme le voulait la loi d'urgence sanitaire votée par le parlement. On a demandé à certains de prendre des RTT par anticipation, puisqu'ils ne disposaient plus de RTT sur leur compteur temps. Attention : on ne peut demander à un salarié d'utiliser que les congés qu'il a déjà acquis. Un solde négatif est impossible. C'est donc une pratique illégale.

4. Représentation des salariés, heures de délégation et convocations à réunions.

« Suite à la crise COVID, des élus ont dépassé leur quota d'heures : est-il possible d'arguer de circonstance exceptionnelle ? »

Évidemment. Mais ils doivent pouvoir justifier de l'utilité de chacune des heures pour circonstances exceptionnelles qu'ils utilisent car là l'employeur peut ne pas les payer s'ils ne peuvent en justifier. »

Que le calcul de crédits d'heures se fasse sur déclaratif ou suivi au coup par coup, il nous semble impossible que l'employeur refuse de reconnaître ce surplus d'activités, motivé par la situation exceptionnelle et la multiplication des convocations à CSE extraordinaires. Que ces réunions exceptionnelles soient programmées à l'initiative de l'employeur ou du CSE ne change rien à l'affaire.



N'hésitez pas à mentionner dans les pv de CSE cette demande récurrente des DS et la façon dont elle est ignorée, si elle l'est. Nous vous conseillons par ailleurs de vérifier le règlement intérieur du CSE pour voir comment ces situations exceptionnelles sont abordées (peut-être faudra-t-il améliorer le RI?). Si rien ne bouge, vous pourrez alors faire remonter les anomalies de fonctionnement des IRP à l'inspection du travail. Cela vous permettra de constituer un dossier qui justifie du sérieux de vos démarches et de votre participation au dialogue social dans un esprit de négociation et de débat. Si cela s'envenimait par la suite, un tel dossier serait essentiel.

« L'employeur peut-il planifier un CSE en dehors des heures de travail alors que l'établissement est fermé ? »

Autres petits écarts dont nous avons pris connaissance: des CSE extraordinaires convoqués en dehors des heures de travail habituelles, un vendredi soir et alors que l'établissement était fermé. Quelle belle absence de loyauté ! Rappelons que si l'employeur décide de l'heure et du lieu précis des réunions, il doit tenir compte des us et pratiques, ainsi que des contraintes des IRP. Et si ces réunions sont organisées en dehors du temps de travail, elles devraient de surcroît générer le paiement d'heures supplémentaires. Pour vous accompagner, appuyez-vous sur le règlement intérieur de votre CSE (qui bien sûr a été rédigé sous le regard attentif d'un avocat) et sur un avocat (le recours à ce dernier ayant été prévu dans le Règlement Intérieur). Là encore, si rien ne bouge, tournez-vous vers l'inspecteur du travail.

Pour rappel

les 5 vidéos sont toujours visibles sur le site du Snepl-CFTC dans l'espace « *Se former et s'informer* », « *Nos formations* » espace réservé aux adhérents



- Quels sont les leviers du CSE et les grandes questions à se poser pour anticiper d'éventuelles difficultés économiques et financières dans mon entreprise ? (orientée prérogatives économiques du CSE);
- Déconfinement et reprise d'activité : quels sont les leviers du CSE pour contribuer aux mesures de prévention des risques ? (orientée prérogatives SSCT du CSE)
- Télétravail et équilibre vie professionnelle et vie personnelle: quels sont les moyens du CSE pour suivre les salariés et limiter les risques? (orientée prérogatives SSCT du CSE);
- Informations-Consultations du CSE: les obligations d'information de l'employeur et la BDES;
- Délais de consultations: que faire si l'employeur contourne les règles du jeu.

N'hésitez pas à faire remonter vers nous toutes les questions qui vous traversent, les dysfonctionnements que vous observez, les expériences dont vous voulez nous faire part.

Cela nous permettra de mieux vous accompagner et de mieux encadrer au niveau des conventions collectives vos réalités de travail.

Merci et bel été
Valérie de Montvallon.

Épargne salariale: pour tous!



La loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, soucieuse d'équilibre entre l'économique et le social, souhaite favoriser l'association des salariés à la réussite de l'entreprise, distribuer plus de pouvoir d'achat aux salariés, doter les TPE et les PME d'outils pérennes de performance collective les aidant à être plus compétitives et à mieux partager la valeur. Dans ce nouvel environnement législatif qui souhaite favoriser le dialogue social et un meilleur partage des fruits de la croissance, les branches ont un rôle majeur pour accompagner la transformation des entreprises.

