

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Hiver 2020-2021 n°170

Vers le bout du tunnel ?

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





Inaptitude professionnelle : vous êtes accompagné

Le médecin du travail vous a déclaré en inaptitude professionnelle* ?

Grâce au fonds de solidarité mis en place par les partenaires sociaux de votre branche et à votre contrat de prévoyance Malakoff Humanis, vous pouvez bénéficier d'un soutien financier pour mieux vivre ce mois sans rémunération.**

Pour en savoir plus, appelez le : 3996 service gratuit + prix d'un appel local
ou adressez un e-mail à : actionsociale.assurance@malakoffhumanis.com

* Inaptitude professionnelle : 30 jours sans salaire

** Conditions d'octroi : montant maximum de l'indemnisation de 2500 € par mois sous conditions de ressources.

MH1946_2001 © AdobeStock

Sommaire

Faut-il signer un accord APLD et comment	4
Différence entre APLD et activité partielle de droit commun	12
Questions réponses destinées aux salariés placés en activité partielle	14
Entretiens professionnels reportés	16
Dernier rappel DIF CPF	16
Elections TPE	17
Procès Verbal de la reunion du CSE	20
Brèves sur le CSE	23
Actualités des Branches	24
Actualités de l'EPI	28
Des outils à votre service : le-syndicat.com	29
Formations	29
Les étudiants vivent mal l'ère du Covid	30
France Compétences	32
Zoom Paie	34
Bulletin d'adhésion	35

Directeur de la publication :
Hervé Coppier

Rédacteurs :
Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallon,
Patricia Pernot-Sautetner
Marie Roussel

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

CFTC-SNEPL - n°170

Cher(e)s adhérent(e)s

Comme le veut la tradition, nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2021 pour vous et vos proches! Surtout la santé, après cette année 2020 marquée par cette pandémie mondiale et ces deux confinements. Le bilan sanitaire est grave, l'espérance est dans les vaccins...

De nombreuses questions restent en suspens.

Il faut avouer que notre pays a beaucoup de mal à s'organiser (masques, tests et maintenant retard sur la vaccination).

Nous manquons cruellement de décideurs industriels et aussi de personnes compétentes dans le savoir-faire à tout niveau. Désindustrialisation, Hôpitaux sous dotés en personnel... On ne sait absolument pas réagir à l'urgence ! Pourtant la France investit des milliards dans la recherche ! L'administration centrale est sclérosée.

Côté éducation, il faut à tout prix continuer l'école et faire revenir nos étudiants dans les universités en petits groupes!

Le « quoi qu'il en coûte » doit justement servir à réindustrialiser la France pour la transition écologique, énergétique et alimentaire.

Pour revenir à notre bulletin, vous y trouverez des articles concernant bien sûr l'activité partielle de longue durée, sur faut-il signer un accord sur l'APLD? ainsi que des questions/réponses que se posent les salariés sur ce thème.

À noter le premier accord formation dans la branche des OF ainsi que l'actualité dans les branches que nous suivons. Merci à nos négociateurs qui continuent leur travail à distance !!!

Un autre article vous informera sur la rédaction d'un PV du CSE et sur le report des entretiens professionnels.

Au sujet des élections TPE, faites voter CFTC dans votre entourage, vous connaissez forcément des salariés concernés!

Bon début d'année, courage et résilience en attendant de voir le bout du tunnel.

Hervé Coppier
Président

Faut-il signer un accord d'Activité Partielle de Longue Durée et comment le signer ?

Qu'est-ce qu'un accord d'Activité partielle de longue durée ?



Le dispositif spécifique d'activité partielle, institué par la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#), a pour objectif de permettre aux entreprises de faire face aux **conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19**. L'objectif affiché de ce dispositif est de **préserver les emplois et sauvegarder les compétences** au sein d'entreprises connaissant une baisse d'activité durable. Cette baisse ne doit pas être de nature à compromettre leur pérennité.

Concrètement, le dispositif autorise une réduction du temps de travail **jusqu'à un maximum de 40% d'heures chômées, compensées par l'État** dans des conditions financières plus favorables que le régime d'activité partielle dit de droit commun, **sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle** de la part de l'entreprise. La réduction d'activité autorisée dans le cadre de l'APLD est limitée à 40% de la durée légale (et non de la durée conventionnelle ou contractuelle), soit une réduction maximum de 14 heures par semaine. Elle s'apprécie par salarié et pour la durée du dispositif. Des semaines d'inactivité sont donc possibles à condition d'être compensées par des semaines d'activité afin d'atteindre la limite maximum de 40 % de réduction de la durée du travail sur la période de référence.

Dans des cas exceptionnels, sur décision de l'autorité administrative et si un accord collectif le prévoit, la limite peut être portée à 50 % dans des cas exceptionnels résultant de la dégradation de la situation de l'entreprise. Une attention particulière sera donc

portée à la rédaction du diagnostic en préambule de l'accord, qui servira de référence pour apprécier cette dégradation. Les écoles de FLE (Français Langue Etrangère), par exemple, bénéficient depuis peu du taux majoré d'allocation d'activité partielle accordé au secteur du tourisme (S1 bis) ; Décret du 30 décembre 2020.

Son but premier est d'éviter les plans sociaux et des licenciements puisque l'activité, même si elle ne reprend pas immédiatement, devrait reprendre à moyen terme. A ce titre, l'employeur s'interdit, en contrepartie de la mise en place de l'APLD, de licencier pour motif économique des salariés placés en APLD pendant la durée d'application de l'accord. Pour plus de clarté, une clause de non-recours à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pendant la durée totale de l'APLD devra être inscrite dans l'accord.



Pour autant, cela n'empêche pas l'employeur de se restructurer durant cette période. Il serait en effet possible de mettre en place un PSE concomitamment

à l'APLD pour les salariés qui ne sont pas en activité partielle et qui ne sont pas concernés par l'engagement de maintien de l'emploi. Si cela devait être le cas, il faudrait cependant veiller à définir précisément le périmètre de cet engagement. La rédaction de l'accord ou du document unilatéral sur ce point devra être particulièrement claire et précise s'agissant des services concernés.

Par ailleurs, les ruptures du contrat de travail dans le cadre d'un plan de départs volontaires ou d'une rupture conventionnelle collective pourraient également être envisagées par l'employeur. Il sera donc important d'inclure, dans la négociation de l'accord, si vous le souhaitez, des clauses de non-recours à toute forme de licenciement par l'employeur aussi longtemps que dure l'accord APLD. Il est bon de rappeler à l'employeur qu'il s'agit toujours et encore de SAUVEGARDE de l'emploi et que le recours à un accord APLD doit être envisagé en priorité.



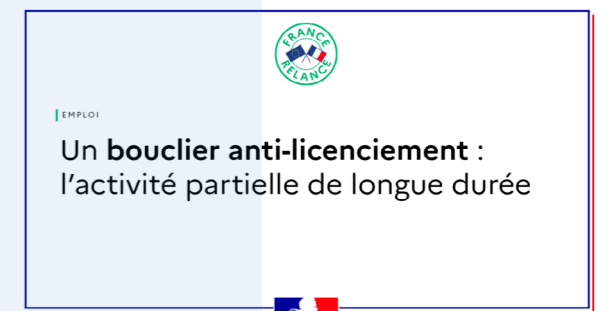
Le dispositif est applicable sous réserve de conclure entre **le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022** un accord collectif (établissement, entreprise, groupe ou branche étendu) réduisant le temps de travail, selon des modalités fixées par la loi du [17 juin 2020](#).

Deux possibilités pour avoir recours à l'APL :

1. Conclure un accord collectif majoritaire au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe autorisant le recours à ce dispositif.
2. Par Décision Unilatérale de l'Employeur, et sous réserve que les entreprises soient couvertes par un accord de branche étendu autorisant un tel recours. Dans ce cas, consultez l'éventuel accord de branche APLD : la décision unilatérale ne peut pas déroger au périmètre ou au contenu des engagements. Ce dispositif sera contrôlé par l'administration, à la

fois sur la régularité de l'accord mais aussi sur l'exécution des engagements pris pour le maintien des emplois.

À défaut de respecter scrupuleusement son engagement, l'employeur s'expose au remboursement des allocations perçues, étant toutefois précisé que l'administration peut exonérer l'employeur de ce remboursement en cas d'incompatibilité avec la situation économique et financière de l'entreprise ou bien si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord ou le document unilatéral.



L'APLD et le dialogue social : qui peut négocier l'accord ?

Le dispositif repose sur le dialogue social et la conclusion d'un accord majoritaire. Il peut être négocié par toutes les entreprises disposant d'un CSE ou d'un délégué du personnel. Il est négocié avec les Délégués Syndicaux ou, en l'absence de DS avec un élu du CSE, mandaté ou non par une organisation syndicale. En l'absence de CSE ou de délégué du personnel un accord APLD peut être souscrit par Décision Unilatérale de l'Employeur (**DUE**), et sous réserve que les entreprises soient couvertes par un accord de branche étendu autorisant un tel recours. La convention collective de l'Enseignement Privé Indépendant (IDCC 2691) a signé, le 10 décembre 2020, un tel accord qui doit être étendu.

La mise en place envisagée d'un APLD entre dans les cas de consultations obligatoires du CSE. En effet, en application de l'article [L. 2312-8 du Code du travail](#), une consultation est nécessaire en cas de **projet de l'employeur touchant les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail**.



Elle peut être organisée au cours d'une réunion plénière régulière ou au cours d'une réunion plénière exceptionnelle.

Faire une analyse partagée de la situation économique et financière de l'entreprise

Avant d'envisager un recours à l'APLD, il faut donc que les délégués du personnel et les élus vérifient l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique de l'entreprise. En cas de doute sur l'opportunité de recours à l'APLD, n'hésitez pas à procéder à une analyse financière et économique de la situation de l'entreprise en étudiant les documents financiers et comptables que l'employeur doit mettre à votre disposition dans la **BDES**, ou en lui demandant de vous les fournir. Si vous souhaitez recourir à une **expertise comptable**, ce qui est recommandé, vous pouvez toujours le faire dans le cadre de votre **budget de fonctionnement du CSE**.

