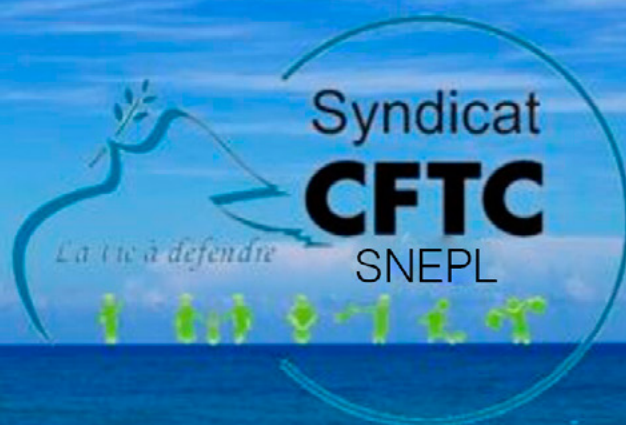


SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Été 2021 n°172



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



Parlons (vulnérabilités)

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptoirmh.com

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

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Représentativité: les résultats du Snepl.....	4
Actualités des Organismes de formation	6
Bilan social de la Branche des Organismes de formation.....	8
Actualités de l'EPI	10
Actualités EPNL	11
Délégué syndical: mes droits et mes devoirs	12
Aliquis.....	15
Suspension du contrat de travail et mandat	16
Affiche: Informations obligatoires communiquées aux salariés.....	18
Audition parlementaire sur le CDDU.....	20
Télétravail et allocation forfaitaire	23
Les heures de délégation.....	24
Felix qui potit rerum cognoscere causas.....	29
Accompagnement des élus: à vos calendriers	32
Formation continue	33
Bulletin d'adhésion	35

Directeur de la publication:

Hervé Coppier

Rédacteurs:

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallou,
Pierre Met

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,

Les vacances d'été approchent à grands pas, avec enfin un éclaircissement sur le front du covid...

Une année scolaire vient de se terminer, encore difficile avec beaucoup de téléenseignement. Il faut absolument une vaccination maximale pour éviter de refermer les universités, les lycées, les collèges et les écoles. Soyons responsables en se faisant vacciner pour lutter contre toutes ces mutations du virus.

Dans ce bulletin d'été vous découvrirez de nombreux articles intéressants:

L'actualité dans les branches dont s'occupent nos négociatrices (teurs) pour le SNEPL (Organismes de Formation, Enseignement Privé Indépendant, Enseignement Privé Non Lucratif) au sujet notamment des NAO (avec des employeurs qui nous donnent l'aumône donc on ne signe pas !).

La représentativité du Snepl est très bonne, plus de 30% pour l'EPI et l'EPNL. Ce qui démontre notre très bonne implantation grâce au travail de nos militants sur le terrain ! Félicitations ! La Confédération CFTC quant à elle obtient 11% en progression...

Un autre article vous présentera l'action du SNEPL auprès de 2 parlementaires sur le sujet de précarité du CDDU (CCD d'usage). Les arguments du petit SNEPL ont été repris !

Vous pourrez lire aussi les droits et devoirs du délégué syndical ainsi que la gestion des heures de délégation notamment en cas de suspension de contrat ou arrêt de travail.

Voir aussi l'article dans le cadre du télétravail sur le remboursement de certains frais engagés sous forme d'allocation forfaitaire plafonnée.

Nous vous invitons à participer à notre prochain Forum en novembre (peut être en présentiel à souhaiter !) sur le thème « Organisations agiles, réforme du code du travail: que reste-t-il de l'influence des représentants du personnel? » sans oublier plusieurs webinaires (en relation avec le cabinet Sextant) à partir du 5 octobre!

Et surtout n'hésitez à lire l'article de Pierre sur ses explications pertinentes, claires avec quelques pointes d'humour réalistes et citations sur tous les diplômes de l'enseignement supérieur!
Ce qui dénote bien la complexité de notre système français avec ses paradoxes...

L'équipe du SNEPL vous souhaite de vous évader pendant cette période d'été ! Et surtout prenez soin de vous !

Pour l'équipe SNEPL
Hervé Coppier
Président

Représentativité :

Les résultats du Snepl-CFTC

Cycle électoral 2017 – 2020

Après les premières mesures de représentativité des cycles 2009 – 2012 et 2013 - 2016 les résultats du 3^{ème} cycle permettant de mesurer la représentativité des organisations syndicales ont été dévoilés à la mi-mai 2021.

Après bien des difficultés, les élections des salariés des TPE ont eu lieu en avril 2021 (après 3 reports successifs en raison de la pandémie).