La loi PACTE donne enfin une opportunité de transformer l'essai sur un levier essentiel de la performance collective: l'épargne salariale.

C'est pourquoi la loi PACTE a prévu l'obligation, pour les branches professionnelles, de négocier un régime de participation et d'intéressement avant le 31 décembre 2020. Les partenaires sociaux sont donc invités à se saisir de cette opportunité pour s'engager à leur tour pour une croissance durable et inclusive.

ÉPARGNE SALARIALE:

dans la branche des organismes de formation!

Après plusieurs séances de négociations, l'Accord relatif à l'Intéressement de la branche des Organismes de formation a été mis à la signature le 12 juin 2020.

Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés au sein de la branche. En effet, il comporte un accord type d'intéressement permettant à ces entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unila-

térale de l'employeur.

Les principales caractéristiques de l'accord type:

Les bénéficiaires de l'accord doivent avoir une ancienneté de 3 mois minimum.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, nous avons élaboré un régime d'intéressement dont la formule de calcul est la suivante:

seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaires HT de celui de l'année N-1.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Les critères de répartition entre salariés bénéficiaires sont les suivants:

- 50% uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail),
- 50% proportionnellement aux salaires ;

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle: les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Accord complet disponible sur notre site www.snepl-cftc.fr

ÉPARGNE SALARIALE:

dans la branche de l'EPI, enseignement privé indépendant IDCC 2691

Les négociations sont à l'ordre du jour mais n'ont pas commencé.

**Il y a URGENCE
pour le 31 décembre 2020 !**

Conditions d'adhésion aux accords d'intéressement et de participation de branche.

Un décret du 26 juin 2020 apporte quelques précisions

Intéressement et participation de branche: conditions d'adhésion

Un régime d'intéressement ou de participation peut être établi au niveau de la branche professionnelle. Dans ce cas, il doit être adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

En principe, pour y adhérer, les entreprises de la branche concluent un accord selon l'une des modalités de conclusion spécifiques à la participation et à l'intéressement. Cet accord doit être déposé sur la plateforme «Téléaccords» dans les délais requis.

Si l'accord de branche comporte des options que l'entreprise souhaite exercer (exemples: formule de calcul alternative, modalités de répartition différentes), l'accord déposé doit spécifier les options retenues par l'entreprise mais peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix (articles D.3312-1, alinéa 1, nouveau et D.3322-1 alinéa 1 nouveau).

La branche peut aussi proposer un accord d'intéressement ou de participation type «clef en main» aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (article L.2232-10-1 du code du travail).

Pour appliquer cet accord type, l'entreprise doit déposer un document unilatéral spécifiant son adhésion à l'accord sur la plateforme «Téléaccords» dans les délais requis (articles D.3312-1, alinéa 2, nouveau et D.3322-1 alinéa 2 nouveau). Une simple notification à la Direccte ne suffit donc pas.

Chroniques prud'homales : comment se débarrasser des petits litiges

Le Conseil de prud'hommes (CPH) est compétent pour connaître les litiges individuels entre employeurs et salariés liés à la rédaction, l'exécution ou la rupture du contrat de travail de droit privé.

Napoléon 1^{er}, par décret du 18 mars 1806, a créé à Lyon la première juridiction du travail, composée à l'époque de cinq négociant(s) fabricant(s) et quatre chefs d'ateliers. Cf fac simili

Cette juridiction a conservé cette composition : C'est une formation paritaire composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs. Chaque «collège» élit le même nombre de conseillers.

Chaque conseil de prud'hommes comporte une formation de référé et, sauf exception, cinq sections

- activités diverses
- agriculture,
- commerce et services commerciaux,
- encadrement,
- industrie.

Il est régulièrement observé depuis 2016 une baisse du nombre des litiges portés devant le conseil des prud'hommes. Le nombre d'affaires nouvelles portées devant les conseils de prud'hommes ont ainsi baissé respectivement de 18,50% en 2016, de 15 % en 2017 et 5,5% en 2018.

Cette baisse est attribuée par le ministère de la justice à la mise en place du « barème Macron » qui permettrait d'augmenter le nombre de négociations en cas de désaccord entre le salarié et son employeur. C'est une vision qui tend à considérer une baisse des litiges en la matière. Cette réalité est à moduler et doit tenir compte de plusieurs facteurs dont le délai ramené de 24 à 12 mois pour contester un licenciement d'une part et de la complexité de la requête utilisée pour saisir la juridiction depuis la loi du 6 août 2015 du même Emmanuel Macron d'autre part.