Mais si les élus du CSE constatent par l'analyse de la situation économique et financière de l'entreprise que la mise en œuvre de l'activité partielle ne suffit pas à remettre l'entreprise sur les rails, ces élus ont la possibilité de déclencher un **droit d'alerte économique**. Cela permettra d'obtenir un financement partiel d'une expertise comptable et la possibilité d'interroger le commissaire aux comptes de l'entreprise et aussi de transmettre un rapport directement aux organes d'administration de l'entreprise.

Il appartient aux élus de s'interroger et d'interroger l'employeur notamment sur :

1. Les causes de l'activité partielle et les éléments chiffrés permettant de les mesurer,
2. Les éléments permettant d'envisager un retour à la normale prochainement,
3. Les mesures prises pour limiter au maximum l'impact pour les salariés,

4. Les conséquences en matière de dates de congés payés,
5. Les modalités de fonctionnement du CSE pendant la période d'activité partielle (prévoir des points réguliers pour vérifier l'amélioration de la situation de l'entreprise).

L'absence de chiffrage ou de scénarios de reprise de l'activité ne pourra qu'interroger la loyauté de la négociation et de l'information-consultation du CSE. N'hésitez pas à rappeler à l'employeur récalcitrant qu'il bénéficie, par cet accord, d'une **aide financière publique** jusqu'à ce que la situation redevienne normale et qu'il vous semble légitime d'avoir un droit de regard sur la pertinence et la structuration de cette aide. Les subventions publiques sont accordées sous réserve d'acceptation par l'administration.

En négociant un accord APLD, vous pourrez en définir avec l'employeur les modalités, notamment les garanties sur l'emploi, la formation et le suivi de sa mise en œuvre !

Comme pour toutes les informations-consultations obligatoires, vous disposez d'un délai légal d'un mois avant de remettre votre avis, et de deux mois si vous avez recours à un expert-comptable. Le dispositif de réduction des délais de conclusion et d'extension des accords collectifs ([art. 11 bis de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#)) pendant la période d'urgence sanitaire n'est pas reconduit. Il s'appliquait uniquement aux accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020 inclus.



Demander des contreparties aux concessions que vous faites au nom des salariés en signant un accord APLD :

Faites une liste des contreparties que vous voudrez demander : indemnités complémentaires, abondement du Compte personnel de Formation (CPF), association des dirigeants et des actionnaires aux efforts, clause de retour à meilleure fortune ?

Ce que doit contenir l'accord :

Un préambule comportant :

- Un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche en précisant notamment les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi. Il est recommandé de prévoir **des indicateurs objectifs** (chiffre d'affaires, rentabilité, la perte d'un nombre d'élèves, le public ciblé par l'établissement, etc.). Ne pas oublier les conditions dans lesquelles la limite de réduction d'activité de 40 % peut être dépassée. Sinon, la Direccte ne pourra pas valider la demande.
- Les perspectives économiques de retour à l'emploi.
- Point facultatif mais qui nous semble essentiel : L'intention des signataires : diminuer l'horaire de travail en contrepartie **d'engagements de la part de l'employeur**. Le non-respect des engagements entraîne le remboursement des indemnités versées par l'État. (Un décret pourrait venir modifier ce dernier point). Une phrase du type « Les partenaires sociaux encouragent le recours au dispositif d'activité partielle longue durée afin d'éviter au maximum des licenciements économiques. » pourrait être bienvenue.

- Une **clause de retour à meilleure fortune** constituerait dans les accords un juste retour des choses pour les salariés.

1. Les dates de début et de fin du dispositif ;

La date à partir de laquelle / et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité. Le dispositif est d'au minimum 6 mois renouvelables.

Ne prévoyez pas une durée initiale trop longue, il vaut mieux prévoir des clauses de suivi mensuelles pour évaluer la suite à donner et renégocier un renouvellement.

L'employeur peut y avoir recours entre 6 et 24 mois, consécutifs ou non sur **une période de 36 mois consécutifs**.

Rien ne semble interdire, dans la loi, le recours à une rétroactivité. [Un décret du 14 décembre 2020](#) vient redonner un intérêt à l'APLD en neutralisant la nouvelle période de confinement. Cette neutralisation vise à inciter les employeurs à mettre en place l'APLD puisqu'elle s'applique aux accords ou documents unilatéraux postérieurs au 16 décembre 2020. Pour les employeurs couverts par un accord APLD antérieur au 16 décembre 2020, ils pourront en bénéficier en déposant un avenant à leur accord ou au document unilatéral, validé/homologué par la Direccte.

2. Les activités et les salariés concernés ;

Il faudra négocier l'accord au niveau où la diminution de l'activité est avérée. A la différence du dispositif APLD de droit commun, l'individualisation n'est pas permise. Seules sont admises des différences entre unités de production, services, ateliers, etc. ou par roulement entre les salariés. Ces deux impératifs peuvent donc, en pratique, poser problème.



Par exemple, un salarié à temps partiel pourrait voir sa durée du travail significativement réduite par rapport à ses collègues à temps plein au sein du même service. Dans le cas de salariés en activité très partielle on peut envisager leur exclusion du dispositif d'activité réduite. Le taux d'occupation sera alors à définir mais il faut le faire de façon collective.

Pour faire appliquer **une égalité de traitement** (dans le cas où les affectations des enseignants ou formateurs en activité partielle, par exemple, n'auraient pas été identiques), il faut donner à voir les régulations collectives qui s'opéreront, au risque de constater un traitement inéquitable dans le placement en APLD: demander un état des lieux par service avec l'ensemble des personnes appartenant à ce service, mais en anonymisant les personnes. Il faut poser un article de suivi de l'APLD et de l'impact de l'APLD à l'intérieur de chaque service

Tous les 6 mois le dispositif peut être renouvelé mais il faut que l'entreprise consulte le CSE avec des éléments chiffrés et que cela soit transmis à la Direccte.

Faites peser sur l'employeur cette obligation de suivi de l'accord.

3. Périmètre des salariés éligibles et catégories éventuelles (fermeture totale ou partielle d'un service)

Est-il pertinent dans un établissement de fermer totalement certains services (et donc de placer en APLD des salariés à 100% de leur quotité de travail) surtout s'il y a continuité de l'activité pédagogique? Pour certaines activités, la question pourrait se poser, mais alors peut-être faudrait-il circonscrire l'accord APLD à 100% à ces seules activités qui seraient mentionnées dans l'accord. On peut lister les services suivants: Cafétéria si elle est fermée; Hébergement s'il est fermé; Ménage, si fermeture des locaux.

4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, qui ne peut pas être supérieure à 40%, sauf cas exceptionnel (50%). (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 4)

Cette réduction d'horaire s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif. La réduction de 40% du temps de travail n'est pas linéaire, elle peut varier, mais elle ne doit pas dépasser 40 % sur toute la période concernée.



5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle;

Maintien dans l'emploi: sauf stipulation spécifique, ces engagements de maintien de l'emploi portent «sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise»

L'article sur le maintien dans l'emploi doit être bien balisé. Il doit prévoir **la période pendant laquelle l'employeur ne peut pas avoir recours au PSE**, au licenciement collectif ou au plan de départ volontaire dans le cadre du PSE. Cette période peut dépasser la durée de l'accord APLD.

L'accord doit définir la nature, la durée et le périmètre de l'engagement: Les départs devront-ils être remplacés sur les mêmes postes? Quelle flexibilité

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^d semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^d semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	40% en moyenne

laissez-vous à l'employeur, avec quelles contreparties? Négociez des engagements plus protecteurs: maintien d'un effectif constant (impliquant le remplacement de tout salarié partant, quelle que soit la forme: APC, RCC, ruptures conventionnelles individuelles...)

Formation professionnelle: Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Il est recommandé que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés.



Nous vous recommandons de cadrer le volume/ la nature des formations et la population concernée et de prévoir une indemnisation au-delà de l'indemnisation légale pour les salarié.e.s en formation.

Vous pourriez envisager que préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif d'APLD puisse définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE formation et le FSE pour le financement des coûts de formation engagée pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, etc. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi, FNE-Formation, s'intègre aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif [Appui aux mutations économiques \(AME\)](#).

Avantages pour l'entreprise: taux de prise en charge par l'État de 100% des coûts pédagogiques pour tout dossier déposé complet au 31 octobre (dispositif provisoire COVID-19). À compter du 1^{er} novembre 2020: 70% de prise en charge des frais pédagogiques pour les formations des salariés en activité partielle et 80% pour les salariés en activité partielle de longue durée dans un plafond moyen de 6000 euros par salarié et par an.

FNE - Formation

6. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Il importe de prévoir:

- Des points de communication réguliers entre la direction, les IRP mais aussi les salariés. Il faut définir la périodicité de l'information (Elle a lieu au minimum tous les trois mois). Une période de deux mois peut sembler plus adaptée. A défaut de CSE, l'accord devrait prévoir des modalités d'information des salariés.
- Les modalités de communication de ce document négocié ou unilatéral aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Cette communication



fait état de la décision d'homologation par l'administration.

- La transmission d'un bilan, portant sur le respect des engagements pris, au CSE puis à l'autorité administrative et ses échéances.

Ce que peut (et devrait) contenir l'accord

1. Les modalités d'indemnisation et les conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi dans l'établissement ou l'entreprise.

Le salarié placé en APLD perçoit une indemnisation versée par l'employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute (84 % du salaire net). La rémunération maximale brute prise en compte pour le calcul est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic. L'employeur perçoit, quant à lui, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, également plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée, peut intervenir au terme de la période de référence, si nécessaire.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, les négociateurs peuvent demander, pour améliorer l'indemnisation des salariés concernés, que soit maintenue totalement ou partiellement la rémunération.

Exemple :

- Salaire mensuel brut inférieur à 2 100 € : 98%
- Salaire mensuel brut entre 2 100 € et le plafond de la Sécurité sociale : 80%
- Salaire mensuel brut égal ou supérieur au plafond de la Sécurité sociale : 75%.