Le Ministère du travail consolide les résultats des élections CSE (premier tour titulaires CSE) avec les élections TPE par n° IDCC, c'est-à-dire par convention collective, obtenant ainsi le classement des organisations syndicales représentatives ou non dans le paysage français du dialogue social.



Il faut rappeler que cette mesure de représentativité, fruit de la Loi de 2008 et voulue par la CFDT, la CGT et le MEDEF, crée parfois dans les entreprises des tensions particulières lors des élections tant les enjeux sont importants.

- Au sein de l'entreprise, avec **les règles de représentativité (il faut obtenir minimum 10% d'audience) et la signature des accords majoritaires à 50%**.
- Au **niveau national** également avec les enjeux de la participation ou non des syndicats aux commissions paritaires de branche. Il faut obtenir **8% d'audience pour siéger** en commission paritaire.

La confédération **CFTC reste stable avec environ 11%** de poids national interprofessionnel. La CFTC est donc avec les 4 organisations (CFDT, CGT, CGC et FO) parmi les 5 organisations représentatives au plan national.



Le **Snepl-CFTC** a travaillé sans relâche pendant ces 4 années, à vos côtés, pour préparer les élections, vous accompagner pendant leur déroulement mais aussi, et surtout, vous accompagner pendant toutes les étapes de vos mandats d'élu(e)s afin de vous permettre d'exercer dans les meilleures conditions vos missions.

Nous mettons notre signe distinctif dans la disponibilité que nous vous devons et le professionnalisme auquel nous travaillons chaque jour dans un contexte d'évolutions législatives très rapides.

Grâce à vous et aux électeurs qui nous font confiance, nos résultats sont à nouveau très satisfaisants.

Enseignement privé indépendant EPI

Une progression sans faille pour le Snepl-CFTC au sein de l'enseignement privé indépendant, (ex hors contrat) CCN 2691.

Les chiffres d'audience de la représentativité syndicale sont éloquent, nous gardons notre 2ème place dans la branche :

2021 : 30,8 %.

2017 : 25,1%,

2013 : 21,5%,



Si la CFDT garde la première place, elle recule de 4 points, la CGT à la troisième place recule de 2,5 points et la CGC à la quatrième place recule de 2 points. On notera que dans la branche de l'enseignement privé indépendant, Force Ouvrière (FNEC FP FO) n'est plus présente depuis 2017 ayant un score inférieur à 4% ne lui permettant plus de siéger !

Organismes de formation OF

Au sein des organismes de formation, le Snepl-CFTC maintient sa position de 4ème organisation syndicale représentative avec un score **de plus de 11%**.



L'UNSA fait son entrée avec près de 9% de représentativité. Ce sont donc 6 organisations syndicales qui se retrouveront dans les négociations de la branche.



Enseignement privé non lucratif EPNL

Avec près de **32% de représentativité**, la CFTC maintient sa 2ème position dans la branche composée aujourd'hui de 8 conventions collectives en cours d'harmonisation (voir article Actu EPNL).

Un contentieux perdu avec la CGT, la CGC et FO qui jugent avoir été injustement écartés des négociations en 2017. Les procédures sont toujours en cours.

Merci à tous nos élus et adhérents qui font un travail important sur le terrain et merci à l'équipe du Snepl qui travaille sans relâche pour obtenir ces résultats.

Hélène Desclée

ACTU Organismes de formation OF – IDCC 1516

NAO : négociation annuelle obligatoire

La NAO a eu lieu lors de la CPPNI du 9 juin dernier. Après plusieurs échanges avec les employeurs, des augmentations différenciées ont été actées permettant **aux 7 premiers paliers un rattrapage de 0,35%, puis une augmentation générale des paliers 1 à 24 de 1,40%. Les paliers 25 à 31 ont été revalorisés de 600€.**

Lorsque les emplois sont classés selon l'accord de classification du 16 janvier 2017, la grille de **salaires minima conventionnels annuels** bruts est la suivante :



Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minima conventionnel annuel brut 2021
1	De 100 à 109	18 924,00 €
2	De 110 à 119	18 970,12 €
3	De 120 à 132	19 015,19 €
4	De 133 à 144	19 039,17 €
5	De 145 à 157	19 061,30 €
6	De 158 à 170	19 103,68
7	De 171 à 185	19 146,04 €
8	De 186 à 199	20 305,73 €
9	De 200 à 206	21 784,20 €
10	De 207 à 213	22 523,44 €
11	De 214 à 219	23 262,68 €
12	De 220 à 226	23 896,32 €
13	De 227 à 233	24 635,55 €
14	De 234 à 239	25 374,79 €
15	De 240 à 245	26 008,42 €
16	De 246 à 251	26 642,04 €
17	De 252 à 257	27 275,68 €
18	De 258 à 263	27 909,31 €
19	De 264 à 269	28 542,94 €
20	De 270 à 277	29 176,57 €