La saisine se fait au moyen d'un formulaire (le cerfa n°15586*07) assez complexe d'environ 7 ou 8 pages auquel le demandeur, le salarié dans la majorité des cas, doit fournir des pièces (contrat de travail, bulletin de paie et lettre de licenciement) ainsi que la raison de sa démarche. L'assistance d'un avocat la plupart du temps s'impose. De ce fait, mécaniquement,

les petits litiges ne sont plus enrôlés. Il est désormais trop complexe et coûteux de saisir le conseil pour quelques heures de travail ou jours de congés impayés.

En réalité les litiges existent toujours dans les mêmes proportions, parfois plus importantes, mais ne sont tout simplement pas portés devant le conseil.

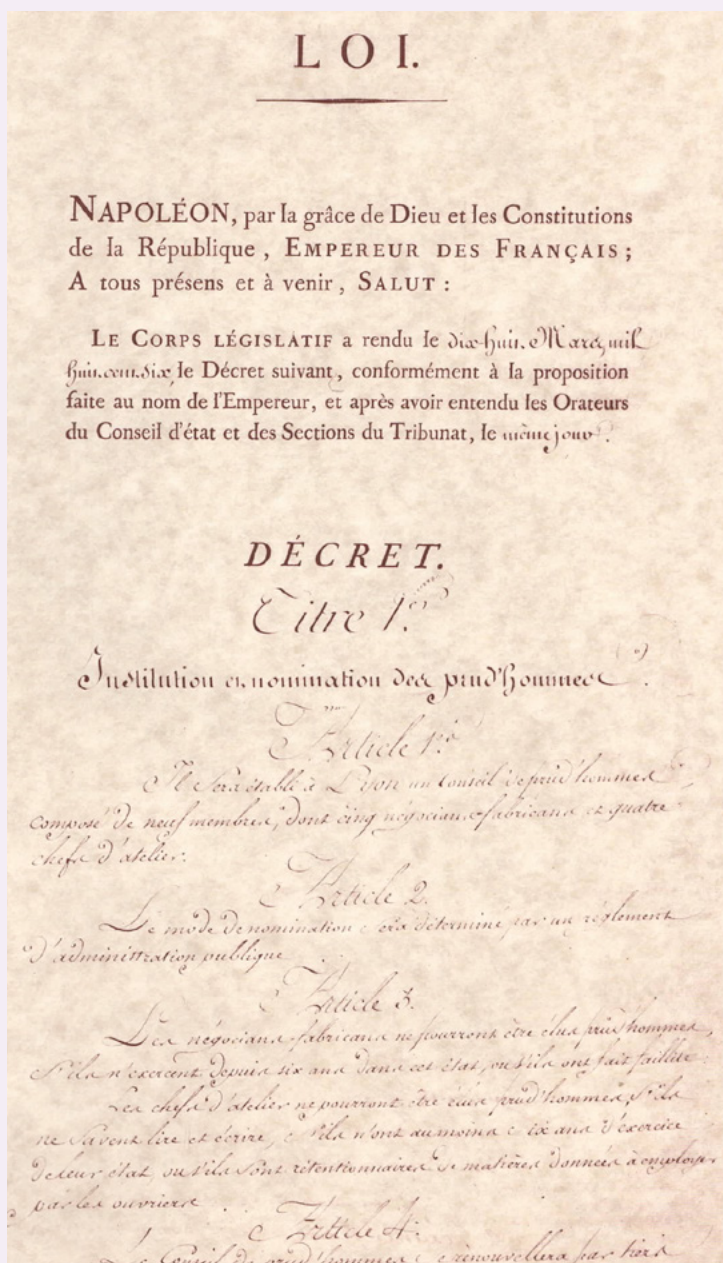
À Lyon, nous avons observé une augmentation du nombre de dossiers dans la section encadrement. Les litiges sont dans la plupart des cas très importants financièrement. Les cadres licenciés saisissent le Conseil et se font assister d'un avocat car ils ont les moyens financiers de le faire et/ou le montant des dommages demandés permettra de couvrir ces frais. Ce qui n'est pas possible pour un litige de quelques centaines ou milliers d'euros.

La durée moyenne d'une affaire dans la procédure prud'homale est de 15 mois. Ce délai est un autre frein pour les petits litiges. Derrière cette moyenne les amplitudes sont très importantes et compte tenu des moyens alloués à la justice prud'homale d'une part et de différents événements en 2020, ces délais vont se rallonger de façon très conséquente.