- Les avantages pour l'employeur sont les suivants : Un reste à charge de 10% de la rémunération brute pour l'employeur
- Mais zéro cotisation sociale et patronale sur l'allocation versée, d'où un reste à charge de 6,7% en coût salarial total !

2. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés

pendant la durée de recours au dispositif ; Alors que les syndicats voulaient que le décret impose la présence dans l'accord d'engagements sur «les efforts proportionnés» faits par les dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires, le décret le rend possible mais pas obligatoires.

Dans tous les cas, il faut mettre dans l'accord les efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis pour plus de transparence.

3. Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

Congés payés : *La rémunération brute est celle qui sert d'assiette à l'indemnité de congés payés (article L.3141-24 du code du travail).*

[L'ordonnance du 16 décembre 2020](#) prolonge jusqu'au 30 décembre 2021 les mesures permettant d'imposer une prise de congés ou de jours de repos.

[Le décret du 20 décembre 2020](#) précise que l'État prendra en charge 10 jours de congés payés pris par leurs salariés entre le 1er et le 20 janvier 2021, dans les secteurs fortement affectés par la Covid-19 (impossibilité de recevoir du public, forte baisse du chiffre d'affaires. Exemple : écoles de FLE).

Compte tenu des spécificités de nos branches et de la notion de bloc estival, il convient de porter une attention particulière dans l'articulation entre le dispositif de l'activité partielle de longue durée et l'organisation de la prise des congés payés.

Formation : Il s'agit de pouvoir utiliser le mécanisme prévu à l'article [L. 6323-11 du Code du travail](#) qui permet de définir, par accord, des formations éligibles au compte personnel de formation avec **un abondement de l'employeur**. Les droits de CPF ne sont pas mobilisables par l'employeur, sauf accord du salarié dans la création d'un parcours de formation individualisé. Il existe un CPF de transition professionnelle ainsi que des dispositifs de reconversion par l'alternance (Pro-A).

4. Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales :

Droit syndical :

Accomplissement des missions des élus et des délégués syndicaux :

La loi dit « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. ».

Quels sont les moyens informatiques alloués par la Direction pour l'exercice de leur mission (accès aux boîtes mails pro, réunions zoom, sondages à distance etc.) ?

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité et doit être proportionnée au but recherché (Cour de Cassation, 26 février 2020, n°18-24.758 F-D).

Moyens alloués aux organisations syndicales, en situation exceptionnelle, pour :

- Préparer les réunions de négociation ;
- Étudier les dossiers ;
- Faire appel à des experts ;
- Communiquer auprès des salariés ;
- Mettre en œuvre le suivi de l'accord ;
- Participer aux réunions de révision de l'accord.

Suivi de l'accord :

Ce dispositif doit permettre de mesurer et d'évaluer :

- La situation économique de l'entreprise et les perspectives de reprise de l'activité.
- La modulation de l'activité et le renouvellement ou non du dispositif APLD.
- L'impact de l'APLD à l'intérieur de chaque service sur la charge de travail et les objectifs des salariés. (Nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ; âge, sexe et nature des contrats de travail concernés par l'APLD ; nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ; activités concernées par la mise en place de l'APLD)

- La pertinence des actions de formation professionnelles mises en œuvre et le nombre de salariés concernés.
- L'opportunité pour l'employeur de prendre à sa charge le maintien d'une indemnisation totale ou partielle des salaires.

Clauses de révision de l'accord.

La demande devra indiquer le motif, des propositions de rédaction nouvelles, et sera notifiée avec accusé de réception aux autres parties signataires. Les délais de réunion de la commission de révision à partir de l'envoi de la lettre recommandée devront être définis.

Homologation par la Direccte

L'autorité administrative – la Direccte – contrôlera le respect des engagements de chacun et le respect de la loyauté de la négociation et de l'informa-



tion-consultation du CSE.

Ressources annexes

Vous trouverez :

Dans les carnetsdroitdutravail.com un livre blanc APLD ainsi que des tableaux de la procédure en cas de la signature d'accord collectif et en cas d'élaboration d'un document unique par l'employeur

Dans les carnetsdroitdutravail.com un accord APLD signé par la CFTC, la CGC-CFE, la CFDT et la CGT. (accord Syntec, 10 septembre 2020).

Sur le site travail-emploi.gouv.fr, des questions-réponses concernant l'APLD.

Hélène Dufresne et Valérie de Montvallion

Différences entre APLD et Activité partielle de droit commun

	Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée
Quel principe ?	Lors d'une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du code du travail) : <ul style="list-style-type: none"> • Conjoncture économique ; • Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; • Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; • Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; • Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. 	Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, en raison de la crise de la Covid 19, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.
Consultation et avis du CSE	Oui pour les CSE de 50 ETP et plus. L'article L. 2312-8 du Code du travail, une consultation est nécessaire en cas de projet de l'employeur touchant les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail. Cette obligation est renforcée par l'article R 5122-2 du code du travail : le CSE doit désormais être informé à chaque échéance d'une autorisation d'activité partielle (soit au plus tard tous les trois mois à compter de 2021) sur les modalités de sa mise en œuvre.	
Autorisation de la Direccte	Oui. Sans réponse sous 15 jours = autorisation	Oui. Validation dans un délai de 15 jours. En l'absence de réponse = validation tacite
Durée de l'activité partielle	3 mois renouvelables une fois à partir de janvier 2021. Soit 6 mois sur une durée de un an.	Entre 6 et 24 mois non consécutifs sur une période de 36 mois consécutifs

Quotité d'activité partielle	Elle peut être totale en cas de fermeture de l'établissement	40% de réduction d'activité en moyenne sur la durée de la période.
Allocations versées à l'employeur	- Jusqu'au 31 décembre, le taux horaire est égal à 60% de la rémunération horaire brute au moins - À partir du 1er janvier, possibilité d'un taux horaire à 36%. À l'exception des FLE pour notre branche dont l'allocation sera de 70% et ce jusqu'au 1er mars 2021.	Le taux horaire est égal à 60% de la rémunération horaire brute
Indemnités versées par l'employeur au salarié	- Jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du salaire brut antérieur du salarié. - À compter du 1er janvier 2021: 60% minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC. Soit 72% du net.	70% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC. Soit 84% du net.
FNE Formation Durée	- la formation doit correspondre à la période durant laquelle le salarié est placé en activité partielle, - sauf action de VAE qui peut dépasser cette période.	- la formation peut dépasser la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD ; - la formation ne peut excéder une durée de douze mois.
FNE Formation et coûts pédagogiques	- À partir du 1er novembre, l'aide est à hauteur de 70% des coûts pédagogiques.	- Le taux de prise en charge est de 80% avec un plafond moyen de 6000 euros par salarié et par an

Questions-réponses à destination des salariés placés en activité partielle.



1- Que devient mon contrat de travail lorsque mon employeur me place en activité partielle ?

Durant les heures chômées correspondant aux périodes d'activité partielle, le contrat de travail des salariés est suspendu.

2- Est-ce que je continue à acquérir des droits à congé payé lorsque je suis placé en activité partielle ?

Oui, ces heures chômées sont prises en compte dans l'acquisition des droits à congés payés. Le décret prévoit que cette règle s'applique aussi aux indemnités compensatrices de congés, qui doivent donc être versées sur la base du salaire reconstitué [C. trav., art. R. 5122-11 mod.]

3- Si on prend des congés pendant la période d'APLD, sont-ils considérés comme 100% de temps de travail ?

Oui, les CP sont indemnisés par l'employeur et ne sont pas à prendre en compte dans le dispositif d'APLD. Les CP sont une suspension du contrat de travail et l'activité partielle aussi donc soit vous êtes en activité partielle soit en CP, mais pas les deux.

4- Le dispositif de l'APLD doit-il s'appliquer à l'ensemble des salariés (tous les services, et au sein d'un même service tous les personnels) ?

La loi du 17 juin 2020 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l'APLD. En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de travail, atelier, services, etc.

5- Le temps de travail qui semble être de 60%, est-il lissé sur la période d'APLD pour tous les salariés ? (Auquel cas il faudrait avoir un tableau de suivi des heures tel celui que les profs ont tous les mois afin de ne pas dépasser le temps de travail maximum) ?

Oui, le temps de travail peut être lissé sur la période. Si la période est d'un an, il pourra être prévu que des durées de travail atteignent 100% et donc APLD 0%, voire même l'inverse un mois à 0% d'activité et 100% d'APLD. Le principe étant que sur la durée du dispositif la moyenne soit bien respectée 60% activité et 40% APLD.

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

6- Une obligation de formation semble être un des termes de l'accord : nos droits personnels au CPF sont-ils mobilisables par l'employeur ?

Les droits de CPF ne sont pas mobilisables par l'employeur. C'est au salarié de les mobiliser.

7- Pendant une période d'APLD, l'employeur peut-il décider d'un nouveau PSE ?

Il pourrait tout à fait faire un PSE même s'il conclut un APLD. Néanmoins, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pendant la période d'application de l'accord APLD. Des cas d'inexigibilité peuvent être prévus, tels que la rupture conventionnelle ou le départ volontaire dans le cadre d'un PSE.

8- Un salarié peut-il faire un petit boulot complémentaire pendant la durée de l'accord pour pallier le manque à gagner ? Si oui, comment négocier la difficile question de l'emploi du temps qui change toujours à la dernière minute ?

Là encore il faut prévoir une clause précisant les délais de prévenance en cas de modification des horaires. Vous pouvez aussi prévoir des modalités particulières d'information des salariés ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD.

9- Est-il possible de travailler pendant plus de 60% pendant toute la durée de l'accord s'il y a du travail ? dans ce cas-là, comment la rémunération sera-t-elle calculée ?

Si vous travaillez plus de 60% sur toute la durée de la période alors vous serez moins indemnisé au titre de l'APLD, votre employeur devra assurer votre rémunération à 100% pendant ces périodes où vous êtes à plus de 60% de temps de travail. Encore une fois, il vous faut vérifier le lissage de l'activité/inactivité pendant la période. Voir question 10 pour explication du calcul.

