

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Printemps 2021 n°171



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



Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que **76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait**. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire**.

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent** : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) **Etude Vulnérabilités des Salariés** : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

Dossier forfait jour :

• Le forfait en jours	4
• L'accord collectif pour la mise en place du forfait jours	6
• Enseignants et enseignants chercheurs, le forfait en jours est-il fait pour vous.....	8
• Comparaison entre le forfait jours et le forfait en heures.....	10
Branche EPI, du nouveau au rayon formation professionnelle continue	12
Actualités de la CCN des Organismes de formation.....	15
Affiche	16
Les lycéens du privé, candidats au bac 2021, seraient-ils moins égaux que les autres?	19
CDDU, un CDD sans fin.....	20
Conseil en évolution professionnelle CEP : un démarrage «prometteur»	22
Droit à l'image	23
Qu'en est-il des droits d'auteur dans les établissements d'enseignement indépendant ? .	25
L'impact de la crise sanitaire sur les prêts bancaires étudiants	28
Élections	28
Focus sur l'aménagement du temps de travail en raison de l'épidémie de covid	29
Formations SNEPL	30
Bulletin d'adhésion	31

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallan,
Céline Richer
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

Cher(e)s Adhérent(e)s,

En ce début de printemps bien avancé où nous espérons et voyons une possible porte de sortie après 16 mois d'épidémie, nous souhaitons que vous puissiez retrouver vos proches, vos amis, vos collègues.

Le distanciel a ses limites !

Dans ce bulletin, vous trouverez des informations sur les branches que nous suivons (EPI, OF, ENPL) notamment un focus sur l'aménagement du temps de travail en période Covid. Nous revenons aussi avec précision sur le forfait jour et en particulier pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

Les problèmes du contrat très très précaire CDDU sont passés en revue.

Nous nous attarderons aussi sur les candidats au bac 2021 dans les lycées privés qui ne semblent pas avoir les mêmes chances que ceux du public.

Y aurait-il discrimination ?

Autres sujets du moment : l'impact de la crise actuelle sur les prêts bancaires des étudiants ainsi que les droits d'auteur dans les établissements d'enseignement supérieur.

N'oubliez pas et n'hésitez pas à vous inscrire à nos formations Snepl qui ne manqueront pas de vous intéresser !

Nous vous souhaitons la meilleure fin d'année scolaire possible en percevant la lumière au bout du tunnel !

Portez vous bien !

Pour l'équipe SNEPL
Hervé Coppier
Président

Enjeu important pour l'organisation du temps de travail, les conventions de forfait en jours frappent à la porte des conventions collectives... et pourtant! Un dossier complet vous est proposé dans ce journal.

Le forfait en jours

Qu'est-ce que c'est ?

Le dispositif du **forfait en jours** permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail. Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps.

Ce mode de décompte du temps de travail exonère l'employeur des dispositions relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière (10 heures) et hebdomadaire (48 heures) de travail. Seuls doivent être respectés les différents repos :

- **Journalier** (11 heures consécutives), donc la journée de travail peut être de 13 heures au maximum.
- **Hebdomadaire** d'au moins 24 heures plus les 11 heures de repos quotidien, soit au moins 35 heures de repos par semaine.

De leur côté, les salariés sont libres d'organiser leur travail comme ils l'entendent et ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en principe plus avantageuse que les autres salariés soumis au régime horaire.

Êtes-vous concernés ?

Selon l'article L. 3121-58 du Code du travail, seuls peuvent conclure une convention de forfait en jours :

- « les cadres qui disposent **d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions ne les conduit **pas à suivre l'horaire collectif** applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés »
- « les salariés dont **la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée** et qui disposent **d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Selon l'arrêt du 27/03/2019, Cass. Soc. 27 mars 2019, n°17-31.715, l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps est indissociable du forfait jours.

En l'espèce, après avoir constaté que la durée du travail du salarié « *était prédéterminée, ses fonctions s'appliquant à des événements dont les modalités étaient connues au préalable et que des plannings précis comportant notamment les jours et tranches horaires dans lesquels devait être effectuée chacune des opérations devaient être respectés* » et que par conséquent, son



emploi du temps était totalement organisé et imposé par son employeur, la Cour de Cassation a considéré que le salarié ne disposait pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail et a confirmé l'arrêt d'appel ayant invalidé la convention de forfait-jours et condamné l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire pour heures supplémentaires.

De la même façon la notion de **planning est antinomique du forfait jours**.

Un salarié, cadre, peut parfaitement **être autonome dans ses fonctions** et pour autant être soumis à l'horaire collectif de l'entreprise ou du service auquel il appartient. Car c'est bien de l'horaire dont il s'agit lorsque l'article L. 3121-58 du Code du travail évoque : l'« autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps », « la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif » et la « réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ».

Parler d'autonomie pour un salarié au forfait en jours, c'est d'abord et surtout parler **d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps**, peu important **l'autonomie dont dispose le salarié dans ses fonctions**. Il n'est pas imaginable qu'un salarié autonome dans l'organisation de son emploi du temps ne soit pas autonome dans l'exercice de ses fonctions ; il faut une certaine autonomie dans ses fonctions et responsabilités pour pouvoir organiser son emploi du temps.

Mais, à l'inverse, un salarié autonome dans l'exercice de ses fonctions n'est pas forcément autonome dans l'organisation de son emploi du temps et peut être tenu de respecter l'horaire collectif.

La première question à se poser est la suivante : le salarié est-il tenu de suivre les horaires de l'entreprise ?

Si la réponse est oui, le forfait jour n'est pas possible.

Dès lors que le salarié travaille selon un planning ou un emploi du temps déterminé par son employeur ou son supérieur hiérarchique, il n'est plus autonome dans l'organisation de son emploi du temps. En conséquence, le salarié ne peut pas conclure de convention de forfait en jours.

L'autonomie n'est pas le seul critère à prendre en compte, il convient de se référer à l'accord collectif d'entreprise ou de branche (Voir encart accord) qui fixe :

- les catégories de salariés susceptibles d'être soumis au régime du forfait en jours ;
- d'autres critères tels qu'une classification minimale ou une rémunération minimale.

Pourquoi l'entreprise peut vouloir signer un accord de forfait jours ?

Le dispositif du forfait en jours a comme principal atout d'apporter une flexibilité et une souplesse dans la relation de travail.

Le salarié accomplit une durée du travail plus importante dans le cadre de missions autonomes et non contrôlées en heures, assortie de jours de repos supplémentaires.

Il confère de nombreux avantages pour l'employeur puisqu'il lui permet de s'abstraire de certains contrôles, notamment horaires.

Un accord et une convention de forfait.

La convention de forfait est un préalable obligatoire (C. trav., art. L. 3121-55) et l'employeur ne peut s'y soustraire par accord tacite, renvoi à l'accord collectif ou des éléments figurant au bulletin de salaire. Le salarié doit donner son accord exprès en signant la convention de forfait ou en signant son contrat de travail (Si nouvelle embauche).

L'accord collectif seul ne suffit pas !

Suis-je obligé de signer une convention de forfait jours ?

Non, le Code du travail se montre très clair sur le fait que l'accord du salarié soit requis pour ce mode de travail. Par conséquent, si vous refusez de signer votre convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut vous l'imposer ou sanctionner votre refus.

Ce dernier a alors deux solutions :

- soit abandonner l'idée pour le salarié concerné ;
- soit engager une procédure de licenciement pour refus de modification du contrat de travail en justifiant de la nécessité de ce changement.

L'employeur devra justifier du motif de la proposition de modification du contrat qui déterminera le motif et le bien-fondé du licenciement.

En pratique, il semble difficile de licencier le salarié pour un tel motif.

La convention individuelle de forfait est inopposable au salarié si elle n'est pas écrite.

Il n'y a pas de délai pour agir en justice pour dénoncer une convention de forfait.

En tout état de cause, la convention de forfait jours peut-être « essentialisée » par l'employeur lors de l'embauche du salarié dans son contrat de travail.



L'accord collectif pour la mise en place du forfait jours

Les forfaits annuels en jours sont mis en place par un **accord collectif d'entreprise** ou **d'établissement** ou, **à défaut**, par une **convention ou un accord de branche**. À défaut, aucune convention de forfait annuel en jours ne peut être valablement conclue, même avec l'accord exprès du salarié concerné. (Code du trav., art. L3121-63).

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours contient un certain nombre de clauses obligatoires. (Code du trav., art. L3221-64).