Il faut rester vigilant sur ce point ; en effet il est à craindre que l'on prépare depuis plusieurs années, textes après textes, la suppression de cette juridiction. Dernièrement la fusion des greffes nous fait craindre une fusion des TGI et des CPH. Ce que nous expliquerons lors d'une prochaine chronique.

Patricia Pernot-Sautetner
Membre du Conseil du Snepl-CFTC
et conseillère prud'homale au CPH de Lyon

Loi portant établissement d'un Conseil de Prud'hommes à Lyon – Du 18 Mars 1806



NAPOLÉON, Par la grâce de Dieu et les constitutions de la République, EMPEREUR DES FRANÇAIS, à tous présents et à venir, Salut

Le Corps Législatif a rendu, le 18 mars 1806, le décret suivant, conformément à la proposition faite au nom de l'Empereur, et après avoir entendu les orateurs du Conseil d'état et des sections du Tribunal le même jour.

DÉCRET TITRE PREMIER

Institution et Nomination des Prud'hommes
ART.1^{er}. Il sera établi à Lyon un Conseil de prud'hommes, composé de neuf membres, dont cinq négocians-fabricans, et quatre chefs d'atelier.

Le mode de nomination sera déterminé par un règlement d'administration publique.

ART.2. Les négocians-fabricans ne pourront être élus prud'hommes s'ils n'exercent depuis six ans dans cet état, où s'ils ont fait faillite.

ART.3. Les chefs d'atelier ne pourront être élus prud'hommes s'ils ne savent lire ni écrire, s'ils n'ont au moins six ans d'exercice de leur état, ou s'ils sont rétentionnaires de matières données à employer par les ouvriers.

ART.4. Le conseil de prud'hommes se renouvellera par tiers chaque année, le premier jour du mois de janvier. Trois membres, dont un négociant-fabricant et deux chefs d'atelier, seront renouvelés la première année.

Deux négocians-fabricans et un chef d'atelier seront renouvelés à chacune des deux années suivantes.

ART.5. Les membres du conseil de prud'hommes sont toujours rééligibles.

Chroniques à venir:

La misère des moyens mis au service du CPH :
une disparition annoncée ?

Un bureau de jugement ordinaire : états des lieux
des litiges existants

Le barème Macron : envers et contre tout ?

Pas sûr.

Le CPH : une juridiction pro salarié ?

NAO dans les différentes branches : Actualité des négociations

EPI, IDCC 2691 : la NAO 2020 enfin signée

Pour 2020, les négociations de la NAO ont permis d'obtenir une augmentation de tous les minima conventionnels à hauteur de 1,8%, sauf pour l'échelon 10 de la grille des enseignants. Cet échelon, évalué trop haut..., par les employeurs va nécessiter d'ouvrir des négociations sur la classification des enseignants du supérieur. Un besoin de précisions et de clarification se fait sentir dans la définition des « marches ».



Par ailleurs, afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons obtenu la rémunération du congé pour enfant malade (3 jours) de moins de 16 ans pris par un(e) salarié(e) dans la limite d'une fois par an dans les conditions suivantes :

« Tout(e) salarié(e) a droit à un congé de 3 jours rémunérés éventuellement fractionnés pour enfant malade de moins de 16 ans. Le congé est porté à 5 jours pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Les jours d'absence au-delà de 3 jours sont non rémunérés, ils peuvent donner lieu à une rémunération moyennant une récupération ».

Enfin, l'avenant de NAO porte également l'inscription dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant d'une disposition sur la tenue d'un entretien professionnel à l'issue d'un congé parental à temps

plein : « Pour les salariés en congé parental, l'employeur contactera le(a) salarié(e) dans les trois mois précédant la date prévisionnelle de reprise d'activité et au plus tard 30 jours avant celle-ci pour convenir de la date d'entretien professionnel prévu par la loi. Cet entretien, à la demande du salarié, pourra se tenir avant la reprise d'activité »



EPNL, IDCC 3218 : la NAO 2020 sous forme de décision unilatérale d'accorder 0% !!!

En raison de la rupture des négociations depuis avril 2019 et en raison des difficultés liées au confinement, frileusement, le collègue employeur de la CEPNL, dont l'AEUIC (instituts catholiques) se sont retranchés derrière les inquiétudes de la rentrée pour n'accorder aucune augmentation salariale et pas même une prime pour tous ceux qui ont été présents pendant le confinement !

Souhaitons que l'avenir leur donne tort et que les étudiants soient bien présents à la rentrée, nous reviendrons à la charge en début de 2021 pour faire le point de la situation et des réalités économiques.

La fédération CFTC Enseignement et Formation a écrit au collègue employeur :

Monsieur le Président,

Nous prenons acte avec un profond regret de votre décision unilatérale d'annoncer 0% d'augmentation des salaires.