21	De 278 à 285	30 021,41 €
22	De 286 à 293	30 866,26 €
23	De 294 à 301	31 711,10 €
24	De 302 à 309	32 555,94 €
25	De 310 à 349	33 539,63 €
26	De 350 à 399	37 705,52 €
27	De 400 à 449	42 912,88 €
28	De 450 à 499	48 120,23 €
29	De 500 à 549	52 727,59 €
30	De 550 à 599	58 534,95 €
31	À partir de 600	63 742,31 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2021, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

Vérifiez bien que votre bulletin de paie comporte à titre informatif le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant à votre niveau de classification. C'est une obligation conventionnelle.

Prévoyance et Santé, que fait la Branche pour vous ?

Vous êtes assuré en prévoyance (risques lourds, incapacité, invalidité, décès) et/ou en santé (mutuelle) auprès des assureurs recommandés par la Branche des OF ?

AG2R, Apicil, Harmonie Mutuelle (santé uniquement) et Malakoff Humanis

Vous avez donc accès **aux fonds sociaux dédiés** que nous pilotons à votre attention.

Nous sommes en cours de restructuration des offres de ces fonds sociaux, des communications complètes doivent vous parvenir en septembre.



Situations de handicap



Aidants familiaux



Accidents de la vie



Pratiques addictives

Quelques exemples des prestations en espèces qui sont accessibles:

- Une hospitalisation de 3 jours et plus, possibilité d'une aide financière post-hospitalisation,
- Une affection longue durée ou une situation de salarié aidant familial : une prestation de soutien financier peut vous être accordée,

- Un congé parental : la prise en charge de votre cotisation prévoyance afin de maintenir vos garanties pendant toute la durée de votre congé parental,
- Vous êtes alternant (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) : vos cotisations (part salariale) prévoyance et santé prises en charge par les fonds sociaux,

Ces prestations sont soumises à conditions de ressources et examen d'un dossier. Toutefois, dans tous les cas difficiles que vous rencontrez, vous pouvez solliciter les fonds sociaux et votre dossier sera examiné par les services sociaux de l'assureur et la commission paritaire.

Votre employeur n'a pas à être informé (sauf si vous souhaitez l'aide du service RH pour vos dossiers), c'est à vous de faire directement la démarche.

Outre les fonds d'action sociale de la Branche, tous les assureurs ont leurs fonds sociaux institutionnels qui proposent également de très nombreuses aides aux salariés en difficultés.

Parlez-en autour de vous...

Hélène Desclée

Bilan social de la Branche des Organismes de formation IDCC 1516



Branche des organismes de formation

Conformément à son obligation légale, chaque année, la branche dresse son bilan social. L'occasion de recenser les éléments clés caractéristiques des effectifs, de la nature des emplois, des formations et de dresser un panorama du paysage économique des entreprises.

Certaines sources notamment l'INSEE ne délivrent que tardivement les statistiques ce qui explique le décalage temporel des chiffres. C'est un point qui doit s'améliorer grâce aux remontées des DSN (déclaration sociale nominative faite par chaque entreprise mensuellement), nous le souhaitons car la nécessité de chiffres actualisés est une vraie évidence pour la qualité du pilotage des politiques de branche.



Les effectifs salariés

- La dernière mesure certaine des effectifs sur le périmètre de la branche (DADS fin 2017) donne **76 000 salariés** sur l'ensemble du territoire national (Métropole et DOM), soit une **augmentation de 2,7%** par rapport à l'année précédente. Ces effectifs sont en hausse pour la **3^e année consécutive**, et ont ainsi atteint leur chiffre le plus haut depuis 2011.

Les extrapolations sur les années suivantes indiquent un maintien voire une légère augmentation de ces effectifs malgré les événements de la réforme et de la pandémie, pour approcher **78 000 salariés en 2019 voire aussi en 2020** (à confirmer).

- Fin 2017, Le nombre d'employeurs de la branche s'approchait des **9 000 entreprises et des 10 300 établissements**, en augmentation par rapport aux 4 années précédentes. Les extrapolations réalisées permettraient d'envisager un maintien du nombre d'établissements voire une augmentation pour 2018, 2019, voire 2020 (à confirmer).