10- Est-ce que le salarié touche 84% de son salaire chaque mois ? (même si un mois il travaille à 100% et le suivant à 40%) ?

Non, il n'y a pas un mois où vous allez toucher 84% de votre salaire net si vous n'êtes pas à 100% APLD. 2 solutions possibles, C'est à négocier !

Le lissage, tout le temps que dure l'APLD je suis payé 60% à ma rémunération actuelle et 40% à 84% de mon net. Imaginons que vous ayez un net de 1500€, vous devez avoir plusieurs lignes sur votre bulletin de salaire :
 $1500 \times 0,6 = 900€$
 $1500 \times 0,84 \times 0,4 = 504€$
 Au lieu de toucher 1500€ net, vous touchez 1404€ net.

Le salaire en fonction de ce que j'ai travaillé et mon salaire varie en fonction d'un temps de travail plus ou moins important.

Janvier 100% travail = 1500€
 Février 50% travail/50% APLD = $1500 \times 0,5 + 1500 \times 0,84 \times 0,5 = 1380$
 Mars 0% travail et 100% APLD = $1500 \times 0,84 = 1260€$

11- Quel est le salaire de référence dans l'APLD ?

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

12- Comment cela se passe-t-il pour un employé à temps partiel ? (une collègue a un contrat de travail à 60%)

L'APLD peut prévoir des modalités particulières pour les salariés à temps partiel. Dans tous les cas, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet. Ici comprenez qu'ils seront à 60% de leur temps de travail.

La personne qui a un contrat de travail à 60% d'un temps complet, travaille 91h par mois au lieu de 151,67h. Et bien, sur ses 91h elle gardera 60% de son temps en activité et les 40% restant en APLD. Elle travaillera donc $91 \times 0,6 = 54,6h$ par mois.

13- Et que se passe-t-il si vous êtes une personne vulnérable ou si vous gardez vos enfants ?

Si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%. Donc il ne faut pas en tenir compte. Ce salarié est placé en activité partielle dans un autre cadre que celui de l'APLD.

Les entretiens professionnels sont reportés au 30 juin 2021

Une ordonnance portant mesure d'urgence en matière de formation professionnelle, adoptée en Conseil des ministres début décembre 2020, acte le report des entretiens tous les 2 ans sur les perspectives d'évolution professionnelle mais aussi **des entretiens tous les six ans**, destinés à dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, au **30 juin 2021**.

Pour rappel, ce dernier face-à-face, instauré par la loi de 2014, devait initialement être organisé avant le 31 décembre 2020, selon l'ordonnance du 1er avril 2020 (et c'était déjà un report...). L'ordonnance suspend également jusqu'au 30 juin prochain l'application des sanctions prévues, à savoir le versement d'un abondement correctif sur le compte personne de formation du salarié pénalisé d'un montant de 3 000 euros.

Rappelons que l'entretien professionnel peut tout à fait être réalisé par un outil de visioconférence.



Dernier rappel DIF CPF

Pour partir en formation avec votre compte personnel de formation, vous devez l'avoir ouvert sur internet à l'adresse <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Prévu jusqu'au 31 décembre 2020, vous avez jusqu'au 30 juin 2021

Pour reporter mes droits au DIF vers le Compte personnel formation : vous avez désormais jusqu'au 30 juin 2021 pour le faire. Passé ce délai vos droits seront perdus !!!

Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous disposez peut-être encore de droits au titre de votre ancien DIF (Droit individuel à la formation). Vous n'avez pas encore transféré les heures acquises au titre de votre DIF vers votre Compte personnel formation (CPF) ? Pas de panique ! Votre capital en heures DIF vous a été communiqué par votre employeur avec le bulletin de salaire de décembre 2014.

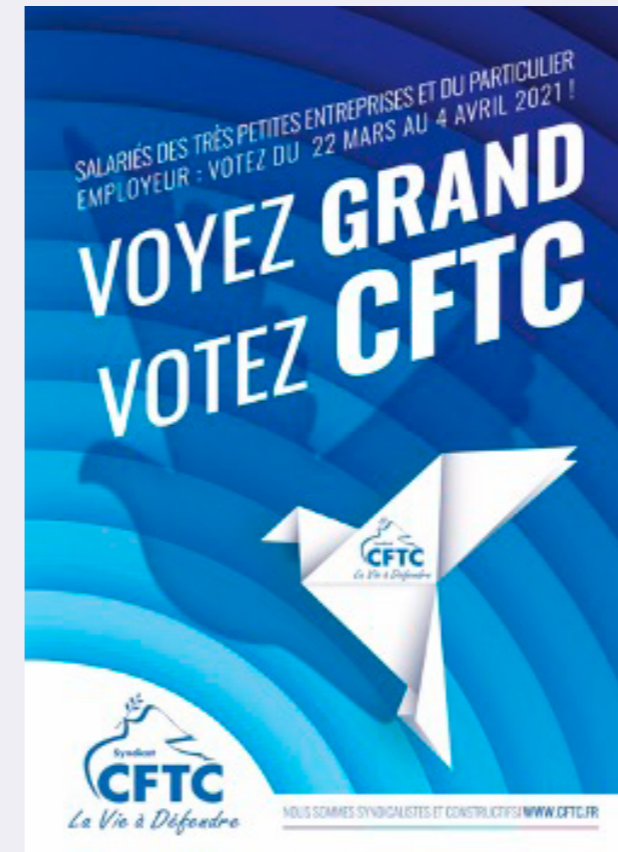
À savoir : si vous ne connaissez pas vos anciens droits au DIF et que votre employeur de 2014 ne veut pas vous renseigner, vous devez vous adresser au Conseil des Prud'hommes de votre ressort pour obtenir la communication de cette information et ceci sous forme de la procédure



Elections TPE - Elections Professionnelles dans les établissements de moins de 11 ETP (équivalent temps plein)

Du 22 mars au 4 avril 2021, les 4.9 millions de salariés de TPE (très petites entreprises) et du particulier employeur voteront pour élire leurs représentants

Ces 4.9 millions de salariés sont amenés à voter pour élire leurs représentants dans les commissions paritaires, au niveau régional. Ce sont eux qui, pendant 4 ans, feront progresser leurs conditions de travail.



- Elles **informent salariés et employeurs** des dispositions légales ou conventionnelles applicables dans leur entreprise.
- Elles **facilitent le dialogue social** au sein des entreprises et aident à la résolution des conflits individuels ou collectifs.
- Elles **discutent des problématiques spécifiques aux TPE**.
- Elles **participent à l'amélioration des conditions de travail**.
- Elles **encouragent le développement des activités sociales** et culturelles.

Nous connaissons tous des salariés de TPE qui peuvent voter CFTC, à nous d'aller à leur rencontre.

il leur faudra donc choisir la bonne organisation syndicale. Celle qui connaît le mieux leurs spécificités. Celle qui saura le mieux répondre à leurs besoins. Celle qui fera bouger les lignes. Cette organisation, c'est la CFTC. Il est important que tous les salariés concernés puissent participer à cette élection.

Si vous êtes concerné, vous avez déjà reçu ou allez recevoir très rapidement un courrier du ministère du travail. Soyez vigilant à bien vérifier que votre inscription est valide.

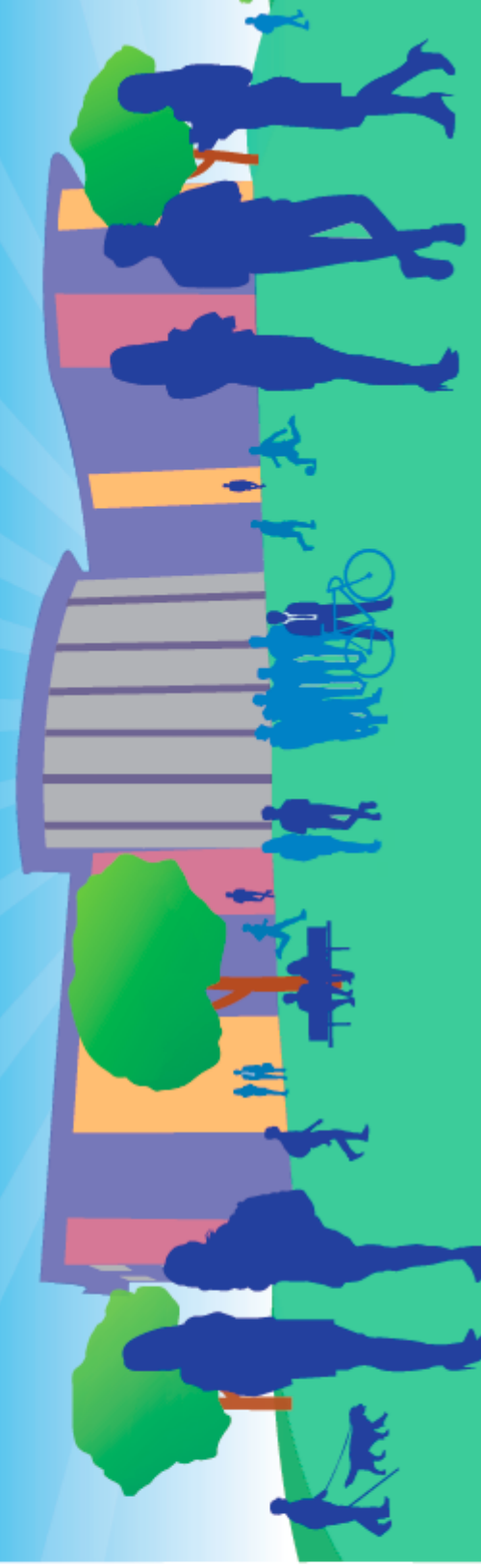
Qu'est-ce que c'est ?

Ce sont les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles où siègent des représentants des salariés et des représentants des employeurs. Elles ont été créées en 2008 pour pallier l'**absence de représentativité syndicale dans les TPE**. En cas de question ou de problème professionnel, les salariés peuvent désormais se rapprocher de ces CPRI pour **les assister, comme ils le ferait d'un représentant syndical** dans une plus grande entreprise.