Nous tenons à souligner toutefois que depuis le début du confinement le 17 mars les services administratifs ont fait du télétravail et que la continuité pédagogique a été assurée par toute la communauté éducative. De plus certains établissements qui le pouvaient ont eu la lourde charge de l'accueil des enfants de personnels de la première ligne.

Par ailleurs, la quasi-totalité des ressources des établissements scolaires sous contrat ou des instituts catholiques a été maintenue (forfait d'externat et contribution des familles/frais de scolarité), alors même que les dépenses afférentes à certaines activités (entretien des locaux, chauffage, consommations diverses, surveillances, activités diverses...) n'ont pas eu lieu. Les ressources des CFA ont été garanties par les OPCO selon l'instruction de la DGEFP.

C'est pourquoi la FD CFTC Enseignement & Formation demande une révision de cette décision de NAO 2020 à laquelle s'ajouterait une prime pour les salariés présents dans les établissements en cette période de confinement.

.....

OF, IDCC 1516 : la NAO 2020 seulement amorcée...

Au chapitre de la NAO des organismes de formation, une demande d'augmentation généralisée mais aussi de la prise en charge des congés « enfants malades » à l'instar de ce qui a été obtenu dans la Convention de l'Enseignement privé indépendant (cf ci-dessus).

Une négociation devait se tenir le 9 juillet au matin mais, au dernier moment, 2 organisations syndicales se sont désistées de la commission et une organisation patronale!

Du jamais vu!

La négociation est tombée à l'eau et est reportée au mois de septembre.

C'est faire bien peu de cas de l'intérêt des salariés et nous le déplorons!

Affaire à suivre... des nouvelles dans le journal de l'automne!

Actualités des OF

Appel d'Offres pour les régimes de branche en Prévoyance et santé

Le régime Prévoyance de la branche des organismes de formation a été institué par l'accord du 3 juillet 1992, avec une prise d'effet au 1er janvier 1993 (arrêté d'extension du 7 décembre 1992).

Depuis son entrée en vigueur le régime prévoyance a subi de nombreuses modifications et notamment :

- Avenant du 11 décembre 2018 relatif au degré élevé de solidarité;
- Avenant du 5 février 2019 relatif au financement du régime.

S'agissant du régime frais de santé de la branche des organismes de formation, il a été institué par l'accord du 19 novembre 2015, avec une prise d'effet au 1er janvier 2016 (arrêté d'extension du 6 février 2017). Cette obligation découlait de la mise en application de l'**Accord National Interprofessionnel (ANI)** promulgué le 11 janvier 2013, transposé dans le texte de **loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi**.

Comme pour la prévoyance, le régime a été modifié régulièrement au cours des 5 dernières années et notamment :

- Avenant du 11 décembre 2018 relatif au degré élevé de solidarité;
- Avenant du 15 octobre 2019 relatif à la mise en conformité «100% Santé».

La branche a recommandé à effet du 1^{er} janvier 2016, pour assurer et gérer ses régimes de protection sociale complémentaire frais de santé et prévoyance, les organismes suivants :

- En santé: AG2R La Mondiale, Harmonie Mutuelle et Malakoff Médéric;
- En Prévoyance: AG2R La Mondiale, APICIL, Malakoff Médéric et OCIRP

La recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2020, la branche a souhaité organiser une nouvelle consultation en vue de recommander un ou plusieurs organismes pour assurer et gérer ses régimes de protection sociale complémentaire santé et prévoyance.



La mutualisation qui s'instaure au sein d'un régime de branche est indispensable à la pérennité du régime mais aussi et surtout au bien commun pour l'ensemble des salariés bénéficiaires du régime. Les actions de solidarité mises en œuvre, la mutualisation des risques qui ne fait pas peser sur une entreprise le poids de sa propre sinistralité, l'absence de conditions d'accès aux garanties du régime pour tous les salariés affiliés, la gestion par les partenaires sociaux au sein d'institutions de prévoyance ou de mutuelles toutes à but non lucratif sont autant d'arguments qui doivent faire pencher le choix de l'entreprise vers un assureur recommandé par la branche, même si les entreprises ont la possibilité de choisir le ou les organismes assureurs recommandés ou tout autre opérateur de leur choix.