Certaines clauses sont communes aux accords collectifs instaurant un forfait annuel en heures. Il s'agit des cinq clauses :

- **les catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait. L'accord ne peut se contenter de reprendre la définition légale, mais doit viser plus précisément les types de postes ou de fonctions concernés dans l'entreprise ou la branche professionnelle ;
- **la période de référence du forfait**, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- **le nombre de jours compris dans le forfait**, dans la limite de 218 jours ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, **des absences** ainsi que **des arrivées et départs en cours de période** ;
- **les caractéristiques principales des conventions individuelles**, qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait.

Trois autres clauses de l'accord collectif sont propres au forfait en jours et visent à **garantir au salarié le droit à la santé et au repos**. Elles ont été instaurées par la loi du 8 août 2016.

Ainsi, l'accord doit également prévoir :

- **les modalités** selon lesquelles l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié** ;
- **les modalités** selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation



entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

- **les modalités** selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de [l'article L. 2242-17 du code du travail](#) (ce droit vise à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié).

Si les clauses de l'accord collectif doivent garantir le droit à une charge de travail raisonnable et permettre une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié, il appartient en tout état de cause à l'employeur, au plus près du terrain, de les mettre en œuvre de façon concrète et réelle. La surveillance de la charge de travail ne saurait être factice.

A défaut, et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, la convention de forfait en jours sera privée d'effet : le salarié sera alors en droit de prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont les juges devront vérifier l'existence et le nombre.

Enfin, à titre facultatif, l'accord collectif peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos. Le maximum de jours travaillés est de 235 jours (Code du trav., art. L3121-66), pour un forfait de 218 jours. Dans ce cas là, le salarié sera payé en plus de son forfait. Le salarié pourra aussi choisir de placer les jours non pris sur son compte épargne temps.



Que négocier ?

1. Le forfait et le nombre de jours travaillés

Il est possible de fixer un nombre de jours travaillés dans le forfait différent selon les catégories de salariés, selon des critères objectifs et pertinents.

Par exemple :

Temps de travail défini	Nombre de jours ouvrables correspondants	Forfait jours à négocier
1610h	273	218
1558h	267	210
1470h	252	200

2. Le forfait et les salariés éligibles

Lorsque vous négociez vous pouvez définir quels sont les salariés éligibles au dispositif. Ce peut être des salariés qui occupent :

- certaines fonctions,
- ou positionnés à minima aux coefficients suivants ;
- répondant aux conditions d'autonomie, de responsabilité et de fonctions;
- rémunérés à minima au niveau suivant...

Un forfait jours ne peut pas être un salarié payé au Smic ou au minimum des grilles de classification. C'est un salarié qui ne compte pas ses heures et dont la journée de travail peut atteindre jusqu'à 13h.

Un passage au forfait jours sans négociations salariales qui prendraient en compte le volume des heures faites en plus nous paraît desservir les salariés concernés.

3. Le forfait et la santé, sécurité des salariés

- L'organisation d'un **simple entretien annuel** prévu par l'accord de branche est **insuffisante** pour réaliser le suivi de la **charge de travail** (Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-20.891 P), même lorsque cet accord est complété par un accord d'entreprise prévoyant un suivi plus régulier, semestriel (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.398 P) ;

- L'existence d'un relevé autodéclaratif des journées travaillées ne constitue une garantie suffisante que s'il est prévu que ce relevé serve de support à un suivi régulier, par l'employeur, de la **charge de travail** du salarié afin qu'elle reste **raisonnable** (Cass. soc., 17 déc., 2014, n° 13-22.890 P) ;
- Même en présence d'un accord qui satisfait pleinement aux exigences européennes et nationales, une convention de forfait en jours peut être privée d'effet si **l'employeur** n'est pas en mesure de prouver qu'il **contrôle effectivement la charge de travail** et l'amplitude du temps de travail (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-18.725 P) ;
- Une convention collective nationale organisant le recours au forfait en jours dans la branche n'est pas de nature à garantir que la charge et l'amplitude de travail des salariés soumis à ces forfaits sont raisonnables, en ne prévoyant qu'un entretien annuel et le décompte des jours de travail et de repos dans un document conservé par l'employeur, sans organiser un suivi régulier, par ce dernier, de la charge de travail des intéressés (Cass. soc., 6 nov. 2019, n° 18-19.752 P).

Enseignants et enseignants chercheurs, le forfait en jours est-il fait pour vous ?



Une première réponse liée à la catégorie professionnelle des cadres pourrait être **oui**.

Mais le forfait en jours intègre une notion d'autonomie et non pas l'autonomie dans les fonctions mais bien une autonomie dans l'organisation du temps de travail.

Peut-on dire qu'un enseignant chercheur et a fortiori un enseignant est autonome dans l'organisation de son emploi du temps ? Cette question en amène d'autres.

Est-ce que parce qu'un enseignant donne ses disponibilités pour organiser ses interventions auprès des étudiants qu'il est autonome ?

A notre sens, tel n'est pas le cas. Donner des temps d'intervention ne suffit pas à justifier de l'autonomie dans la mesure où finalement l'enseignant ne décide pas des plages horaires où il intervient.

C'est parce que le salarié est autonome dans l'organisation de son emploi du temps que la loi donne la possibilité aux employeurs de lui proposer une convention de forfait en jours sur l'année. C'est ce qu'a notamment jugé la Chambre sociale de la Cour de Cassation qui a considéré, dans cette affaire, que les cadres susceptibles de conclure une convention de forfait en jours doivent obligatoirement bénéficier d'une autonomie à la fois dans la fixation de leur horaire de travail, mais également dans le mode d'organisation de leur travail (Cass. soc., 21 novembre 2012, n°11-10.829).

L'enseignant ou l'enseignant chercheur est-il libre d'organiser son temps de travail, si les heures de face à face élèves sont directement inscrites dans l'horaire collectif ?

À notre sens encore, la réponse est non.

On peut par exemple s'interroger très concrètement : Les enseignants ou enseignants chercheurs peuvent-ils arriver à 10 heures alors que l'horaire collectif fixe une plage horaire de 8h30/9h30 ? Evidemment, si la réponse est négative, le salarié ne peut pas être soumis au dispositif du forfait en jours.

Obliger le salarié à suivre les horaires de l'établissement sera complètement antinomique avec la notion de forfait en jours puisqu'un salarié en forfait-jours organise son emploi du temps comme il l'entend pour parvenir à un but : réaliser les missions afférentes à son poste. En revanche, cela n'empêche pas d'imposer à ces salariés certaines plages horaires (pour des réunions, rencontres...), tant que celles-ci ne correspondent pas exactement à l'horaire collectif. Il a par exemple été jugé concernant des cadres membres d'un comité de direction d'un casino que leur imposer un planning est antinomique avec la notion de cadre autonome (Soc. 23 janvier 2013 n° 11-12.323).



Le même raisonnement a été appliqué à un moniteur de golf responsable d'enseignement : dès lors que son emploi du temps est déterminé par la direction et le supérieur hiérarchique, ce moniteur ne dispose pas du libre choix de ses repos hebdomadaires ni d'aucune liberté dans l'organisation de son travail (Soc. 31 octobre 2007 n° 06-43.876). L'important est notamment de savoir si la durée du temps de travail du cadre autonome peut être déterminée à l'avance. Dès lors que le salarié travaille selon un planning ou un emploi du temps déterminé par son employeur ou son supérieur hiérarchique, il n'est plus autonome dans l'organisation de son emploi du temps.

Et pour aller plus loin...

Quelles seraient les conséquences d'un jugement qui casserait le forfait en jours ?

Le salarié peut alors demander à :

- ce que ses heures de travail soient décomptées et rémunérées selon les règles de droit commun (sur la base de 35h/semaine) et non plus en jours. S'il a exécuté des heures supplémentaires, il pourra en obtenir le paiement à condition d'apporter des éléments permettant de justifier qu'il les a effectuées;
- des dommages-intérêts pour violation des dispositions légales ;

- une éventuelle indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Attention toutefois dans deux arrêts différents du 25 mars 2019 et du 08 avril 2019 la cour a débouté les salariés du paiement des heures supplémentaires au fait que leur existence n'était pas établie par un décompte très précis du temps de travail.