- Les grands équilibres** de la population salariée demeurent. La branche reste majoritairement **féminine** (62%) malgré un léger recul de la part des femmes dans les effectifs entre 2016 et 2017 passée de 62,5 à 62,0 %. Le principal phénomène est **l'augmentation continue de la part des seniors** (passée de 32,9% à 33,8%). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6%)

Les emplois



- La répartition des salariés par métier est globalement stable dans le temps : **la filière Formation/ Accompagnement/ Ingénierie** est majoritaire (55,3 % des effectifs), **les formateurs représentant environ 45% des salariés** de la branche. Toutefois, les parts des filières Développement et Support ont très légèrement augmenté (respectivement, + 0,2 et + 0,5 point).
- La part des **cadres**, en augmentation dans la branche est passée en 2017 **au-dessus de la moyenne nationale** : 20,1 % contre 19,4 %.

- Le taux d'emplois en **CDI est stable, à près de 72 %**, ce taux étant supérieur pour les femmes (73% contre 69% pour les hommes). Le taux de CDD reste relativement élevé (près de 19%) par rapport à la moyenne nationale.
- Les femmes sont par ailleurs à quasi égalité avec les hommes en ce qui concerne **l'évolution professionnelle**: 8,1% d'entre-elles ont bénéficié d'un changement d'emploi en 2019, pour 8,2% des hommes.



Les rémunérations

- Les données d'enquête portant sur les rémunérations 2019 sont globalement en augmentation par rapport à l'enquête 2018.
- Les données INSEE montrent que les **rémunérations moyennes**, qui avait baissé l'année précédente, **ont augmenté entre 2016 et 2017 sur quasi l'ensemble des indicateurs**: pour les femmes comme pour les hommes, pour toutes les tranches d'âge jusqu'à 60 ans.
- **L'écart de rémunération femmes - hommes**, déjà en deçà des moyennes nationales, **s'est encore réduit** passant de 16,6 à 14,8%.

La formation en 2019

- En matière de **formation** des salariés, le nombre total d'actions financées sur le **contrat de professionnalisation et le CPF** sont en **légère diminution** par rapport à 2018 (tendance constatée au niveau national qui peut sans doute s'expliquer par les mesures en faveur du contrat d'apprentissage), alors que le nombre d'actions au titre du plan de développement des compétences **a augmenté**. Par ailleurs, l'OPCO a financé 113 nouveaux contrats d'apprentissage. Pour ces différents dispositifs, les possibilités d'accès à la formation sont souvent très proches entre les femmes et les hommes.

L'économie, bilan 2019 et perspectives 2020

- Pour 2019, **le chiffre d'affaires moyen des employeurs** ayant répondu à l'enquête de la branche est de **1,2M€**. Le marché des entreprises a représenté une part un peu plus importante que les années précédentes dans le chiffre d'affaires des organismes de formation, même si au global la part des différents financeurs reste relativement équilibrée.
- La cible des salariés représente toujours plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé par des organismes répondants, mais cette part est en léger recul depuis 2 ans **au profit des demandeurs d'emplois et des particuliers**. Ce phénomène est probablement le résultat pour les premiers aux efforts considérables récemment consentis en la matière (PIC, etc.) et pour les seconds à l'autonomisation de l'accès au CPF.
- D'après les organismes de formation interrogés, **les marchés des jeunes** (dont très probablement l'apprentissage, premier dispositif priorisé par le Gouvernement depuis la réforme) **et des particuliers** (dont le CPF, 2e dispositif priorisé par la réforme) sont ceux qui **sont les plus porteurs** depuis plusieurs années.
- Si les **prévisions** des organismes de formation en termes de maintien de l'emploi sont relativement optimistes, celles sur **l'évolution de leur chiffre d'affaires global prennent déjà en compte les effets de la pandémie** : 63 % d'entre eux anticipent une baisse de leur chiffre d'affaire entre 2019 et 2020. Globalement, la majorité des organismes sont pessimistes, **à l'exception des entreprises réalisant une part significative de leur CA en formation à distance** (en e/blended Learning ou en d'autres modalités distancielles) qui ont une vision plus positive pour leur bilan 2020.

Comme prévisible en raison du contexte, les prévisions de croissance sur 2020 des modalités à distance sont très importantes : la pandémie aura constitué un accélérateur important à la digitalisation/distanciation de la formation.