L'appel d'offres pour la période 2021 à 2025 s'est donc déroulé de février à début juillet 2020 permettant à la branche de choisir pour les 5 prochaines années les assureurs recommandés suivants :

- En santé: AG2R La Mondiale, Harmonie Mutuelle et Malakoff Humanis et APICIL qui a rejoint les recommandés en santé;
- En reconduisant à l'identique en Prévoyance: AG2R La Mondiale, APICIL, Malakoff Humanis et OCIRP

Quelles améliorations dans les nouveaux régimes :

En Prévoyance, l'amélioration la plus significative est celle de l'alignement du régime des non-cadres sur le régime des cadres.

Historiquement, le régime des cadres était plus « généreux » en termes de capital décès (300% du salaire annuel), une situation qui relevait de l'histoire de l'encadrement et de la « convention de 1947 » qui avait instauré un régime d'assurance décès obligatoire pour les cadres et une cotisation uniquement à charge de l'employeur sur la première tranche du salaire.

Le régime des non-cadres ne garantissait lui que 150% de capital décès. Nous avons largement contesté cette situation inégale qui ne trouve plus d'explication aujourd'hui d'autant que la branche compte 20% de cadres pour 80% de non-cadres!

Le nouveau régime de prévoyance mettra donc à égalité le taux retenu pour le capital décès à hauteur de 300%, sans distinction du statut cadre ou non-cadre.

En Santé, l'offre des garanties a été révisée pour une meilleure adaptation aux attentes des salariés.

Un choix plus large avec 3 niveaux de garanties possibles et un premier niveau minimum amélioré par rapport aux régimes existants précédemment, de quoi satisfaire les attentes de salariés et d'entreprises plus nombreuses. **Comme avant, les ayants-droits pourront également être affiliés à la demande du salarié.**

Action spéciale COVID 19 pour les salariés des OF

À la demande des partenaires sociaux, le Fonds d'action sociale de la prévoyance de branche a été mobilisé pour répondre aux difficultés financières liées au confinement.

Une aide de 300€ a été accordée, sous conditions de ressources, aux salariés relevant d'assureurs recommandés et qui en ont fait la demande.

Un plan de communication a été déployé par les assureurs et relayé par le Snepl-CFTC, 600 000€ seront ainsi distribués permettant à 2000 salariés de percevoir cette aide.



AG2R LA MONDIALE



malakoff médéric



Harmonie mutuelle



OCIRP
protéger. agir. soutenir

Ifocop délivre ses diplômes dématérialisés et sécurisés avec la technologie blockchain



Ifocop poursuit un double objectif: mettre fin aux documents papier et lutter contre l'utilisation de faux CV

Ifocop vient de délivrer ses premiers diplômes dématérialisés et sécurisés avec la technologie blockchain. L'organisme de formation poursuit ainsi un double objectif : mettre fin aux documents papier et lutter contre l'utilisation de faux CV en prouvant qu'une formation a été suivie en vue de l'acquisition de compétences précises.

Ces diplômés de l'Ifocop sont maintenant propriétaires d'une URL unique qui leur donne accès à leur diplôme sécurisé sur la blockchain. Cette URL permettra de générer un badge sur LinkedIn ou un QR code à intégrer au CV, les recruteurs pourront alors, d'un clic, vérifier l'authenticité du diplôme délivré par l'organisme.

Pour mettre fin aux documents papier et lutter contre l'utilisation de faux CV, l'Institut de formation commerciale permanente (Ifocop) est le premier établissement de ce type en France à délivrer ses diplômes dématérialisés, en les sécurisant avec la technologie blockchain. Le 30 avril dernier, 350 certificats authentifiés ont été adressés en ligne aux apprenants.

Créé en 1969 par le ministère des PME, Ifocop est spécialisé dans la formation en alternance des salariés et demandeurs d'emploi. Ses contenus couvrent divers domaines, dont ceux du numérique avec des modules axés autour du développement informatique, du e-marketing, ainsi que du web et du digital au sens large. Ce jeudi 26 mai 2020, l'institut a annoncé avoir délivré ses premiers diplômes numérisés et sécurisés via la blockchain. Au travers d'une collaboration avec BCdiploma, il est ainsi devenu le premier établissement en France à utiliser cette technologie pour délivrer des attestations dématérialisées et authentifiées à ses diplômés.

Le but de l'opération est double : il s'agit d'abord de remplacer le papier par des documents présentés en ligne puis de les sécuriser afin de prouver qu'une formation a été suivie en vue de l'acquisition de compétences précises. Le 30 avril dernier, 350 titres sécurisés ont été

Une URL unique pour tous diplômés

transmis aux apprenants, une opération qui aurait pris moins d'une heure, selon l'institut. Désormais, les personnes ayant terminé leur cursus dans cet établissement seront propriétaire à vie d'un lien URL unique qui leur donnera accès à leur diplôme sécurisé sur la blockchain.