La règle : *« S'il résulte des dispositions de l'article L 3174-4 du code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, en cas de litige relatif à l'existence et au nombre d'heures de travail accompli, il appartient toutefois au salarié d'étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ».*

Comparaison entre le forfait jours et le forfait en heures

	Comparaison entre Le forfait jours et Le forfait en heures	Forfait en heures annuel	Forfait en jours
Principe	Intègre, dans la durée de travail d'un salarié, un certain nombre d'heures supplémentaires prévisibles, sans dépasser la durée maximale quotidienne (10h) et hebdomadaire de travail (48h ou 44h sur 12 semaines consécutives)	Les salariés sous convention de forfait annuel (1607 heures ou le temps de travail annuel conventionnel 1470, 1558, 1565h) s'organisent librement dans leur temps de travail sans être soumis aux horaires collectifs. Le forfait n'inclut pas toujours des heures supplémentaires.	Le dispositif permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail. Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps.
Accord collectif	Non, c'est un simple accord entre l'employeur et le salarié.	Oui, d'entreprise ou de groupe et à défaut de branche	
Convention Individuelle de forfait	Tout forfait, qu'il soit en heures ou en jours, requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait qui doit être établie par écrit. Il peut s'agir d'une clause du contrat de travail ou bien d'une convention à part entière. Elle doit être signée par le salarié même si l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche prévoit le forfait. Le salarié doit donner son accord.		
Salariés éligibles	Tout salarié, sans aucune restriction, peut conclure une convention de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures.	Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (art. L. 3121-42 C. trav.).	Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. (art. L. 3121-58 C. trav)
Durée du travail	Oui, 35H hebdomadaire ou 151.67h mensuel	Elle est annuelle et fixée dans l'accord.	Non, c'est un nombre de jours travaillés 218 jours maxi journée de solidarité incluse
Repos quotidien 11h	Oui, entre chaque journée de travail, la durée du repos est de 11h minimum.		

Durée maximale quotidienne (10h)			
Durée maximale hebdomadaire (48h ou 44h sur 12 semaines consécutives)	Oui.	Oui, et ce même si le salarié a une grande liberté dans l'organisation de ses horaires.	Non, la limite est le droit à repos quotidien et hebdomadaire.
Repos hebdomadaire 24 +11 =35h	Oui, cela équivaut à la journée du dimanche plus les 11h de repos quotidien		
Congés payés	Oui, ils sont les mêmes pour les salariés rattachés à une même convention, distinction faite des personnels administratifs, des enseignants/formateurs et du personnel éducatif		
Jours fériés	Oui, se référer à la convention collective ou aux accords d'entreprise pour connaître leur nombre.		
Jours de repos complémentaires	Non concerné.		Oui, c'est la différence entre le nombre de jours habituellement travaillés conventionnellement – les CP – les jours fériés – les samedis et les dimanches. Ces jours de repos s'ajustent chaque année en fonction des jours fériés. *
Heures supplémentaires	Oui, décompte hebdomadaire ou mensuel.	Oui, décomptées à l'année, si la durée du travail dépasse le forfait prévu par accord.	Non concerné puisque le décompte du temps de travail est en jours et non en heures.
Contingent annuel	Oui	Non	Non concerné.

*Pour aller plus loin sur la détermination du nombre de jours du forfait en jours

Éléments de référence pour la détermination du forfait	218 jours	210 jours	200 jours
Nombre de jours pour une année	365 jours	365 jours	365 jours
Nombre de dimanches et de samedis	104 jours	104 jours	104 jours
Nombre de jours fériés	10 jours	10 jours	10 jours
Nombre de congés payés	25 jours (5 semaines)	30 jours (6 semaines)	40 jours (8 semaines)
Jours de repos complémentaires ou RTT	12 jours	11 jours	11 jours

Il n'est pour nous pas possible de proposer un forfait en jours à 218 jours étant donné les congés payés qui sont en vigueur dans nos différentes conventions collectives.

Branche EPI, du nouveau au rayon formation professionnelle continue



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective POEC Assistant-e de formation

Ce projet a été initié et porté par les partenaires sociaux de la branche de l'EPI aux côtés de l'OPCO AKTO. Nous sommes partis du constat des difficultés de recrutement dans les fonctions d'assistant-e de formation.

La POEC est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle. La POEC vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage). D'une durée relativement longue, de 400 heures maximum, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ici, 400 heures pour une action de formation permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois d'assistant(e) de formation. Des besoins qui couvrent des compétences, sa-

voir-faire et savoir-être qui ne résultent pas d'une formation académique déterminée mais bien d'un ensemble de « briques » de formation permettant une bonne compréhension de l'environnement économique et juridique de l'entreprise, de ses parties prenantes et donc des attentes de chacune des parties prenantes.

Deux régions ont été ciblées pour ces premières POEC de la branche, la région Ile de France et la région Occitanie et des conventions cadres ont été signées avec Pôle emploi dans ces 2 régions.

Les formations et stages commencent le 10 mai jusqu'au 30 juillet permettant un recrutement dès le mois d'août ou début septembre.

Nous vous tiendrons au courant des résultats de ces POEC, une première dans la branche.

Les POEC sont financées dans le cadre du Plan d'Investissement Compétences PIC, grand plan d'investissement 2018-2022

Face aux évolutions du marché du travail, à la mutation des emplois et pour lutter contre le chômage de masse, la compétence est la clé de voûte d'une croissance durable et inclusive.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences traduit ainsi la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, à travers une logique d'investissement sur plusieurs années et de davantage de contextualisation aux besoins de compétences des territoires.

Ouverture des formations au titre de la Pro A, l'accord de l'EPI étendu donc applicable à tous

Issue de la Loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, la reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.

La Pro-A associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation,
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en position d'activité partielle.



Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Dans l'accord étendu de la branche EPI, quelques formations éligibles :

- CQP Assistant (e) de formation
- CAP Petite enfance-
- CAP Assistant (e) technique en milieu familial et collectif
- Titre RNCP niv 5 formateur concepteur pédagogique
- Titre RNCP niv 5 formateur (trice) de l'alternance
- Titre RNCP niv 5 formateur (trice)
- Titre RNCP niv 3 Assistant (e) de vie dépendance et handicap
- Titre RNCP niv 6 responsable d'ingénierie pédagogique

- Titre RNCP niv 3 Accompagnant éducatif petite enfance
- Titre RNCP niv 6 formateur responsable pédagogique
- Titre RNCP niv 6 Formateur (trice) responsable de projet formation
- Titre RNCP niv 6 Expert en ingénierie digitale
- Certificats Cléa

Retrouvez la liste complète sur notre site internet www.snepl-cftc.fr

[Accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance \(Pro-A\) Avenant n° 1 du 5 octobre 2020 à l'annexe de l'accord du 13 mars 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A » Arrêté du 25 janvier 2021 portant](#)

Nouveau : prochainement un CQP dans la branche



En réponse à un besoin non satisfait par les qualifications déjà enregistrées, la branche de l'EPI travaille actuellement à l'élaboration d'un CQP à visée pédagogique (son nom n'est pas encore arrêté à ce jour...).

Véritable reconnaissance et qualification pour les enseignants de la branche de l'EPI, ce CQP permettra d'attester des compétences attendues dans ces métiers si particulier de l'enseignement.

La démarche répond à un cahier des charges très précis, encadré par France compétences jusqu'au dépôt au RNCP permettant une reconnaissance au sein de la convention collective.

Nous souhaitons également que la détention de ce CQP soit reconnue dans les grilles de rémunération des enseignants qui en seront détenteurs.

Hélène Desclée

Actualités de la CCN EPI

- Un groupe de travail paritaire (employeurs et salariés) a été constitué pour faire un bilan de la diversité des pratiques de travail et d'enseignement à distance et proposer un encadrement du **droit d'auteur et du droit à l'image** dans la Convention Collective. (Refonte de l'article 3.7). Les négociations au sein de la branche devraient commencer au cours du deuxième semestre 2021.
- **Nao 2021**: les minima devraient être augmentés de 0,5%, l'accord n'est pas encore finalisé à ce jour et son application prendra effet après l'extension de l'accord par le Ministère du travail.
- Les représentants des salariés auraient souhaité qu'un **accord de télétravail** soit intégré à la convention collective nationale. La Fédération des employeurs a répondu que les entreprises devaient, en l'état actuel, s'inspirer de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020. Vous trouverez le lien sur notre site. Nous ne désespérons pas de pouvoir intégrer ultérieurement un accord cadre dans la branche.

Valérie de Montvallon



Actualités de la CCN des Organismes de formation

Découvrir notre outil activités et compétences

Cet outil numérique interactif mis à votre disposition par la branche des Organismes de Formation s'adresse aux salariés, aux ressources humaines des entreprises, aux prescripteurs et aux financeurs de la Formation Professionnelle.