Quel est leur rôle ?

Elles remplissent en partie les fonctions des membres du comité social et économique (CSE) et des délégués syndicaux :

Votez et faites voter CFTC



CFTC

le syndicat
constructif

mieux vivre, ça s'impose ! Maintenant.

www.snepl-cftc.fr

www.cftc.fr

CFTC
La Voie de l'Éducation

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS

Le Procès-verbal de la réunion du CSE

La rédaction du procès-verbal (PV) des réunions du comité social et économique soulève diverses problématiques.

Comment être à la fois un outil de communication vers les salariés et être un document qui a une valeur juridique ?



Les points d'appui dans le code du travail et dans son article L2315-34.

« 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. (Voir le point 3 de l'encart sur la trame proposée pour les PV)
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. »

Ici le Code du travail ne prévoit pas précisément la manière dont doit être rédigé le procès-verbal de réunion du comité social et économique (CSE).

Il donne cependant quelques indications sur son contenu :

- Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par accord d'entreprise. De plus, le PV doit contenir les déclarations faites en réunion ;
- À défaut d'accord, un décret du 29 décembre 2017 prévoit que le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion (art. D. 2315-26 du Code du travail) et qu'il sera transmis à tous les membres du CSE dans un délai de 15 jours après la tenue de la réunion du CSE (R2315-25 du code du travail)

Le PV demande un temps important pour sa rédaction et il est tentant de faire un résumé des échanges qui ont eu lieu.



Quel est le risque à rédiger un PV trop synthétique ?

Un PV trop synthétique ne met pas en avant le travail collectif effectué par le comité et peut renvoyer une image de passivité lors des réunions.

Un PV synthétique ne reprend pas l'intégralité des échanges ayant eu lieu en réunion. Or le procès-verbal a une valeur juridique qui lui confère une importance particulière. (Voir encadré sur les conseils de rédaction d'un PV)

Et ici tout dépendra alors de l'état du dialogue social dans votre établissement. L'employeur revient-il sur les déclarations ou les engagements qu'il a pris devant le CSE ? L'employeur remet-il en cause les avis rendus par les élus au CSE ?

Alors vous aurez besoin d'un PV in extenso qui servira à prouver un engagement de l'employeur devant le CSE. Ce serait par exemple le cas où l'employeur dit qu'il y aura une prime de fin d'année et que arrivé en février, toujours rien n'apparaît sur les bulletins de salaire.

Le PV peut encore attester d'une mise en garde que le CSE aurait formulé à la direction sur divers sujets :

- Économiques avec par exemple des investissements immobiliers alors que finalement le nombre d'étudiants baisse depuis 3 ans,
- Organisationnels, avec des recours à des CDD très importants concernant la santé physique ou mentale, avec par exemple une déconnexion difficile avec des activités prévues en distanciel et
- Déconnexion difficile avec des activités prévues en distanciel et en présentiel.

Le PV doit alors également consigner les réponses de la direction aux questions ou remarques formulées par les élus. En cas de litige, le contenu du procès-verbal pourra faire foi.

Il peut être produit en cas de recours en justice (contestation d'une délibération du CSE, manquement de l'employeur). Les engagements souscrits par l'employeur ont valeur d'engagement unilatéral, et le PV peut donc permettre de prouver l'existence d'un tel engagement. Devant les juridictions civiles, il a force probante ; mais il a simple valeur de renseignement devant une juridiction pénale.

Le PV comme outil de communication

Une fois approuvé le PV est diffusé par le secrétaire du CSE ; il est affiché, et/ou diffusé sur les mails professionnels. Tout dépendra des modalités de diffusion que vous avez prévues dans votre règlement intérieur. (Article L 2315-35 du code du travail)

Le PV permet de faire la promotion de l'action du CSE auprès des salariés de l'entreprise et montrer l'implication des élus sur les sujets dont ils se saisissent, comme par exemple la formation professionnelle avec l'abondement pour défaut de formation sur la période sexennale dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Le PV permet aussi de montrer l'unité du CSE si c'est le cas. En effet, on n'est pas tout le temps en période électorale, et ce n'est pas un outil de propagande électorale.

Une trame de rédaction pour vos PV.

Précisez :

1. Membres présents et membres absents
 - Demander aux élus/DS s'ils siègent en qualité d'élus ou en qualité de DS
2. Ordre du jour
3. Approbation et remarques sur PV précédent
4. Réponse de la direction sur les propositions soumises
5. Les différents points de l'ordre du jour traités
6. Relevé de décisions
7. Points de vigilance soulevés par les élus.
8. Fin de la réunion avec une phrase type « l'ordre du jour étant épuisé, la séance est close à XXX heures. »
Si l'ordre du jour n'est pas épuisé, il appartient aux élus de demander la tenue d'une deuxième réunion :
 - soit lors d'une résolution prise à la majorité des membres présents,
 - soit en adressant un courrier au président du CSE à la majorité des membres titulaires.

Un conseil : Valorisez votre action, communiquez !

Il peut s'écouler un temps certain entre la réunion du CSE et la diffusion du PV. N'hésitez pas à adresser aux salariés des notes informatives, par exemple sur les sujets qui ont été portés par le Snepl. L'employeur ne peut s'opposer à l'affichage de communications syndicales qui s'effectue librement sur les panneaux distincts de ceux du CSE. L'employeur doit être informé simultanément à l'affichage. (Article L2142-3 du code du travail). De la même manière les membres du CSE peuvent porter à la connaissance des salariés des informations par voie d'affichage sur des panneaux prévus à cet effet. (Article L2315-15 du code du travail). Ce qui compte c'est que votre communication soit différente du procès-verbal de la réunion.

Quelles sont les limites du PV ?

- Le PV ne sort pas de l'établissement sauf en cas de recours en justice;
- Il ne doit pas contenir de propos injurieux ou diffamatoires;
- L'obligation de discrétion précisée à l'alinéa 1 de l'article L2315-3 du code du travail.
- Les informations présentées comme confidentielles par l'employeur et dont la confidentialité est motivée ne figurent pas au PV ; article L2315-3 du code du travail alinéa 2.
- Les informations contenues ne doivent pas porter atteinte à la vie privée. Quand la situation d'un salarié sera abordée, il convient de parler de poste et non de personne.

Vous avez dit confidentiel ?

Il n'existe en réalité par de définition légale de l'information confidentielle. « Il appartient au CSE d'identifier au cas par cas ce qui est réellement confidentiel »

L'employeur le justifiera par des éléments objectifs et bornera cette confidentialité dans le temps. Il ne peut pas, par exemple, exiger la confidentialité sur les projets de réorganisation et de reclassement de l'entreprise, qui constituent l'objet même des missions d'information et de consultation du CSE. Ne peuvent pas davantage être considérées comme confidentielles les informations connues de certains salariés.

L'employeur doit mettre en avant explicitement la dimension confidentielle de l'information.

L'information, si elle est divulguée, est-elle de nature à remettre en cause l'activité ou la santé de l'entreprise ?

Des exceptions à la règle. Dans certains cas, la loi considère que les informations transmises au CSE sont « **réputées confidentielles** » ou confidentielles « par nature » : il s'agit des **informations comptables** (article L. 2323-10 du Code du travail) et de celles données dans le cadre d'une **procédure d'alerte économique** (article L. 2323-82 du Code du travail), ainsi que les données en lien avec **la recherche d'un repreneur** (article L.1233-57-15 du Code du travail).

Hélène Dufresne et Valérie de Montvallon

Quelques brèves sur le CSE

87 541 établissements ont mis en place un CSE

Selon la Direction générale du travail DGT, au 2 décembre 2020, à partir du dénombrement des procès-verbaux des élections professionnelles, 87 541 établissements distincts ont mis en place un comité social et économique. La DGT précise que la part des établissements de moins de 50 salariés dans ce total est de près de 50 %. En raison d'une carence totale de candidatures, 46 874 établissements distincts n'ont pas mis en place de CSE, dont 86% sont des établissements de moins de 50 salariés. Reste que ces chiffres ne permettent pas de savoir quel est le taux de couverture réel des CSE dans les entreprises, ces éléments concernant en effet des établissements et non des entreprises.

RÉUNIONS DU CSE : LA POSSIBILITE D'AUDIOCONFERENCE PROLONGÉE

Le décret n° 2020-1513 prolonge la possibilité de tenir des réunions de CSE par audioconférence et messagerie instantanée jusqu'au 16 février 2021.

L'employeur doit informer et consulter le CSE lorsque l'entreprise bénéficie d'aides du Plan de relance de l'économie

Le CSE doit être informé et consulté avant le 31 décembre 2022 sur les aides dont bénéficie l'entreprise dans le cadre du Plan de relance mis en place pour faire face à la crise économique liée au Covid-19. Loi de finances pour 2021, article 244.

La base de données économique que l'employeur doit mettre en place contient déjà des informations sur les aides publiques et les crédits d'impôt attribués à l'entreprise ([article L. 2312-36](#))

Il existe déjà une disposition du code du travail qui prévoit que le CSE est informé et consulté en cas d'attribution directe de subventions, prêts ou avances remboursables par une personne publique ou dans le cadre de programmes ou fonds communautaires ([article R. 2312-23](#)). Les seuils de déclenchement de cette obligation ont été fixés à 200 000 € pour les subventions et à 1 500 000 € pour les prêts et avances remboursables. L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'a attribuée

Le comité social et économique (CSE) est consulté, tous les ans, sur le plan de formation dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. (C. trav., art. L. 2312-22 et L. 2312-26).

Article L2312-26

I.-La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Actu des branches



Organismes de formation OF IDCC 1516

Nouveau: Le premier Accord Formation des OF

Depuis de longues années, c'était « les cordonniers sont les plus mal chaussés ». La branche des organismes de formation n'avait pas d'accord national pour réguler, mutualiser, favoriser la formation de ses propres salariés et pas d'OPCA de branche rendant impossible une véritable politique de formation au bénéfice des salariés et des entreprises dans lesquelles ils travaillent...