Ce lien permettra de générer un badge sur LinkedIn ou un QR code à intégrer à son CV. Ainsi, d'un clic, les recruteurs pourront vérifier l'authenticité des diplômes délivrés par l'organisme. Un atout non négligeable à l'heure où, d'après une étude du Florian Mantione Institut, 75% des CV contiennent de fausses informations. Autre intérêt de la dématérialisation : Les attestations seront envoyées le lendemain de la décision du jury.



Pour aller plus loin, le centre de formation étudie la possibilité de délivrer progressivement des certificats dématérialisés et sécurisés aux anciens diplômés, à partir de 2021. « Ce lancement s'inscrit pleinement dans la digitalisation de nos principaux services », expose Bertrand Lamour, directeur du groupe Ifocop dans un communiqué. Effectivement, dès le lendemain du confinement décidé le 16 mars par le Président de la République, l'établissement a permis à ses 1000 stagiaires en cours de formation de poursuivre leur apprentissage en les basculant tous en 100% distanciel sur sa plateforme LMS. La mise à disposition d'un coaching pour chaque étudiant a facilité la prise en main des outils de formation à distance.

Mieux vivre son métier ?

Mobiliser ses ressources, gérer ses émotions, adapter ses comportements lors de situations de conflits, contribuer à la cohésion de l'équipe pédagogique !



Décoder nos émotions et comprendre celles des autres

Il est important de connaître et de comprendre nos émotions. Leurs causes sont rarement claires et nous avons tendance à les trouver irrationnelles. C'est une erreur! Elles nous adressent un signal pour agir et ont une influence déterminante sur nos comportements et nos capacités. Il faut être à leur écoute car elles nous indiquent la marche à suivre.

Toute émotion a un message positif qu'il faut décoder.

Les émotions sont au cœur de la relation, savoir les exprimer et recevoir celles des autres permet de mieux communiquer.

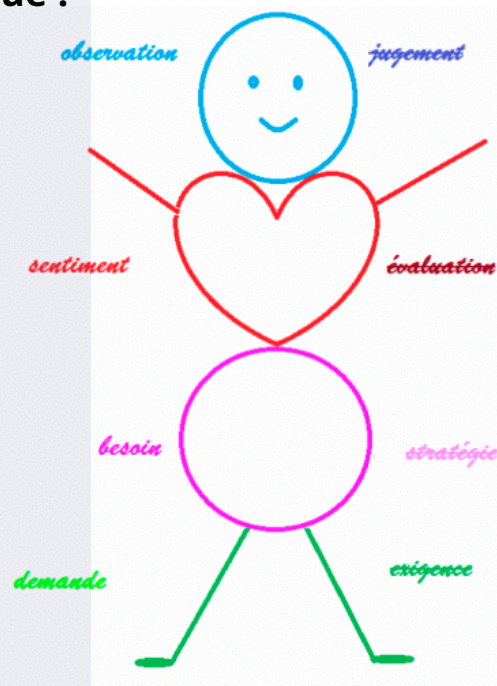
Qu'est-ce que je ressens?

Qu'est-ce que l'autre ressent?

Nous ne pouvons pas être entendus si nous ne prenons pas en compte l'état émotionnel de notre interlocuteur.

La communication non violente

La CNV est une façon d'adapter son comportement pour établir de bonnes relations. Par l'écoute empathique qui est l'aptitude à comprendre les sentiments et besoins de l'autre, il s'agit de percevoir sans évaluer ou juger sans pour autant être en accord avec le point de vue de l'autre. La mise en pratique de la CNV au quotidien suscite une écoute sincère de l'autre qui s'exprime souvent avec maladresse. La CNV nous enseigne comment comprendre les intentions véritables cachées derrière les mots. Les domaines d'application de la Communication non violente sont nombreux : Dans un environnement scolaire : par une écoute et un dialogue facilité avec les enfants et les adolescents. Dans le milieu professionnel : par la négociation, la gestion de conflit ou la gestion de l'agressivité.



La PNL : programmation neuro linguistique

La PNL consiste essentiellement à apprendre à penser et à communiquer plus efficacement, notamment en prenant en considération le point de vue des autres. Elle offre des techniques diverses dont certaines visent à aider les personnes à établir un rapport dans le cadre de relations difficiles avec conflit émotionnel. Elle est constituée de quatre piliers.

Le rapport: comment créer une relation avec les autres

La représentation sensorielle: prendre conscience de l'importance de nos sens qui filtrent les informations à partir desquelles chacun d'entre nous crée sa réalité.