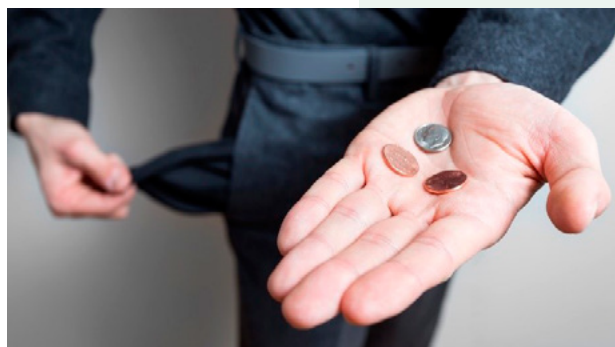


Sources : Panorama social et économique 2019, Edition 2020, livré en février 2021
INSEE, AKTO, Organismes de prévoyance et enquête auprès de 750 entreprises

ACTU Enseignement privé indépendant EPI – IDCC 2691

Du côté de la Branche Enseignement Privé Indépendant, pas grand-chose en vue, en dépit des nombreuses tentatives de vos représentants pour structurer les débats et faire avancer les négociations.

Le collège employeur traîne des pieds et tend à refuser toutes les propositions des délégations syndicales.



La NAO de branche a finalement été conclue. Le SNEPL a souhaité ne pas signer, tant les avancées proposées étaient réduites à une peau de chagrin.

En ce qui concerne les rémunérations, les minima ont été augmentés de 0,5%, le collège employeur n'ayant proposé, au regard de la situation économique exceptionnelle de l'année 2020, que 0,1 %.



Sur l'égalité professionnelle, un engagement a été pris sur la mise en place de formations qui auront pour objectif de sensibiliser les directions, les responsables RH et les élus à l'égalité Femmes-Hommes. Nous ne croyons pas malheureusement que de tels engagements pourront entraîner de réelles évolutions concrètes.

Les femmes, continuent, dans la branche, à avoir des difficultés à accéder à des postes d'encadrement et surtout à des postes de direction.

Ces négociations ont été l'occasion de mettre la branche en conformité avec le code du travail pour

ce qui concerne les congés liés au deuil et au décès d'un enfant. Là encore, le collège employeur n'est pas allé au-delà de ses obligations légales malgré nos demandes insistantes.

Concernant le congé pour enfant malade, les organisations syndicales ont obtenu que « les (deux) jours d'absence au-delà de 3 jours [puissent] donner lieu à une rémunération partielle ou totale de la part de l'employeur ». Ce qui n'engage pas énormément la branche.

Négociations

Le SNEPL-CFTC et les organisations syndicales ont demandé l'ouverture de négociations d'accords de branche sur le télétravail, la propriété intellectuelle et le droit à l'image, qui nous semblent urgentes. La propriété intellectuelle et le droit à l'image doivent être négociés à l'automne. Néanmoins, la FNEP a déclaré qu'elle ne s'appuierait pas sur les propositions formulées par le groupe de travail paritaire. La FNEP refuse à ce jour toute négociation de branche sur le télétravail.



Valérie de Montvallon

ACTU Enseignement privé non lucratif EPNL – IDCC 3218



La tentation de la page blanche, les négociations piétinent, pire encore les négociations font régresser les droits des 90 000 salariés de la convention EPNL...

Objectif de départ, une harmonisation entre 9 conventions collectives avec un trait commun autour de l'enseignement catholique (même si après extension, cette convention viendra couvrir les établissements d'enseignement sous contrat laïcs et de toutes les confessions).

Très vite, une des conventions, la FESIC, ne trouvant pas sa place, quitte le regroupement pour se fondre dans la convention de l'EPI, enseignement privé indépendant.

Au rayon de l'enseignement supérieur, reste seulement la convention des Universités Catholiques.

L'harmonisation aurait dû n'être qu'une simple formalité et les spécificités du supérieur auraient pu trouver leur place dans les annexes de la convention.

C'était sans compter la mauvaise foi des employeurs de l'AEUIC qui ont prétexté d'un « caractère obsolète » de leur convention pour entamer des négociations qui révolutionnent en profondeur les conditions de travail des enseignants concernés.

Leur proposition : un pays idéal, dans lequel chaque enseignant négociera chaque année avec son responsable hiérarchique, voire chaque semestre son plan de charge avec le poids des cours... plus aucun coefficient repère, plus de plancher minimum du temps consacré à la recherche, bref, tout à la tête du client ! Au mieux, quelques chiffres donnés : 350 heures de face à face pour un enseignant chercheur, 773 pour un chargé d'enseignement ! des valeurs impensables, inatteignables et que nous avons refusé de signer dans l'EPI, certainement pas pour les signer ici.

On pourrait imaginer un dialogue surréaliste :

Responsable : Cette année, vous aurez des cours magistraux en amphithéâtre avec 250 étudiants. Mais comme vous les avez déjà faits l'an dernier, on va baisser le

coefficient des heures, allez, seulement un coeff 3... (l'an dernier vous aviez un coeff 6...).

Prof : mais ce n'est pas possible eu égard à la charge de travail...