À la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 et de la désignation d'un OPCA unique (AKTO), une réelle évolution des dispositions conventionnelles a été nécessaire. Une négociation pendant plusieurs mois a été ouverte permettant la mise à signature d'un accord le 18 décembre 2020, accord finalement signé de l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Enfin, des définitions du cadre et des ressources pour que la branche des organismes de formation déploie et dispose d'une véritable politique de formation.

Les enjeux sont multiples, pour n'en citer que quelques-uns : les mutations profondes des métiers, les besoins en compétences très importants et pour beaucoup émergents, l'impact fort de la digitalisation et d'autres encore. Les périodes de confinement ont accéléré un processus de mutation qui était déjà en place pour certains et qui a pris une ampleur indispensable pour apporter les réponses nécessaires dans le contexte que nous traversons.

Pour faire face à ces besoins d'accompagnement dans l'évolution des compétences, un financement spécifique des contributions employeurs, a été construit :

- une contribution légale versée à l'OPCO,
- une contribution conventionnelle versée à l'OPCO: nouveauté pour la branche, c'est une contribution mutualisée qui permettra la mise en œuvre de projets spécifiques,
- un investissement formation directement mis en œuvre par l'entreprise sur un calendrier possiblement triennal.

Ces 3 niveaux de contribution permettront d'atteindre un financement de la formation à hauteur de 1,5% (entreprises de moins de 11 salariés) ou 2,5% (entreprises de 11 salariés et plus) de la masse salariale brute.

Quelques focus sur l'accord Volet plan de développement des compétences

Depuis la dernière réforme, seules les entreprises de moins de 50 salariés versent à l'OPCO leur contribution légale au plan de développement des compétences. Pour les autres, la gestion se fait directement au niveau de l'entreprise sur un budget pour lequel il faut rappeler l'importance du suivi et de la négociation au sein des CSE.

Une attention particulière a été apportée lors de la négociation sur l'accès à la formation des salariés à temps partiel. Le Snepl a été demandeur de mesures spécifiques et nous avons obtenu en effet des dispositions pour les salariés à temps partiel, très nombreux dans la branche et pour qui on sait que l'accès à la formation est souvent rendu difficile.

« Article 5.3.4 – Salariés à temps partiel
Les salarié·e·s à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale instaurée par l'article L. 3123-27 doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes de formation. Si le salarié n'a pas été formé au moins 21 heures dans une période de 4 ans, le CPF fera l'objet d'un abondement de l'employeur sous forme de dotation complémentaire à la Caisse des dépôts et Consignations, étant rappelé que l'inscription des droits au compte intervient après recouvrement de la dotation.
Le montant de cette dotation est fixé à 315 € forfaitaire. »

Ce montant s'ajoute bien entendu aux contributions légales de l'employeur sur le CPF du salarié.

Le compte personnel de formation :

Le CPF est à disposition du salarié, cependant, l'accord insiste aussi sur la co-construction CPF + Plan de développement des compétences pour permettre des formations et des projets ambitieux.

« Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié·e vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF utilisé en tout ou partie sur le temps de travail et faisant l'objet d'un accord écrit entre les parties. »

Sur les modalités de la formation

Nous avons été attentifs à différents points qui participent à faciliter les départs en formation. Tout d'abord, la question des formations hors temps de travail pour lesquelles nous avons pu négocier un petit mieux par rapport au légal :

« Article 5.3.5 – Formations hors temps de travail
Les actions de formation autres que celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L6321-2 du Code du travail) peuvent être suivies en dehors du temps de travail.

Au-delà de 1% du temps de travail contractuel par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la formation fait obligatoirement l'objet d'un accord entre les parties, qui en précise le volume horaire.

Les frais de garde d'enfants générés par les temps de formation hors temps de travail feront l'objet d'une prise en charge sur justificatifs selon des modalités définies par la CPNEF. »

Volet alternance

L'accord prévoit très spécifiquement pour les dispositifs de formation en alternance, plus particulièrement pour les contrats de professionnalisation, la possibilité de porter leur durée jusqu'à 24 mois, voire plus pour certains publics conformément aux règles légales. Cette possibilité va enfin permettre à l'OPCO d'accepter des dossiers de contrat de professionnalisation pour des formations de type Bac pro, BTS, DUT, Master... en 2 ans.

Nouveau: La prise en charge des jours légaux « enfant malade »

Par un **avenant du 10 novembre 2020**, les partenaires sociaux se sont unanimement accordés pour rémunérer les autorisations d'absence pour enfant malade dans les proportions suivantes :

« Les salarié·e·s bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pour les formations en alternance, nous serons très regardants sur les conditions de l'accompagnement pratiqué par les tuteurs, ceux-ci doivent être reconnus pour cette compétence.

« La fonction tutorale est centrale dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CPNEF élabore et soumet avant la fin de l'année 2021 à la CPPNI. »

La reconversion ou promotion par alternance (PRO-A)

Ce dispositif nécessitera un accord de branche spécifique dont la négociation devrait débuter au plus vite.

Enfin, il appartient **aux élus au sein de chaque CSE** (C. trav., art. L. 2312-22 et L. 2312-26) d'avoir une approche analytique des dispositifs de formation qui sont en œuvre au sein de chaque entreprise. Il convient de s'assurer que les moyens mis en œuvre soient suffisants et que leur répartition soit équitable et pertinente.

L'accord complet est disponible sur notre site www.snepl-cftc.fr, branche des OF. Certaines dispositions nécessitent l'extension par le ministère du travail et ne sont pas d'application immédiate.



En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées tel que suit :

- 3 jours rémunérés par an et par salarié-e ; portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié-e si l'enfant malade est âgé de moins d'un an ou s'il est en situation d'handicap ou si son état de santé relève des affections longues durées issues des dispositions de l'article D 160-4 du Code de la Sécurité sociale. Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salarié-e-s relevant des catégories de formateurs non cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

Renouvellement : L'accord relatif au temps partiel

Un premier accord de branche avait vu le jour le 17 décembre 2014. Après 2 prorogations, la négociation d'un nouvel accord s'est inscrite à l'agenda social de



l'année 2020.

Le 10 novembre 2020, au terme d'une négociation marathon au cours de laquelle nous avons porté de nombreux enjeux, un texte finalisé a pu être mis à signature. 55% des organismes de formation ont recours au temps partiel et 27% des salariés de la branche ont une durée de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires.

Les points essentiels de l'accord :

- durée minimale conventionnelle : 14 heures hebdomadaires (ou 60,67 h mensuelles ou 728 h annuelles) sauf exceptions
- regroupement des horaires et organisation du travail par journées ou demi-journées
- réduction du temps de « coupure » possible dans la journée, coupure légale : 2 heures mais si le temps de travail de la journée est inférieur à 6 heures, coupure max d'1 heure

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant un maintien de rémunération en cas d'absence pour enfant(s) malade(s). »

Si dans certaines entreprises, cette prise en charge fait partie des usages, voire des accords d'entreprise, dans nombre de structures, rien n'était prévu. C'est donc un mieux disant pour beaucoup et un filet de sécurité pour les autres que le Snepl-CFTC a appelé de ses vœux. Pour s'imposer à tous, nous attendons l'arrêt d'extension de cet avenant, mais vous pouvez déjà en parler...

L'avenant complet sur notre site web : www.snepl-cftc.fr



- mesures liées à la formation professionnelle, complétées dans l'accord sur la formation pro
- renforcement de la priorité pour augmenter son volume horaire (heures qui se créent ou qui se libèrent)
- majoration de toutes les heures complémentaires au taux de 20%
- possibilités d'avenants temporaires pour compléments d'heures majorés à 20%

Conclu pour une période de 5 ans, cet accord donnera lieu à un bilan d'étape au bout de 3 ans permettant d'envisager les évolutions à négocier pour une plus grande adaptation aux emplois.

La dérogation à la règle légale des 24h hebdomadaires répond à un principe de réalité.

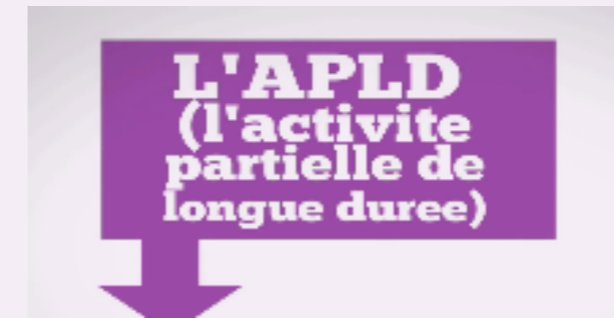
Au Snepl-CFTC nous avons préféré négocier des contreparties à la baisse du temps partiel conventionnel car ces contreparties permettent aux salariés d'améliorer leur organisation du temps et donc le cumul avec un autre emploi (ou d'autres emplois...).

Si nous n'avions pas négocié et étions restés aux seuils légaux, rien ne pouvait empêcher un employeur de demander au salarié une lettre individuelle de dérogation aux 24 heures hebdo. Par contre, dans la Loi, aucune contrepartie ne s'impose en termes de regroupement des heures et de meilleure rémunération des heures complémentaires...

L'accord complet sur notre site web : www.snepl-cftc.fr

Enseignement Privé Indépendant EPI IDCC 2691

Nouveau : un accord APLD
Activité Partielle de Longue Durée



Le 10 décembre 2020, dans un contexte chahuté par la pandémie et ses conséquences sur toutes les activités, les partenaires sociaux ont signé à l'unanimité un accord relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

« Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. »

« Les partenaires sociaux encouragent le recours au dispositif d'activité partielle longue durée afin d'éviter au maximum des licenciements économiques. »

« Dans la branche de l'EPI, des pans d'activité sont impactés comme notamment celui des écoles qui forment en alternance des salariés des secteurs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des arts et de la culture, ou des établissements d'enseignement technique et technologique pour lesquels l'enseignement à distance est partiellement impossible, ou encore des entreprises dont le cœur de métier est d'accueillir des étudiants en provenance de l'étranger. »

Cf le dossier central de ce journal sur l'APLD et le texte de l'accord de branche EPI sur notre site web : www.snepl-cftc.fr

Enseignement Privé Non Lucratif EPNL IDCC 3218

Durée et aménagement
du temps du travail



Les négociations en cours portent sur l'organisation du temps de travail : durée et aménagement.