Cet outil vous permet de découvrir le **référentiel activités et compétences** de la Branche des OF.

Il fait suite à l'étude menée en 2017 par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue de créer un référentiel des métiers de notre branche.

Il s'inscrit dans l'esprit des **nouvelles classifications qui seront effectives pour tous les salariés de notre branche au plus tard en 2022.**

Il vous accompagne dans tous vos besoins, qu'ils soient RH ou non. Cet outil vous permet de :

- Consulter le référentiel
- Créer ses fiches d'activités personnalisées
- Connaître les axes de mobilités et de progression
- Consulter ou modifier vos fiches

Véritable outil pour les salariés de la branche, il vous permet de vous positionner et d'étudier des axes d'évolution au sein des métiers de la branche.

<https://www.referentiel-compences-branche-organismes-de-formation.fr/>

sans oublier un autre lien à consulter : le site paritaire de la branche des OF <http://www.labrancheformation.fr/>

Enquête sur les conditions de travail des salariés en CDI

Le CDI constitue une modalité d'organisation du temps de travail des salariés, qui comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations de l'activité.

Il en existe de plusieurs sources :

- Le CDI conventionnel (article 6 de la CCN OF) prévu dans la CCN OF dès 1988 et réservé aux formateurs linguistiques ;
- Le CDI expérimental légal de la Loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013 ;
- Le CDI légal possible sous condition de signature d'un accord d'entreprise.

Depuis son entrée en vigueur au 1er juillet 1989, bon nombre de changements juridiques ont impacté le CDI. D'une part, des changements d'origine conventionnelle, l'article 6 de la Convention Collective ayant été modifié par plusieurs avenants :

- Un avenant du 11 octobre 1993 ;
- Un avenant du 12 juin 2020 ;

Et d'autre part, des modifications significatives des dispositions légales applicables :

- 2008 : la recodification du Code du travail
- 2014 : le CDI expérimental issu de l'article 24 de loi n°2013-504 du 14 juin 2013
- 2016 : la loi Travail (loi du 8 août 2016 n°2016-1088)

Enfin, chaque année, la branche professionnelle des organismes de formation établit un rapport d'analyse statistique de la profession (Panorama social et écono-

mique de la Branche) sur plusieurs thématiques telles que l'emploi, la formation, la prévoyance. Mais les statistiques sur les CDI sont quasi inexistantes et ne permettent pas à la branche de disposer d'une information complète.

En effet, les données de l'enquête du panorama de branche effectué en 2019, sur l'année 2018 permettent seulement de conclure que les CDI représentent 5% des contrats salariés (contre 4% l'année précédente). Celle-ci a pu relever que 3% des femmes salariées sont embauchées en CDI, et 7% des hommes.

Les partenaires sociaux de la branche des OF, ont décidé d'ouvrir un chantier sur le CDI.

Pour ce faire, ils engagent une étude sur le CDI, qui sera confiée à un prestataire extérieur, pour faire **un état des lieux quantitatif et qualitatif** réaliste des pratiques existantes relatives au CDI, à l'échelle des entreprises de la branche et des besoins éventuels.

Cette étude permettra à la Branche de préciser le périmètre de négociation entre les partenaires sociaux de la branche des Organismes de formation.

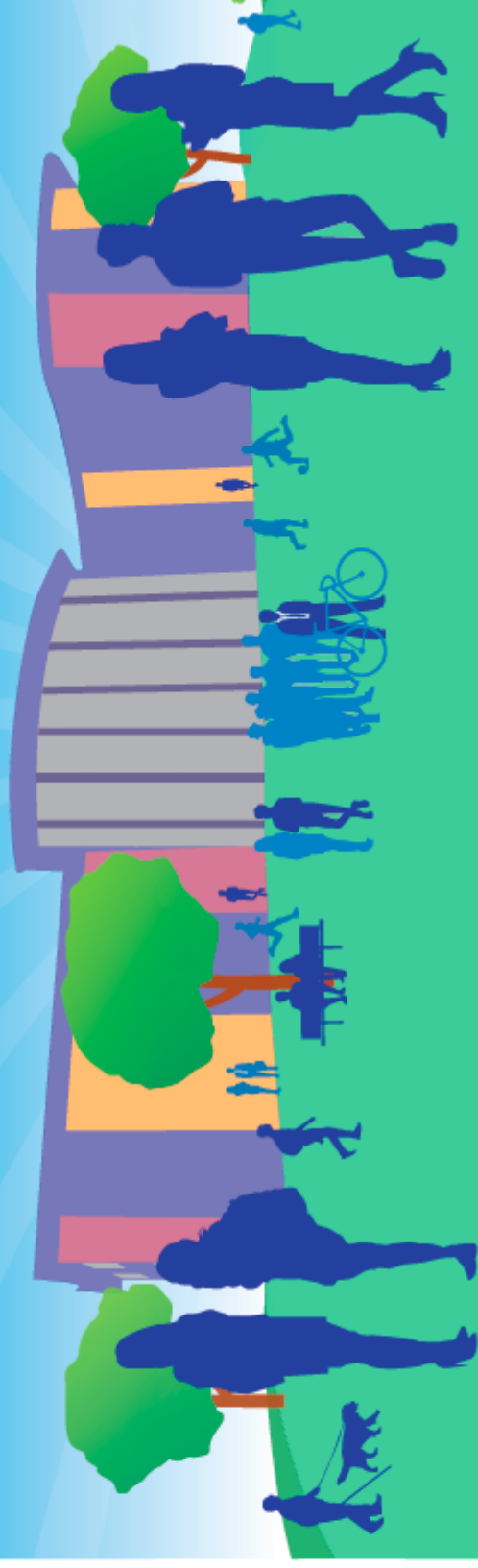
Il est à noter qu'à ce jour, aucun diagnostic complet n'a été réalisé au sujet des CDI dans la branche des Organismes de formation.

Hélène Desclée

Vous êtes en CDI, vous avez des collègues qui travaillent en CDI, faites-vous connaître du Snepl (snepl@yahoo.fr) pour participer à l'enquête. L'enquête sera anonyme et directement gérée par le prestataire soumis au devoir de confidentialité. Nous avons besoin de votre participation pour renégocier et mieux encadrer conventionnellement ce contrat « atypique » du code du travail.



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



5 Bonnes idées par Jour





***Vitaminez-vous
Rejoignez la CFTC***

Actualités de la CCN EPNL

NAO applicable au 1^{er} septembre 2021 (0,2% d'augmentation des coefficients plancher).

Catégorie	Titre	Coefficient plancher	
Enseignant chercheur	Professeur	3 ^{ème} éch.	640
		2 ^{ème} éch.	620
		1 ^{er} éch.	599
	Maître de conférences	3 ^{ème} éch.	548
		2 ^{ème} éch.	518
		1 ^{er} éch.	497
Enseignant	Assistant doctorant		416
Catégorie	Titre	Coefficient plancher	
Enseignant	Maître de conférences	3 ^{ème} éch	548
		2 ^{ème} éch	518
		1 ^{er} éch	497
	Maître assistant	3 ^{ème} éch	497
		2 ^{ème} éch	477
		1 ^{er} éch	456
	Assistant	3 ^{ème} éch	456
		2 ^{ème} éch	436
		1 ^{er} éch	416
	Attaché d'enseignement	3 ^{ème} éch	416
		2 ^{ème} éch	385
		1 ^{er} éch	364
Catégorie	Niveau	Coefficient plancher	
Cadre	G Cadre III	Négocié	
	F Cadre II	548	
	E Cadre I	507	
Agent de Maîtrise D			405
Employé	C Employé qualifié II	349	
	B Employé qualifié I	329	
	A Employé	326	

Une négociation difficile et un résultat inacceptable de la part des 5 instituts Catholiques qui ont bien du mal à reconnaître l'investissement des salariés pendant toute cette période de crise. Juste 0,2% sur les coefficients plancher, c'est-à-dire, pas grand-chose à l'arrivée dans le porte-monnaie des salariés.

Seule issue, négocier au sein de votre Institut la prime PEPA... car même cela, c'est difficile ! Et pourtant, le nombre d'étudiants du supérieur est en forte hausse assurant un public de plus en plus nombreux au sein de ces établissements.