Responsable : c'est à prendre ou à laisser, sinon je donne le cours à quelqu'un d'autre ! et d'ailleurs vous ferez moins de recherche, seulement 15% de votre temps.

Prof : mais c'est impossible de parvenir à faire sérieusement de la recherche et à publier avec aussi peu de temps accordé ! et d'ailleurs même l'HCERS demande que nous gardions un taux de recherche suffisant. Ma carrière de chercheur est détruite si je ne publie plus !

Et là, s'engagerait une négociation de marchand de tapis pour parvenir à un résultat plus ou moins satisfaisant mais en tout état de cause arbitraire et inéquitable.

Nous n'acceptons pas ce modèle et la situation est au bord de la rupture du fait de l'absence totale de dialogue des employeurs qui au nom du « modèle économique » ne veulent pas déroger à leur projet mortifère.

Jamais au SNEPL nous ne pourrions accepter de telles propositions, nous combattons avec toute notre énergie, si cela n'est pas suffisant, il faudra que les personnels des instituts catholiques se joignent à nous pour une action forte et visible de manifestation de mécontentement.

Une ultime rencontre est prévue lundi 12 juillet entre les instances « politiques » des organisations syndicales et patronales. Souhaitons qu'un terrain d'entente soit trouvé entre tous pour permettre la poursuite de l'harmonisation (et non de la renégociation) pour avancer dans le travail très important qui reste à accomplir.

Force est de constater que le danger est immense pour les 90 000 salariés de l'EPNL.



Hélène Desclée

Délégué syndical: mes droits et mes devoirs comme délégué syndical (2^{ème} partie dans le prochain numéro)

1. Le représentant syndical (D.S)

Le délégué syndical est l'interlocuteur privilégié de l'employeur dans l'entreprise (art.2231-1)

Il assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient. Il a pour mission de représenter le syndicat dans les négociations avec l'employeur et de porter sa voix lors des CSE.

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale. Lorsqu'un délégué syndical est désigné dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les conditions de sa désignation sont analogues aux conditions de désignation dans les entreprises de plus de 50 salariés. (Travail art. L2232-21 et suivants) L'existence de la section syndicale doit être établie au moment de la désignation du délégué syndical ; il n'est pas exigé qu'elle soit préalable.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (Travail art. L2143-11). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout candidat (même non élu) au 1er tour des élections peut être désigné DS s'il a obtenu 10% des votes de son collège sur son nom.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au CSE. (Travail art L2143-9)

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette protection bénéfique aussi pendant 12 mois aux anciens délégués syndicaux ayant exercé leur fonction durant au moins un an. Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical. Toute entrave peut être pénalement sanctionnée.

2. Quelles sont ses missions spécifiques?

- Animer la section syndicale et assurer un affichage sur le ou les panneau(x) prévu(s) à cet usage.
- Négocier avec l'employeur.
- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.
- Assister un salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou pour un éventuel licenciement

3. Comment peut-il assumer ses missions?

Il dispose d'heures de délégation. L'employeur ne peut pas, à priori, contrôler l'usage des heures de délégation du délégué syndical. Cela constituerait un délit d'entrave. Mais il peut demander des comptes a posteriori. Il appartiendra alors à l'employeur d'apporter la preuve de la mauvaise utilisation de ces heures. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (Travail L2143-17). Il devra néanmoins rémunérer ces heures à échéance normale, dans l'attente du jugement. (26 mai 2010, Cass, Soc. 08-44588).

Il peut se déplacer librement dans l'entreprise que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission. *Il peut également prendre contact avec un salarié sur son poste de travail.* Il convient de s'interroger, si le télétravail venait à être imposé à nouveau aux salariés ou était généralisé, sur les moyens mis en place par l'employeur pour que le DS puisse contacter librement les salariés. **Il faut donc négocier un accord relatif à l'exercice du droit syndical.**





Il peut utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise. (Travail L2143-16-1)

Il est de droit le représentant syndical au Comité Social et Economique mais ne participe pas aux consultations. Dans le cas où un salarié siègerait à la fois en qualité de D.S. et de représentant élu du personnel, il doit indiquer quelle est la fonction qu'il entend occuper avant le début de la séance, pour déterminer, entre autres, s'il participe ou non aux votes de consultation.

Il bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale qui ne doit pas excéder 18 jours. Il peut demander à rencontrer l'inspecteur du travail et/ou le médecin du travail pour représenter les intérêts des salariés, ou inviter (au nom de la section syndicale) des personnes extérieures à l'entreprise sous certaines conditions.

Peut-il continuer à assumer ses fonctions et à participer à des réunions s'il est en arrêt maladie ?