Les tentations du collègue employeur sont clairement exprimées... élargissement inconsidéré des salariés en forfait jour, alourdissement des semaines, décompte des heures supplémentaires uniquement au-delà du volume légal et non du volume conventionnel...

Bref, du pain sur la planche pour nos négociateurs pour encadrer ce qui nous semble être des débordements excessifs de l'organisation du temps de travail.

Les forfaits jours vont occuper une place importante dans la négociation car la législation et la jurisprudence abondante confirment bien qu'un salarié au forfait jour doit répondre à des critères absolus d'autonomie dans son organisation (ce premier critère est « rare » dans les établissements d'enseignement dès qu'un horaire collectif s'impose), d'un niveau de rémunération élevé (car incluant les heures supplémentaires qui ne seront plus considérées comme telles) et donc ne peut être proposé qu'à certaines catégories de salariés très limitées.

À suivre...

Hélène Desclée

Actualités de l'Enseignement Privé Indépendant IDCC 2691

Régime de Prévoyance de branche : augmentation du taux d'appel des cotisations 2021



Par obligation conventionnelle relevant de la volonté des partenaires sociaux, tous les salariés de la branche de l'EPI bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire qui couvre les accidents de la vie (incapacité de travail, invalidité, décès et rentes).

Lors de son instauration en 2000, le niveau de cotisation du régime avait été évalué à 1,28% pour un non cadre, 1,50% pour un cadre sur la tranche A du salaire

et 1,84% au-delà (cadre et non cadre). Ces régimes sont gérés paritairement et au vu des résultats excédentaires des premières années il a été possible de baisser ce taux conventionnel par l'application d'un taux d'appel qui était jusqu'à fin 2020 de 50%.

Cependant, depuis plusieurs exercices nous assistons à la dégradation des comptes de la branche professionnelle. Les comptes liés à l'incapacité de travail (les arrêts de travail de plusieurs mois) s'alourdissent considérablement générant l'obligation d'augmentation du taux d'appel afin de préserver l'équilibre du régime sans en dégrader les prestations.

C'est donc une augmentation du taux appelé qui est décidée pour l'année 2021 par l'application d'un taux à 65 % du taux conventionnel à compter du 1er janvier 2021 conformément au tableau ci-dessous :

	NON CADRES			CADRES		
	Total	salariés	employeurs	Total	salariés	employeurs
Tranche A	0,84%	0,42%	0,42%	1,50%	0%	1,50%
Tranche B	1,20%	0,60%	0,60%	1,20%	0,60%	0,60%
Tranche C				1,20%	0,60%	0,60%

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

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

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

Donc, pour un enseignant non cadre à mi-temps et

plus, la contribution salariale est de 0% sur la tranche A et l'employeur contribue à hauteur de 0,84%. Vérifiez vos bulletins de salaire !

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

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



Des outils à votre service : le-syndicat.com



Snepl-CFTC – La plateforme des élus !

Un syndicat au service des salariés de l'enseignement privé et de la formation !

[Accueil](#) [Les publications dans votre région](#) [Les coups de gueule du Snepl-CFTC](#) [Nous contacter](#) [Comment publier ?](#)

Une adresse facile à retenir ou comment communiquer en temps de pandémie et autres obstacles inventifs ?

Vous voulez informer en temps réel, de façon sécurisée, les salariés sympathisants et adhérents de ce qui se passe dans vos établissements, loin des yeux de la Direction ? Vous voulez recueillir leurs suggestions et ressentis ?

Vous voulez échanger avec d'autres structures du SNEPL ?

Bye-Bye tableaux d'affichages inaccessibles, cachés dans les endroits sombres les plus incongrus ; adieu navigation tortueuse sur l'intranet pour trouver la boîte du SNEPL ; au revoir lecture sous les yeux des collègues et de la Direction...

Le SNEPL met à votre disposition un outil conçu spécialement pour vous : le-syndicat.com

Formations 2021

Nous vous proposons un programme de formations économiques, sociales et syndicales pour 2021, en plus des formations proposées par votre union régionale CFTC (à consulter sur leur site internet). Nos formations s'adapteront à la situation sanitaire, en visio ou en présentiel à Paris si on peut. Dans tous les cas, vous avez droit au congé de formation économique sociale et syndicale (jusqu'à 12 jours par an pour chaque salarié élu ou non !).

Formation CSE vendredi 19-mars 2021

La hiérarchie des documents (code du travail, convention collective, accord d'entreprise, contrat...) comment s'y retrouver ?

Formation à la Négociation 1/2- Cas pratique jeudi 3 et vend 4 juin 2021

Jour 1: Entrer dans le cadre, analyser les perspectives
Jour 2: Jeux de rôles, participer à une négociation

Formation à la négociation 2/2 vendredi 15 octobre 2021

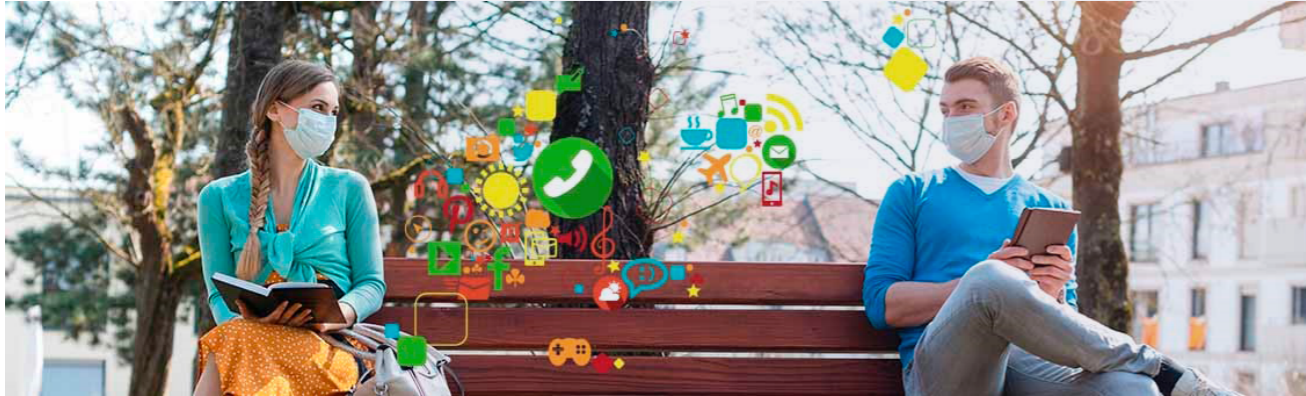
Quelle posture adopter ? Comment trouver ma place ?

Forum : Pour un dialogue social porteur de progrès, novembre 2021

Comment combiner agilité de l'entreprise et influence réelle des représentants du personnel ? Présentation Sextant, partages d'expériences et jeux de rôles

Contactez-nous sans attendre si vous êtes intéressés snepl@yahoo.fr

Les étudiants des grandes écoles (et les autres) vivent mal l'ère du covid



Les plaisirs de la vie d'étudiant ont, depuis un an, pratiquement disparu : plus de soirées entre copains, plus de voyages, plus de sport. Lorsqu'on a la chance de pouvoir participer à un cours sur le campus, on doit respecter les distances, ce qui rend les échanges difficiles. Après le cours on est invité à rentrer chez soi. Plus de rendez-vous à la cafétéria pour déjeuner, discuter du dernier cours, organiser un travail de groupe ou une soirée entre amis.

La covid a tout bouleversé. On est assigné à résidence, et celui qui dispose seulement d'une petite chambre doit passer chaque jour des heures devant son ordinateur en espérant qu'il n'y aura pas de bug et que tout se passera bien. Difficile de se concentrer de 8 heures du matin à 5 heures du soir. A force de n'avoir pour horizon que ses quatre murs on risque de voir sa santé se dégrader et déprimer. Et c'est le cas de nombreux étudiants qui souffrent notamment de problèmes psychologiques.

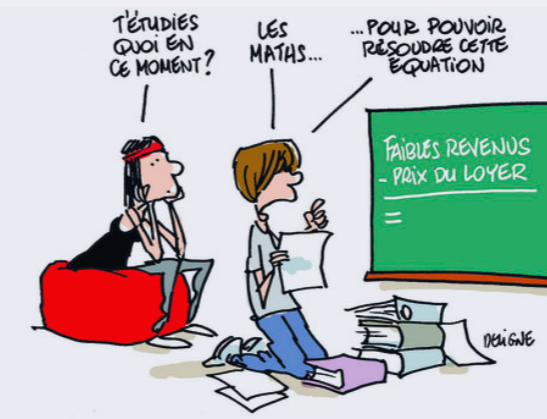


Aux problèmes créés par la solitude et le manque de contact humain, s'ajoutent souvent les problèmes financiers. Certains étudiants ont contracté un prêt pour payer les frais de scolarité, ou ce sont leurs parents qui ont contracté le prêt. Dans un premier temps ils étaient très optimistes, leur diplôme de

master leur permettrait d'accéder à un bon emploi et ils rembourseraient facilement. Aujourd'hui ils se demandent si ça va bien se passer comme ça. D'autres avaient un petit boulot qui leur permettait de manger jusqu'à la fin du mois. Mais avec la covid certains employeurs se sont retrouvés sans activité et ont donc supprimé leur emploi. D'autres ont pu garder une partie de leur activité mais ont réduit les heures de travail de leurs salariés étudiants. Quant aux parents, ils peuvent aussi avoir perdu leur emploi et se trouver dans l'impossibilité de rembourser.