L'harmonisation de la Convention EPNL se passe mal également avec les employeurs de l'AEUIC. La bagarre sur le temps de travail des enseignants et enseignants chercheurs est un enjeu majeur des conditions de travail. Le souhait des employeurs de voir disparaître les « fourchettes de coefficients » de la convention collective se heurte à un front syndical uni et déterminé à ne pas laisser l'appréciation de la charge de travail et sa pesée aux seuls entretiens individuels, sans aucun garde-fous et avec la plus grande subjectivité.

L'expression « à la tête du client » deviendrait le maître mot !

Hélène Desclée

Les lycéens du privé, candidats au bac 2021, seraient-ils moins égaux que les autres ?

OBJECTIF
BAC 2021

Cette année, les élèves de terminale des lycées privés indépendants (ex Hors Contrat) devront passer 85% des épreuves du bac « en présentiel », comme on dit aujourd'hui, au contraire des élèves du public et du sous-contrat qui bénéficieront du contrôle continu, en raison, paraît-il, de la crise sanitaire. C'est ce qu'a annoncé Jean-Michel Blanquer, en janvier dernier, et ce qui a provoqué la colère des 4000 élèves concernés, de leurs parents et de leurs enseignants. Pourquoi changer alors que, l'année dernière, tous les élèves, du privé comme du public, avaient été traités sur un pied d'égalité, dans la même situation de crise sanitaire qu'aujourd'hui ? Incohérence. Et incohérence encore plus marquée dans les écoles où l'on trouve à la fois du Sous-Contrat et du Hors-Contrat !



Le ministère, nous dit Anne Coffinier, présidente de l'association «Créer son École», pense que les établissements Hors Contrat sont libres de leurs programmes et du recrutement de leurs professeurs. Puisqu'ils sont libres, ils peuvent bien être assujettis à un système d'évaluation différent. Et puisque les enseignants du privé ne sont pas inspectés par les services de l'Etat il faut les soumettre à une évaluation nationale ! Donc ceux du public et du sous-contrat bénéficieront du contrôle continu en raison de la crise sanitaire et ceux du privé n'en bénéficieront pas en raison de leur liberté d'action. Drôle de logique ! « Dire que nos professeurs ne sont pas évalués et qu'ils ne peuvent donc pas noter le contrôle continu, c'est un peu malhonnête », se plaint un chef d'établissement du privé. Donc deux poids deux mesures. Les correcteurs du bac 2021 seront-ils bienveillants vis-à-vis des élèves du privé ? On dit que leurs notes auraient été remontées l'année dernière, ce qui aurait eu pour effet un taux de réussite nationale de 95,7% !

« La guerre scolaire » est-elle déclarée par l'Etat qui voudrait empêcher le développement des écoles pri-

vées ? C'est ce que craignent certains. Pour le moment ils espèrent encore faire changer la décision du ministère. Pour cela 250 requérants, chefs d'établissement et parents d'élèves, viennent de déposer un référé suspension auprès du Conseil d'Etat ainsi qu'un recours pour abus de pouvoir.

Qu'en adviendra-t-il ?



Les élèves, eux protestent et manifestent. Le collectif « Bac 21 égalitaire » vient d'écrire à Jean-Michel Blanquer pour lui demander de réinstaurer le principe d'égalité. Parmi les adhérents se trouve la petite princesse Vittoria de Savoie de l'école privée Diagonale, porte-parole très militante. Détail amusant : c'est la représentante de la monarchie qui donne une leçon d'égalité à l'Etat républicain !

Comment cela se terminera-t-il ? Ce n'est pas seulement l'organisation du Bac 2021 qui est en cause. C'est l'avenir du Bac tout court.

Au moment de mettre sous presse nous apprenons, avec grand plaisir, que les gens du privé ont gagné la bataille : le ministre Blanquer a finalement entendu leur requête; ainsi les lycéens du Hors Contrat n'auront pas à passer les épreuves du tronc commun qui seront pour eux, comme pour les lycéens du public et du sous-contrat, évaluées selon le mode du contrôle continu.



Marie Roussel

CDDU, un CDD sans fin

Le contrat à durée déterminée d'usage, un contrat très souple pour l'employeur et la précarisation du travail pour les enseignants ou formateurs.



Les employeurs méconnaissent (parfois) le droit du travail et abusent de ce type de contrat au nom de leur sacro saint « modèle économique ». Les employeurs oublient que comme pour tout autre CDD, **le CDD d'usage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Comment savoir alors si votre CDDU est justifié ou si vous pouvez demander la requalification de votre contrat de travail en CDI ?

Environnement législatif

Au terme de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail, il peut être recouru au contrat à durée déterminée pour les emplois pour lesquels il est **d'usage constant**, dans certains secteurs définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la **nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire** de ces emplois.

L'article D. 1242-1 du Code du travail ajoute que « les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants : [...] 7° L'enseignement ». **L'enseignement fait donc partie des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée d'usage peuvent être conclus.**

Toutefois, le seul critère d'appartenance à un secteur d'activité figurant dans la liste établie à l'article D. 1242-1 du Code du travail ne suffit pas, à lui seul, pour autoriser la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage.

La nécessité d'un usage

En droit, pour que le recours à un contrat à durée déterminée au sens de l'article L. 1242-2, alinéa 3 soit justifié, il faut que, pour un emploi, il existe un usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, dans le secteur d'activité (Cass. soc., 26 septembre 2007, n°06-42.563), ainsi que pour l'emploi considéré (Cass. soc., 2 décembre 2009, n°08-40.901). Le charge de la preuve de **l'existence d'un usage incombe à l'employeur**, ce qui l'oblige à démontrer que l'emploi, dont il est question, est généralement occupé par des salariés engagés par contrats à durée déterminée (Cass. soc., 20 septembre 2006, n°05-41.883). L'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 1242-1 du Code du travail ou par convention ou accord collectif étendu.

Pour qu'il y ait usage :

- Il faut qu'il y ait un élément de constance.
- L'usage doit être général, non sporadique, actuel et librement accepté, ce qui, pour ce dernier point, signifie qu'il ne peut être imposé par l'employeur (excluant par cette occasion l'idée d'un usage résultant d'un usage d'entreprise : Cass. soc., 28 octobre 1992 : Bull. civ., 1992, V, n°518).

Contrat à Durée Indéterminée



La condition relative à la nature de l'activité exercée

Pour que soit autorisée la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage, il faut également que le recours au contrat à durée déterminée s'impose en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère nécessairement temporaire de l'emploi. L'activité est entendue comme celle de l'entreprise et le secteur d'activité s'apprécie au regard de l'activité principale de l'entreprise (Cass. soc., 25 février 1998: Bull. civ., 1998, V, n°41). En outre, tous les emplois d'une entreprise, dont l'activité principale relève de l'un des secteurs mentionnés à l'article D. 1242-1 du Code du Travail, ne sont pas susceptibles de justifier des engagements temporaires au sens de l'article L. 1242-2, 3° du Code du Travail. Il faut également que l'emploi visé soit temporaire par nature.

La condition relative au caractère temporaire de l'emploi

C'est à l'employeur de justifier par des éléments objectifs le recours à autant de contrats successifs et de démontrer le caractère par nature temporaire des emplois qui sont occupés.

En l'occurrence la Cour de Cassation, chambre sociale, 26 janvier 2017, n° de pourvoi: 15-26845 a rejeté les arguments d'un centre de formation qui se targuait du recours à un CDD d'usage en raison d'un manque de visibilité sur l'emploi de la personne alors que la salariée a travaillé pendant 2 ans et demi avec 15 contrats CDD pour occuper le même poste et que les interruptions coïncidaient avec l'accueil du public soit entre le 30 juin et le 5 septembre.

Ce n'est pas au salarié de démontrer que son activité est permanente mais bien à l'employeur de prouver que l'activité est de par nature temporaire. Que peut-on dire d'un enseignant ou formateur qui voit chaque semestre son activité reconduite et ce pendant 17ans voire plus?

Le **Snepl** peut vous proposer de mener une action en concertation avec vous, salarié.

Le **Snepl** privilégie l'accompagnement du salarié dans une procédure de requalification du contrat de travail en CDI plutôt que l'utilisation de l'article L 1247-1 du code du travail qui prévoit que :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Le salarié en est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. »

N'hésitez-pas à vous mettre en relation avec vos élus Snepl CFTC sur le terrain ou à contacter directement le Snepl par courriel : snepl@yahoo.fr



Représentant de Proximité

Hélène Dufresne

Formation professionnelle continue

Conseil en évolution professionnelle CEP : un démarrage «prometteur»



France compétences a dressé le 8 avril le premier bilan du CEP dispositif instauré par la réforme de 2018. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, **d'établir un projet d'évolution professionnelle** (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le conseil en évolution professionnelle des actifs en emploi (les salariés et les travailleurs indépendants) est délivré par **18 opérateurs régionaux** sélectionnés et financés par France compétences. 666 sites ont été répertoriés fin 2020 au « plus près des bassins d'emploi ».