Voir l'article sur ce point dans le journal

4. Animation de la section syndicale.

Le rôle de la section syndicale est d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle est représentée et animée par le Délégué Syndical.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, les sections syndicales doivent pouvoir disposer d'un local commun (Travail art.L2142-8) Une telle disposition peut être négociée pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail (exemple, cafétéria, auditorium, salle de réunion) suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

La section syndicale dispose par ailleurs :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux communications du CSE ;
- du droit d'organiser des réunions (entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- de la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- de la possibilité, dans des conditions définies par accord d'entreprise, de diffuser ses publications et tracts de nature syndicale sur un site mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise. (<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-delegues-syndicaux>)



Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition. Si un tel local n'existe pas, il doit demander la mise à disposition d'un autre local au chef d'entreprise. (Travail art. L2241-10). On entend par « personnes syndicales » un sens large, à savoir un simple militant comme un délégué syndical d'une autre entreprise. [article L. 2142-10 du code du travail.](#)

Des personnalités autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord explicite et écrit de l'employeur. (Travail art. L2241-10). En cas de non-respect de cette règle, les sanctions peuvent être lourdes.

Le délégué syndical peut-il accompagner ou représenter les salariés en justice ?

La section syndicale n'a pas de personnalité juridique. C'est une antenne du syndicat dans l'entreprise. Le Délégué Syndical représente l'intérêt des salariés auprès du syndicat. Seul le syndicat peut ester en justice :

- pour faire respecter les droits du salarié à sa place ;
- pour le compte de salariés particulièrement protégés par la loi (travail L1144-2, 1134-2, L8255-1) ;
- pour obtenir l'application d'une convention collective ou d'un accord collectif pour un salarié (action en défense des conventions collectives. Travail art. L2262-9)
- pour être partie prenante au procès (civil, pénal ou administratif) lorsque les faits portent préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Travail art. L2132-3)
- pour obtenir l'exécution des engagements contractés ;
- pour assister et représenter des salariés devant le conseil des Prud'hommes et les juridictions de sécurité sociale.



5. Affichage des communications syndicales (Travail L2142-3) et information des salariés.

Faire et faire savoir :

L'affichage s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distinct de ceux affectés aux membres du CSE.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par la section syndicale à condition qu'il ne comporte pas d'injures ou de diffamation.

Un exemplaire de communication est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition reste soumise à l'autorisation de l'employeur. Elle doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ; ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ; préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. (travail L.2142-6).

Puisque le délégué syndical doit pouvoir circuler librement dans l'entreprise et contacter les salariés sur leur poste de travail, avec l'évolution du télétravail en entreprise et l'éventualité de nouveaux reconfinements, il nous semble essentiel de pouvoir négocier un accès aux boîtes mail professionnelles des salariés (avec possibilité de refus du salarié) et un bureau virtuel ou une permanence virtuelle de type zoom pour pouvoir organiser des AG. De telles mesures peuvent être négociées à l'intérieur d'un accord sur le droit syndical.

Le délégué syndical doit également s'assurer, au nom du syndicat, que tous les affichages obligatoires sont respectés et placés dans un lieu accessible aux salariés. Il doit s'assurer également que les salariés peuvent avoir accès à toutes les autres communications obligatoires sous quelque forme que ce soit. (voir tableaux)

Suite de l'article dans le numéro de l'automne

Valérie de Montvallon

VOTRE CSE PEUT DÉSIGNER UN EXPERT

Chaque année, en début de consultation :

- ▶ Situation Economique et Financière.
- ▶ Politique Sociale de l'entreprise et Conditions de Travail.
- ▶ Orientations Stratégiques et leurs incidences sociales.

A tout moment, sur le budget de fonctionnement :

- ▶ Accompagnement contractuel du CSE (technique et tactique).
- ▶ Assistance aux autres négociations (rémunérations, intéressement, temps de travail, QVT, GEPP, etc.).

Lorsque la situation se présente :

- ▶ Licenciements collectifs et PSE.
- ▶ Droit d'alerte économique, Opération de concentration, Redressement judiciaire, etc.
- ▶ Projet Important (nouvelles technologies, réorganisation, etc.).
- ▶ Risque grave.
- ▶ Assistance légale à la négociation (APC, Egalité Pro...).

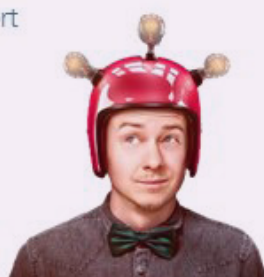
Les expertises légales votées par le CSE sont financées à ▶ 100% ou ▶ 80% par l'entreprise. Les assistances contractuelles (▶) sont financées par le budget de CSE.