La pensée en termes de résultats: penser à ce que l'on veut obtenir, plutôt que de raisonner en termes de problèmes à surmonter.

La flexibilité comportementale: changer de méthode lorsque nous n'obtenons pas le résultat souhaité.

Programmation

Programmes et habitudes construits au cours de notre évolution...

Neuro

...qui conditionnent notre façon de percevoir et de penser...

Linguistique

...et se manifestent au travers de notre langage et nos autres comportements.

Jean-Pierre Borne
Coach professionnel certifié RNCP
jpbcoaching.com
jpbcoaching@gmail.com

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.

EFE groupe Abilways : Les élections vues par notre élu : Bruno Pfeiffer

La nouvelle tombe après le confinement : la DRH du groupe (Abilways) programme des élections partielles pour compléter 3 sièges manquants depuis décembre 2019 (sur quatre) au CSE de la société EFE Formation, une société de formation de haut-niveau. La marque d'Abilways EFE couvre les expertises métiers (Assurance, Banques, Droit, Fiscalité...) et humaines (Management, Efficacité Professionnelle...).

A l'origine, EFE avait acheté le CFPJ en 2003, alors en redressement. J'ai été transféré à EFE en décembre 2019 de cette autre société du groupe (le CFPJ, Centre de Formation et de Perfectionnement des Journalistes). Au CFPJ, j'étais Secrétaire du CE et délégué syndical SJ-CFTC, cela depuis cinq mandats (cela au titre du Syndicat des Journalistes - CFTC).

Sacré challenge : peu d'ex-CFPJ à EFE ! Le premier tour est prévu le 7 juillet 2020.

Crainte d'abstention : en effet, la DRH a demandé à beaucoup de salariés, en activité partielle ou en télétravail, de poser les congés en juillet/août.

Sous pression, je me retourne vers le SNEPL-CFTC, signataire du protocole du CSE d'EFE en 2019.

Là, on me dispense rapidement soutien, conseils et moyens pour déposer la liste. La CFE-CGC et le SNPEFP-CGT présentent aussi des figures.

En tant que plus ancien salarié, je suis retenu pour tenir le bureau de vote.

À ma grande surprise, les électeurs défilent (35 sur site) ! Sur 79 salariés, 58 se prononceront (23 par courrier). En définitive, sur les 3 sièges, chaque syndicat en décroche un (je deviens suppléant à la proportionnelle des voix). Objectif atteint.



DÉMÉNAGEMENT

Ça y est ! Les cartons sont déballés,

le Snepl est installé dans les nouveaux locaux de la Tour Essor
14-16 rue Scandicci à Pantin 6ème étage.

01 84 74 14 09

Facile d'accès :

Train: H, RER: E, Métro: 5,

Bus: 170, 60, 61, 75, Tram: T3B,

nous serons heureux de vous accueillir dans un grand bureau.



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR 14-16 rue Scandicci 93500 PANTIN

06.12.04.89.50 01 84 74 14 09

Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2020

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> Mr <input type="checkbox"/>	Nom	Prénom			
Adresse CP Ville					
Date de naissance		Lieu de naissance			
Tél Personnel		Tél mobile			
mail pour nos échanges					
Secteur d'Activité					
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>	CFA <input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>			
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>					
Etablissement(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 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

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

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

À

Le

Signature

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'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	53,00 €	34,98 €	18,02 €	1,50 €
< 1000 €	76,00 €	50,16 €	25,84 €	2,15 €
1001 € à 1250 €	98,00 €	64,68 €	33,32 €	2,78 €
1251 € à 1500 €	118,00 €	77,88 €	40,12 €	3,34 €
1501 € à 1750 €	130,00 €	85,80 €	44,20 €	3,68 €
1751 € à 2000 €	141,00 €	93,06 €	47,94 €	4,00 €
2001 € à 2250 €	154,00 €	101,64 €	52,36 €	4,36 €
2251 € à 2500 €	166,00 €	109,56 €	56,44 €	4,70 €
2501 € à 2750 €	179,00 €	118,14 €	60,86 €	5,07 €
2751 € à 3000 €	189,00 €	124,74 €	64,26 €	5,36 €
> 3000 €	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

ETABLISSEMENT GUICHET N° COMTPE RIB
 20041 00001 2258090B020 70
IBAN : FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070

DOMICILIATION

LA BANQUE POSTALE - CENTRE FINANCIER 75900 PARIS CEDEX 15

TITULAIRE DU COMPTE

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE LAÏQUE (SNEPL-CFTC)
 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.