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- **Entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle**
- **Conseil visant à définir son projet professionnel**
- **Accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet**

À la fin de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible [au compte personnel de formation - CPF](#)).

Ce service public de proximité, gratuit et accessible à tous les salariés et indépendants est aujourd'hui bien installé. Il peut commencer à se déployer plus largement auprès des actifs pour nourrir leur

capacité à choisir leur avenir professionnel. Il est prêt pour devenir un levier efficace face aux transformations du travail et aux défis de la relance.

Quelques chiffres pour 2020 : 100 937 actifs occupés ont mobilisé le conseil en évolution professionnelle, et parmi eux, 90 % déclarent que le service est «utile» et «de qualité».

45 % des bénéficiaires sont issus des TPE et PME de moins de 50 salariés.

71 % sollicitent ce service en début de carrière, entre 26 et 44 ans.

62% des CET sont suivis par des femmes. Les salariés les moins qualifiés (ouvriers et employés de niveau 3 et infra) représentent 20 % des bénéficiaires.

RV sur le site : <https://mon-cep.org/>



Droit à l'image

Editions de brochures, campagnes commerciales, recours de plus en plus fréquent à la visioconférence et aux cours en distanciel.

- Votre entreprise peut-elle vous demander d'enregistrer tout ou partie du cours pour en faire la promotion, sans contrepartie ?
- Votre cours peut-il être enregistré et diffusé sans votre accord ?
- Votre photo peut-elle être utilisée à votre insu ou avec votre seul accord implicite ?
- Votre photo peut-elle être utilisée avec votre seul accord oral ?
- Qu'advient-il, après votre départ de l'entreprise, des images où vous apparaissez ?
- Que se passe-t-il si vous retrouvez un extrait de votre cours posté par un étudiant sur les réseaux sociaux ?



Le droit à l'image est un droit jurisprudentiel qui découle du droit au respect de la vie privée prévu par l'article 9 du code civil et la diffusion d'une photographie d'un salarié entre dans le cadre du *RGPD (Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016) et de la loi informatique et libertés (Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés)*.

Ce n'est pas parce qu'une entreprise emploie sous contrat un salarié qu'elle peut se prévaloir d'un droit sur son image. Il faut l'autorisation du salarié pour utiliser une photo où il est reconnaissable, et ce, qu'il regarde l'objectif ou non, ou une photo prise de manière individuelle même dans un lieu public. Ce droit s'applique dès que la personne concernée est identifiable.

Dans les entreprises de droit privé, la diffusion, la reproduction ou la commercialisation de l'image d'un salarié nécessite un accord écrit individuel et explicite dédié à chaque utilisation.

Tout employeur qui souhaite diffuser l'image de l'un de ses salariés dans le cadre d'une communication interne ou externe (brochure publicitaire, site internet, trombinoscope, annuaire, organigramme...) est tenu de lui en demander l'autorisation.



Dans le cas contraire, il risque des poursuites pour atteinte à la vie privée. Si le salarié exige le retrait de sa photographie de l'organigramme ou de l'annuaire interne par exemple, l'entreprise ne peut s'y soustraire, sous peine de poursuite. Par ailleurs, pour être en conformité avec le RGPD, l'entreprise doit informer celui-ci de son droit de retrait ultérieur ainsi que son droit à l'effacement, ou « droit à l'oubli ».

L'autorisation d'exploitation du droit à l'image doit comporter obligatoirement :

- l'objet de la cession de l'image (occasion spécifique : brochure, site internet, article, etc.) ;
- la durée fixe de cette cession ;
- un territoire précis ou une aire géographique ;
- la mention du droit de retrait.

Toute rediffusion doit faire l'objet d'une nouvelle autorisation. Le consentement devra être donné par un acte positif clair par lequel la personne concernée manifeste de façon libre, spécifique, éclairée et univoque son accord. Précisions que cet accord n'entraîne pas généralement de rémunération sauf si des droits d'auteur sont engagés.

DROIT À L'OUBLI





Néanmoins, il existe quelques exceptions à cette obligation de consentement écrit, comme les photos couvrant un événement dans lequel le salarié ou la personne n'est pas explicitement le sujet de la photo et n'est pas directement identifiable : une photo de groupe lors d'une fête d'entreprise, diffusée ou non par la presse locale, peut rentrer dans ce cas de figure.

Mais qu'en est-il de la responsabilité des étudiants? Et celle de vos collègues? Il est difficile au sein de l'entreprise de contrôler l'usage de photos ou d'enregistrements faits de façon illicite par les apprenants et les stagiaires lorsqu'ils sont en visioconférence ou lorsqu'ils actionnent leurs téléphones.

Néanmoins, il pourrait être utile d'intégrer dans les divers règlements intérieurs des règles éthiques et les sanctions afférentes à leur non-respect: règlement intérieur étudiant et règlement intérieur de l'entreprise.

Il est également recommandé de soulever un point de vigilance concernant les logiciels de communication à distance employés par l'entreprise et de demander à l'employeur si les logiciels choisis permettent de procéder à un enregistrement, et ce avec ou sans la connaissance de l'intéressé. Si tel est le cas, il sera nécessaire de demander que l'option enregistrement soit déprogrammée ou de suggérer un changement de logiciel.

Il est évident, en ces temps où toutes les données peuvent être stockées, détournées et diffusées indéfiniment sur les réseaux sociaux qu'une attention particulière doit être portée au bornage des droits que vous accordez à l'entreprise afin que votre participation au développement et à la visibilité de l'entreprise soit sollicitée de façon transparente et que des données qui concernent votre parcours professionnel pouvant affecter votre avenir ne soient pas éternellement accessibles.

Nous reviendrons, dans un prochain numéro, sur l'impact du Règlement Général sur la Protection des données (RGPD) sur le traitement des données concernant les salariés qui sont conservées par l'entreprise ou conservées par le Comité Social et Economique dans le cadre de ses missions sociales et culturelles.

Qu'en est-il des droits d'auteur dans les établissements d'enseignement indépendant ?

Dans un contexte où les outils et méthodes d'enseignement se diversifient et prennent des formes variées, nombre d'entre vous avez attiré notre attention sur une pluralité de pratiques : des cours en distanciel en période de pandémie imposés aux enseignants sans que leur soit proposé un encadrement distinct des pratiques et des droits afférents ; des écoles demandant aux enseignants de réaliser 10 à 15% de leurs cours en distanciel voire même 30% ; des cours donnés de façon asynchrones, en présentiel et enregistrés pour être regardés ultérieurement par des étudiants sur les plateformes dédiées ; un professeur filmé ou enregistré pendant son cours dont le cours est archivé et réapparaît un an plus tard sur le site de l'école, dans le cadre d'un programme en ligne commercialisé etc. Sans parler de commandes institutionnelles que les employeurs considèrent comme des activités induites et qu'ils ne rétribuent pas.

Écrivains, journalistes, scénaristes, artistes plasticiens, musiciens, artistes-interprètes, tous sont préoccupés par la protection intellectuelle de leurs productions.

Qu'en est-il des enseignants ? Il existe souvent un amalgame dans l'esprit des intéressés et de leurs employeurs entre les missions de service public que remplissent les professeurs des écoles, de collège, de lycée et des universités et leurs propres missions d'enseignement qui, elles, sont encadrées par le droit privé.

Dans la fonction publique, si l'œuvre de l'esprit est réalisée dans le cadre de la mission de service public ou si la création est liée au service, l'administration est titulaire des droits d'auteur.

Dans l'enseignement privé, les enseignants sont soumis au même régime que tous les salariés du privé et sont régis, entre autres, par le code du travail et par le code de la propriété intellectuelle (CPI).

Nous avons observé que des salariés en CDI, CDD,



CDI ou CDDU sont amenés à signer des contrats dans lesquelles les clauses relatives à la création de supports pédagogiques contreviennent à ce code de la propriété intellectuelle.

Un groupe de travail paritaire (collège employeurs et collège salariés) de la Commission Nationale de l'Enseignement Privé Indépendant s'est réuni à trois reprises pour proposer des révisions de la Convention collective de l'Enseignement Privé Indépendant afin de la mettre en cohérence avec les nouvelles pratiques d'enseignement et avec la réglementation en vigueur. Les négociations avec le collège employeur doivent commencer incessamment.