Beaucoup d'étudiants considèrent qu'ils paient beaucoup trop cher des cours qui n'ont pas la même qualité (selon eux) que les cours in situ. Ils se plaignent des enseignants mal formés aux outils informatiques, des mails qu'ils leur envoient et auxquels ils n'obtiennent pas toujours de réponse (ce qui n'est pas juste à l'égard des enseignants qui doivent adapter leurs cours, travailler davantage quand ils travaillent en visio et subir, comme eux, tous les inconvénients de la distance). Fin octobre dernier, plus de 20.000 étudiants issus de plusieurs écoles de commerce, ont signé une pétition pour demander le remboursement partiel de leurs frais de scolarité. Dans cette pétition ils dénoncent l'accroissement de la précarité des étudiants et la difficulté financière de certaines familles à « payer plus cher pour des cours de moins bonne qualité. »

D'autant que les frais de scolarité n'ont cessé d'augmenter depuis 10 ans. La CGE a réagi dans une lettre ouverte du 12 novembre où elle explique qu'on ne pouvait leur donner satisfaction car « les droits de scolarité versés par les familles ne couvrent pas le coût total de la formation ». Ce coût est estimé entre 15 et 20.000 euros. De leur côté, les écoles de commerce considèrent que les cours à distance ne sont pas moins chers que les autres, ils ont investi beau-



coup d'argent en équipement.... Ils notent aussi que leurs revenus ont diminué depuis qu'ils ont perdu le soutien financier des chambres de commerce. À noter qu'ils financent des accréditations coûteuses pour pouvoir garder ou améliorer leur place dans les classements internationaux ce qui veut dire notamment recruter à tour de bras des enseignants-chercheurs sur toute la planète.

Beaucoup d'écoles financent également des campus à l'étranger.

Certaines écoles sont cependant réceptives au souci des étudiants et cherchent des solutions. Certaines écoles, comme HEC, ESSEC et ESCP ont mis en place une politique (suffisamment ambitieuse ?) de réduction des frais de scolarité. Une autre, l'ESSCA, a annoncé qu'elle indexerait désormais les frais de scolarité sur le revenu des parents.

Cette idée de concilier financement et ouverture sociale va-t-elle fonctionner?

Trop tôt pour le dire. Fera-t-elle des émules?

C'est possible et d'autres idées devraient sans doute être proposées.

Quoi qu'il arrive les écoles de commerce doivent probablement se remettre en question et revoir leur modèle économique.

Pour l'instant, la plus grande crainte est de voir des étudiants décrocher, épuisés d'avoir essayé, démotivés, dégoûtés et souhaitant passer à autre chose.

Marie Roussel



Au Snepl, nous avons bien conscience de ce mal-être des étudiants, mais rappelons à chaque occasion l'alourdissement de la charge que connaissent les salariés de ces écoles. Tant les administratifs que les enseignants, le distanciel a permis de maintenir l'activité mais son fonctionnement a multiplié les réunions en visio, les procédures, les échanges longs, les process spécifiques, les supports de cours à adapter à une nouvelle pédagogie, la difficulté de faire un cours tout en répondant aux questions des étudiants dans le « chat », la multiplication des mails, etc, etc.

Nous avons d'ailleurs déjà initié dans la convention EPI la négociation d'un accord sur le droit de la propriété intellectuelle, droit à l'image et toutes les mesures nécessaires à clarifier dans un tel contexte : si mon cours est filmé, à qui appartient-il ? Qui peut le visionner ? Combien de temps ? En mode payant ou gratuit ? quel est mon droit de regard sur le contenu ?... et bien d'autres questions encore sur lesquelles nos négociateurs travaillent avec beaucoup d'ardeur face à un collège employeur pratiquement aux abonnés absents sur ces questions !

Pour 2021, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation similaire pour les salariés de la convention des organismes de formation.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ces négociations dans les 2 conventions EPI et OF.

Hélène Desclée

France Compétences, créée en janvier 2019 à la suite de La loi du 5 septembre 2018 « **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel** », est aujourd'hui la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage¹. Une gouvernance quadripartite avec un conseil d'administration de 15 personnes qui permet un pilotage des différentes missions de la nouvelle instance.

- Une première **mission de financeur répartiteur** afin de répartir la collecte des fonds de la formation entre les différents dispositifs et la péréquation entre les intervenants. A l'horizon 2022, les fonds collectés par les OPCO (opérateurs de compétences) devraient l'être par l'URSSAF et la MSA.

Quelques chiffres

En 2019, France Compétences a géré un total de 2,832 Md€ : 1,532 Md€ fléchés vers le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour les jeunes et les demandeurs d'emploi et 1,3 Md€ répartis et versé à différents acteurs et institutions :

2,7% à la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation (CPF)

10,7% aux opérateurs de compétences OPCO pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (financement plan)

39% aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour le financement des projets de transition professionnelle, CPF de transition (ex CIF) avec recommandations sur les priorités de prise en charge sur les dossiers : mixité des métiers et priorisation pour les bas niveaux de qualification. France Compétences doit également harmoniser les différents systèmes d'information de toutes les « associations de transitions pro » ATpro (ex Fongecif), avec Certif Pro, l'objectif pour 2021 étant d'aboutir à un système d'information commun au niveau national.

4,2% aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) : Pôle emploi, mission locale, Apec, Cheops (handicap), l'attribution des marchés a fait l'objet d'un marché public qui a permis le choix de prestataires au niveau de chaque région .

41,7% pour les dépenses relatives à l'alternance : aux OPCO, dans le cadre de la péréquation alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et la reconversion ou promotion par alternance ProA dispositif à l'attention des salariés), et au titre du financement du permis de conduire, avec une aide individuelle de 500€ (budget de 18 millions €)

Le solde, soit **1,7%**, est réservé au budget de fonctionnement de France Compétences

- Une **mission de certification** (ex CNCP), indispensable pour la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail, avec un niveau d'exigence en hausse sur différents critères pour assurer les « formés » de l'adéquation des formations avec les attentes des branches professionnelles et le marché de l'emploi.
- Une très importante **mission de pilotage de l'apprentissage**, grand défi de cette nouvelle loi, visant à augmenter très significativement le nombre d'apprentis en France. Une nouvelle politique de financement avec l'octroi aux CFA de règlements sous forme de « coûts contrats » eux-mêmes établis par les instances paritaires des branches professionnelles.

¹Elle remplace le CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, le COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation et le FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les coûts contrats, mode d'emploi

Dans le cadre de l'apprentissage, il y a un transfert de compétences vers les branches professionnelles. Les CPNE, commissions paritaires nationales pour l'emploi, doivent déterminer les « coûts contrats » pour les apprentis recrutés par les entreprises relevant de leur branche professionnelle.

Ces coûts contrats constitueront la base des financements versés aux CFA qui dispensent les formations. Les branches déterminent ces coûts et les transmettent à France Compétences qui assure une « convergence des prix ». En 2019, FC a traité 24 000 coûts contrats. Pour chaque titre : valeur pivot, valeur basse, valeur haute. 70% des coûts contrats ont été validés, 30% n'étaient pas dans la fourchette. 6700 recommandations ont été faites vers les CPNE pour réétudier les coûts contrats. Ces coûts contrats sont valables 2 ans.

Au-delà du coût contrat qui sera pris en charge par l'OPCO, les branches ou les régions peuvent ajouter un financement et il peut y avoir un reste à charge pour l'entreprise.

Désormais, l'enregistrement des contrats d'apprentissage se fait directement par l'OPCO et l'année 2019 a vu une augmentation de 16% du nombre d'apprentis. Cette augmentation crée de facto une tension sur les financements disponibles. Les CFA ont une réelle autonomie dans l'ouverture des places ; le rôle de la puissance publique se recentre sur la qualité pédagogique, la certification et les conditions de travail des apprentis.

Enfin, selon Stéphane Lardy, directeur de FC, l'apprentissage devrait être prioritairement orienté vers les premiers niveaux de qualification alors que l'on constate qu'il est très développé dans les formations de l'enseignement supérieur.

Sur ce point le Snepl-CFTC milite pour le maintien d'un financement suffisant pour l'apprentissage en enseignement supérieur véritable ascenseur social pour de très nombreux jeunes. Les problématiques de financement obligeront à faire des arbitrages, peut-être au travers des coûts contrats mais nous resterons vigilants et dénoncerons toutes les tentatives d'asphyxie des CFA de l'enseignement supérieur.

On notera également le développement des CFA d'entreprises qui répondent à une logique de qualification et parfois de fidélisation dans des secteurs en tension sur les recrutements.

Autre élément favorable à l'apprentissage : la mise en place des prépa apprentissage qui peuvent durer de quelques semaines à 6 mois alternant stages, présence en CFA, avec une rémunération, et permettant de mieux choisir son domaine d'apprentissage.

Devant les difficultés des apprentis et des entreprises lors de la rentrée 2020, le gouvernement a pris différentes mesures pour soutenir les apprentis en recherche d'employeur et aider les employeurs dans leur recrutement (cf article apprentissage). Nous espérons vraiment que ces mesures permettront de passer cette période difficile.

Barème 2021		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 €	119,00 €	78,54 €	40,46 €	3,37 €
1501 € à 1750 €	131,00 €	86,46 €	44,54 €	3,71 €
1751 € à 2000 €	142,00 €	93,72 €	48,28 €	4,02 €
2001 € à 2250 €	155,00 €	102,30 €	52,70 €	4,39 €
2251 € à 2500 €	167,00 €	110,22 €	56,78 €	4,73 €
2501 € à 2750 €	180,00 €	118,80 €	61,20 €	5,10 €
2751 € à 3000 €	190,00 €	125,40 €	64,60 €	5,38 €
> 3000 €	200,00 €	132,00 €	68,00 €	5,67 €
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 20041	GUICHET 00001	N° COMPTE 2258090B020	CLE RIB 70	PARIS IDF CENTRE FINANCIER 11 RUE BOURSEUL 75900 PARIS CEDEX 15			
L'identifiant international de compte est intégré au présent relevé d'identité bancaire. Cet identifiant a été créé pour faciliter les règlements transfrontières.							
IBAN - Identifiant international de compte International Bank Account Number			BIC - Identifiant international de l'établissement Bank Identifier Code				
FR89	2004	1000	0122	5809	0B02	070	PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner							
SNEPL CFTC TOUR ESSOR 14 RUE SCANDICCI 93500 PANTIN							

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