Néanmoins, il nous apparaît urgent de partager avec vous un cadre initial de recommandations qui vous permette de négocier au plus près la reconnaissance et la rémunération des missions qui sont les vôtres.

- Rappelons que le temps de travail d'un enseignant dans la convention collective de l'EPI se divise en face-à-face pédagogique, activités induites, activités annexes et activités connexes et qu'il appartiendra à chaque établissement et aux élus négociateurs de faire entrer dans ce cadre les différentes tâches et d'évaluer celles qui sont soumises au code de la propriété intellectuelle et celles qui, de par le travail qu'elles impliquent, (cf CCN EPI art 4.4.1 « sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ») doivent être rémunérées comme des activités connexes. C'est le cas de l'adaptation de cours déjà existants aux contraintes pédagogiques et informatiques des cours en distanciel auxquels nombre d'entre vous avez consacré beaucoup de temps. Dans certains cas, l'enseignant ne pourra prétendre à la création d'une œuvre s'il met en musique et adapte pour ses étudiants un manuel en ayant recours à d'autres supports dont il n'est pas l'auteur. Dans d'autres sa demande sera légitime. Il faut donc pouvoir distinguer :
 - l'animation d'un cours à partir de supports institutionnels,
 - l'adaptation d'un cours déjà existant,
 - l'adaptation d'un cours à un autre support,
 - et la création d'un cours.



Qu'est-ce que la création d'un cours ?

Le point de départ est bien entendu de faire valoir que, dans l'enseignement, il y a bien production d'une œuvre de l'esprit et que le simple fait d'être salarié et de bénéficier par contrat d'heures de préparation de cours, ne permet pas à l'employeur de se réclamer ipso facto propriétaire de cette production de l'esprit.

Un principe fondamental doit être retenu : toute production originale de l'enseignant visant à transmettre un savoir à un public d'apprenants est une « création de cours », c'est à dire une démarche pédagogique accompagnée le cas échéant d'un support, visant un objectif cognitif. Cette production relève du code de la Propriété Intellectuelle.

Distinguons à nouveau :

- les situations où l'enseignant est concepteur des supports pédagogiques de celles où il est animateur-utilisateur ;
- les situations où l'enseignant conçoit des outils, à son initiative et pour ses propres besoins de celles où il les conçoit à la demande de son employeur ;
- les situations où il conçoit des outils à la demande de son employeur pour ses propres besoins ou pour les besoins de ses collègues ou futurs collègues ;
- Il existe des cas où les réalisations peuvent rentrer dans celui des œuvres de collaboration ou celui des œuvres collectives (dans certaines situations, certains auteurs participant à la conception peuvent d'ailleurs être des sous-traitants ou des salariés non-enseignants de l'école) ;



Qu'est-ce qu'un support pédagogique?

On entend par support pédagogique un moyen matériel ou numérique/immatériel utilisé pour transmettre un savoir et animer un cours. Il peut s'agir notamment d'un diaporama, d'un fascicule, d'une photo, d'un graphique, d'une vidéo, d'une carte, d'un jeu.

Ce support pédagogique peut être réalisée par un enseignant (pour son propre usage) ou par un concepteur (pour l'usage d'un enseignant-animateur) et destiné à un public d'apprenants déterminé.

La rédaction d'un sujet ou d'une évaluation (intégrée jusqu'à présent dans les activités induites dans la Convention Collective EPI) devrait logiquement être considérée comme un support pédagogique relevant de l'œuvre de l'esprit.

Un support pédagogique relevant du CPI ne peut être diffusé, enregistré, ou vendu sans l'accord de son auteur. Les modifications de contenu et de forme ne peuvent se faire qu'avec l'autorisation écrite de l'auteur dans le cadre des modalités relevant du droit moral. (CPI art. 121-1)



Comment peut être rémunéré l'enseignant-concepteur et dans quel cadre ?

Posons d'abord que conformément au code de la propriété intellectuelle (CPI), la rémunération d'un cours créé dans le cadre du contrat de travail ne confère pas l'acquisition des droits à l'employeur. La cession globale des droits sur des œuvres futures n'est pas non plus possible. L'enseignant reste propriétaire des droits moraux et patrimoniaux de ses productions, ce qui signifie qu'on ne peut ni modifier ni vendre son œuvre sans son accord.

Néanmoins, une annexe ou un avenant au contrat de travail, négocié de gré à gré entre l'employeur et le salarié, peut prévoir les conditions de création et de cession des droits d'un cours déterminé. Dans ce cas un contrat de cession doit être rédigé. Il faudra intégrer dans ce contrat l'objet spécifique de la cession de droits, la durée de cette session, le périmètre de la cession (type de public ayant accès à ce cours et effectif maximal des étudiants, périmètre géographique), les droits de diffusion et de reproduction, la rémunération proportionnelle ou forfaitaire. S'il est impossible d'évaluer une rémunération proportionnelle, le recours à une rémunération forfaitaire est possible.



Droit d'auteur & enseignement

- Droit d'auteur dans un but d'illustration pédagogique
- Plagiat académique
- Enseignant-auteur

C'est également le cas si l'œuvre est distribuée gratuitement. Rémunération forfaitaire et rémunération proportionnelle peuvent être cumulées.

La rémunération proportionnelle est calculée selon le nombre d'étudiants ayant accès au cours (en cas de diffusion en visioconférence par exemple, à plusieurs reprises ou sur des sites différents) et la rémunération forfaitaire ne peut pas conduire à un préjudice supérieur au 7/12ième de la valeur réelle des droits cédés. (L131-5).

Si l'on considère une rémunération supplémentaire calculée selon les effectifs des apprenants, celle-ci pourrait s'appuyer sur le calcul du nombre d'étudiants par tranches (supérieur à 20, supérieur à 40 etc.) et la règle des 7/12ième s'appliquerait sur les bénéfices liés à l'augmentation des droits d'écolage. Nous ne doutons pas que le calcul en serait complexe mais conforme à la loi et qu'il serait donc judicieux de proposer, pour simplifier la tâche des uns et des autres, une rémunération forfaitaire.

Cette annexe au contrat de travail doit se faire pour chaque projet ou cours concerné et non, comme nous l'avons dit plus haut, pour des projets ou cours à venir. Les modalités de modification de contenu, de forme et de mise à jour doivent être inscrites dans le contrat. Au risque de nous répéter, rappelons que la rémunération d'un cours créé n'entraîne pas l'acquisition des droits par l'employeur. Si le temps passé

à la conception du produit est rémunéré par l'employeur, le support appartient toujours au salarié, sauf si celui-ci a cédé ses droits et que cette cession a fait l'objet d'un contrat. Pareillement, si l'enseignant devait céder ses droits de reproduction et de diffusion à son départ de son établissement, ceux-ci devront être encadrés dans le temps et dans l'espace (voir plus haut).

Si la diversité des pratiques et des dérives dont nous sommes témoins nécessite l'introduction de la notion de propriété intellectuelle, jusqu'alors ignorée, dans la Convention collective de l'EPI, elle suppose aussi que soient réévaluées les tâches induites, les tâches annexes et les tâches connexes.

Nous espérons que ce chantier sera bientôt ouvert pour une plus juste reconnaissance de l'évolution des métiers et de l'implication des enseignants. En attendant, nous espérons que vous pourrez, par accord d'entreprise, introduire ou fortifier ce droit dans vos environnements professionnels.

Valérie de Montvallon

L'impact de la crise sanitaire sur les prêts bancaires étudiants

Les écoles craignent que les étudiants aient plus de difficultés à obtenir un financement. Si le fonds de garantie des prêts¹ étudiants sera doublé, il ne concerne que peu d'élèves.

Les écoles vont-elles faire le plein d'élèves à la rentrée 2021? Une part croissante des étudiants doivent faire appel à un prêt pour financer leurs études et les banques seraient de moins en moins enclines à les accorder au vu de la situation économique qui s'est dégradée et des perspectives d'emploi qui diminuent, -3% pour les trois premiers mois de l'année 2021. Les intentions de recrutement se replient de 5 points par rapport au trimestre dernier et de 13 points par rapport au 1er trimestre 2020. L'attentisme domine.

Les offres d'emploi s'effondrent et dans le même temps, les étudiants des grandes écoles sont de plus en plus nombreux sur le marché : la population issue des écoles de commerce et d'ingénierie ne cesse d'augmenter depuis les années 90. Selon l'Insee, le nombre de diplômés délivrés à l'année est passé de 16.100 à 36.300 pour les écoles d'ingénieurs et de 12.200 à 44.300 pour les écoles de commerces entre 1990 et 2016.

En outre, les frais de scolarité sont de plus en plus chers, ainsi en France entre 2009 et 2019, les frais de



scolarité des écoles, par exemple de management, ont fait un bond de 73 %.

Cette crise sanitaire met en dangers de nombreuses écoles privées qui ne peuvent continuer à augmenter leurs frais de scolarité sous peine de faire fuir une partie de leurs futurs « clients » et qui n'hésitent pas alors à licencier leurs enseignants, qui sont devenus une variable d'ajustement et non un capital à préserver à tout prix.

[1.https://www.bpifrance.fr/Qui-sommes-nous/Nos-metiers/Garantie/Presentation/Garantie-des-prets-etudiants](https://www.bpifrance.fr/Qui-sommes-nous/Nos-metiers/Garantie/Presentation/Garantie-des-prets-etudiants)

Céline Richer

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.

ISO Lyon

L'ISO est une école d'optique fondée sur les valeurs de la passion, l'expertise et l'innovation :

- La passion de l'optique réside dans le sens du partage, l'envie d'apprendre et de transmettre, l'implication des enseignants dévoués de l'ISO
- L'expertise et la maîtrise des métiers de la vision et de leur enseignement reposent sur l'excellence pédagogique et le professionnalisme des équipes
- L'innovation au cœur de l'ISO : création de cursus et de nouveaux modes d'enseignement, ouverture sur le monde du travail et de l'international, l'ISO répond aux impératifs du secteur de l'optique

L'ISO Lyon dispense des formations parfaitement adaptées au marché de l'emploi et professionnalisantes de la Prépa Optique aux spécialisations Bac+3 : formations au diplôme d'opticien lunetier et formations bac+3 pour devenir un expert des métiers de la vision

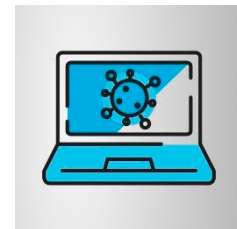
NOUVELLE IMPLANTATION

60 % de Représentativité

2 élues au CSE



Focus sur l'aménagement du temps de travail en raison de l'épidémie de covid



Prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) permet temporairement aux employeurs d'imposer aux salariés, de façon unilatérale, la prise de jours de RTT à une date déterminée, dans une limite de dix jours.

Cette faculté, indique toutefois l'ordonnance, intervient « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques** liées à la propagation du **Covid-19** ».

Suivant cette précision à la lettre, la Cour d'appel de Paris a sanctionné, le 1^{er} avril dernier, sur recours d'un syndicat, la mise en œuvre de cette mesure par une entreprise qui ne **rapportait pas la preuve de telles difficultés économiques**.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 2, Arrêt du 1^{er} avril 2021, Répertoire général n° 20/12215.

Alors la situation d'urgence prévue par l'accord sur l'aménagement du temps de travail de juin 1999 peut-il permettre une souplesse plus grande que ne le prévoit la loi d'urgence ?

À notre sens c'est non.

Il ne suffit pas que nos établissements justifient simplement d'un intérêt lié aux difficultés d'organisation provoquées par la crise sanitaire pour recourir au dispositif.

Que prévoit cette loi d'urgence ?

Afin de permettre aux entreprises d'affronter les fluctuations d'activité induites par la crise de la Covid-19, le gouvernement a pris des mesures dérogatoires au droit commun en matière de congés et de jours de repos jusqu'au 30 juin 2021.

Selon ces dispositions, « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques



liées à la propagation du Covid-19 », l'employeur peut **imposer ou modifier unilatéralement, la prise de jours de repos** dans la limite de dix jours, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Sont visés par cette dérogation les jours prévus par accord collectif (accord de RTT notamment), par une convention de forfait, ou ceux découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) que l'employeur peut imposer au salarié de débloquer ([Ord. n° 2020-323 du 25 mars 2020, art. 2, 3 et 4](#) modifiés par [Ord. n° 2020-1597 du 16 décembre 2020, art.2.](#))

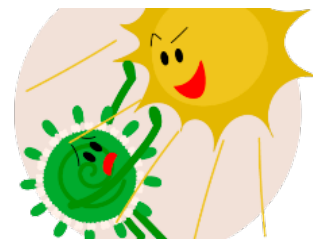
Vous êtes salariés, ne vous laissez pas imposer ces jours de RTT. Exigez un nouveau planning et un délai de un jour franc.



Vous êtes élus au CSE, exigez que vous soyez consulté sur cette nouvelle organisation, comme vous devez être consulté sur la mise en place de l'activité partielle d'après l'article L 2312-8 du CT qui prévoit que: « Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. »

Nous vous rappelons aussi que si l'employeur a la faculté d'imposer 10 jours de RTT avec un délai de un jour franc, l'employeur ne peut pas plus modifier vos jours de congés payés s'ils ont déjà été posés.

En effet si l'employeur veut vous imposer des congés payés dans la limite de 6 jours, il doit avoir conclu un accord. [Ord. n° 2020-323 du 25 mars 2020, art.1.](#) Par contre dans ce cas précis en plus des difficultés économiques sont prises en compte les difficultés financières et sociales. Là encore, représentants du personnel soyez vigilants.



Hélène Dufresne

Formation Économique Sociale et Syndicale

Le 19 mars 2021, a eu lieu, en distanciel, une première formation-atelier qui a réuni 8 participants autour d'un partage d'expérience sur leur pratique du CSE et un approfondissement des outils informatifs et juridiques nécessaires pour mener à bien un dialogue social trop souvent asymétrique.

De cette formation, tous les participants sont sortis revigorés et munis de réponses concrètes à des problématiques qu'ils rencontraient, chacun(e), dans leurs établissements. Cela a été pour nous tous un moment chaleureux d'échange et de reconnexion avec nos missions et nos valeurs.

Témoignages

« Nouvelle dans la fonction de secrétaire du CSE, la formation proposée par le SNEPL a apporté un grand nombre de réponses aux situations auxquelles nous nous trouvons confrontés de manière récurrente. Et je suis repartie avec une «valise» remplie d'arguments et d'outils qui vont me permettre de gagner en confiance et en efficacité. Journée également très enrichissante humainement parlant à travers les échanges et les témoignages de chacun.e. Écoute, bienveillance, disponibilité et professionnalisme »

Marie-Paule

« Mais il y a également les échanges personnels entre les différents délégués qui témoignent de leurs expériences propres, vécues. On constate les difficultés observées par les autres collègues, la ténacité dont ils doivent faire preuve et cela permet de dédramatiser nos conflits personnels ou du moins de les relativiser. »

Bernard.

Nous poursuivons notre cycle en proposant, cette fois-ci, un exercice pratique à mener toujours à partir des expériences de chacun. Nous aborderons plus spécifiquement le volet de la négociation qui intéresse les délégués syndicaux mais aussi tous les élus ou salariés qui peuvent faire partie de la délégation salariale (1 DS et 1 salarié voire 2 salariés s'il n'y a qu'un seul syndicat présent dans l'entreprise) ou qui peuvent être consultés en qualité de membres du CSE.

L'art de la négociation est un art de longue haleine, une arène dans laquelle il est préférable d'entrer bien préparé.

Nous vous proposerons lors de **la première journée** d'approfondir les stratégies que vous pouvez mettre en œuvre pour préparer une négociation et entrer dans le cadre.

La deuxième journée sera consacrée à la négociation elle-même et à une mise en situation afin que vous puissiez éprouver, dans un environnement bienveillant et formateur, la force de vos arguments, la façon dont vous les présentez, votre pouvoir de persuasion et votre capacité à gérer les débats. Un retour d'expérience viendra clore cette dernière journée.

2 journées en distanciel, il reste des places, contactez-nous vite

jeudi 3 juin

Entrer dans le cadre, analyser les perspectives.

vendredi 4 juin

Entrer dans l'arène de la négociation.





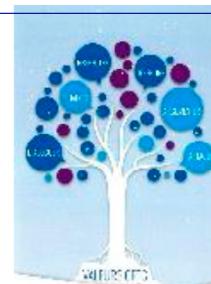
Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93500 PANTIN

snepltresor@yahoo.fr

Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2021

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 obligatoire 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 confédéral)

Je déclare adhérer pour 2021 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 snepltresor@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 confédéral INARIC

À

Le

Signature

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.