EXPERT



PARTENAIRE

- ▶ En toutes circonstances, nous cherchons à renforcer les représentants du personnel.
- ▶ Nous aidons les élus de CSE et les Délégués Syndicaux à gagner en confort et en influence dans l'exercice de leurs mandats.
- ▶ Nous avons mis en place des méthodologies de travail, qui nous rendent particulièrement disponibles auprès de nos clients.



« Vous soutenir, vous renforcer, vous aider à défendre des alternatives socialement plus responsables. »

BESOIN D'AIDES ? CONTACTEZ-NOUS !

www.aliquis.fr
fgardin@aliquis.fr



Frédéric GARDIN
06 81 47 00 03

Cabinet inscrit à l'Ordre des experts-comptables d'Ile-de-France, intervient France entière.

Suspension du contrat de travail et mandat

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du mandat telle est la règle générale. Par contre à l'occasion de l'exercice de votre mandat pouvez-vous toujours demander le paiement des heures de délégation ? Voici quelques éléments de réponse.



Arrêt de travail et mandat syndical

Par principe, les mandats du représentant du personnel élu ou du délégué syndical désigné ne sont pas suspendus durant l'arrêt de travail.

Aussi, selon les règles du Code travail, ils peuvent, de plein droit, continuer d'exercer leur activité de représentation malgré leur arrêt de travail.

En parallèle, l'article L. 323-6 du Code de la Sécurité sociale interdit, à l'assuré, sous peine de perdre le bénéfice de ses indemnités journalières, de se livrer à une activité non autorisée par le médecin traitant.
Cour Cass.crim.16.06.1970 n° 69-93.132

Les heures de délégation sont rémunérées et considérées comme temps de travail. C'est pourquoi un élu en arrêt maladie ne peut, en principe, venir exercer son mandat pendant son arrêt, puisqu'il n'a pas le droit de travailler pendant cette durée. **A moins que le médecin traitant ayant prescrit l'arrêt de travail l'y autorise expressément** (Cour de Cassation pourvoi 12-20002 12-20003 du 21 mars 2014).

Alors comment ça se passe concrètement à la lecture de ces deux Cours de Cassation ?

Je suis en arrêt, cela ne suspend pas mon mandat :

- Je dois être convoqué aux réunions plénières, exceptionnelles ;
- Je dispose des documents comme tous les élus qui font l'objet d'une consultation

Par contre si je n'ai pas d'attestation de la part de mon médecin, un certificat médical qui me permettrait d'exercer mon mandat syndical, alors je ne peux pas :

- Assister aux réunions, prendre part aux délibérations,
- Participer aux réunions préparatoires, (détermina-

- tion de l'ordre du jour, CSE, commissions...)
- Je ne peux pas circuler dans l'établissement,
- Me faire payer mes heures de délégation.

Sinon je m'expose à devoir rembourser mes indemnités journalières de Sécurité sociale.

Et si je n'obtiens pas le fameux certificat ?

C'est l'occasion pour le suppléant de préparer les réunions, de siéger, et vous dans votre volonté de mutualiser vos heures de délégation, vous aviez déjà associé votre suppléant.

Que faut-il en conclure ? Dans les faits votre mandat n'est pas suspendu, mais il reste soumis à l'autorisation de votre médecin traitant. Si l'employeur fait un recours pour le paiement de vos heures de délégation ou qu'il vous voit circuler dans l'établissement, vous vous exposez à des sanctions, alors qu'à votre bon droit, comme le stipule le code du travail, votre mandat n'est pas suspendu.



Activité partielle et mandat syndical

Pour la jurisprudence, l'activité partielle, et l'interruption du travail qu'elle entraîne, n'ont aucune incidence sur le mandat des représentants du personnel. Dès lors l'employeur qui interdit à des élus de pénétrer dans les locaux de l'établissement et de communiquer avec les salariés qui y assurent un service réduit de permanence, peut être à l'origine d'un délit d'entrave et d'une atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions (Cass. crim., 25 mai 1983, no 82-91.538).

Comme il n'existe pas de corrélation entre l'utilisation des heures de délégation et les horaires de travail, les salariés qui se trouvent en activité partielle peuvent,

dans le cadre de leurs fonctions et de leurs prérogatives, pénétrer dans l'établissement où travaille une partie, même réduite, des employés avec lesquels leur mission les autorise à communiquer (Cass. crim., 25 mai 1983, no 82-40.173).

Mais alors comment sont payées ces heures de délégation ?

Le principe est clairement établi par le code du travail (Art. L2315-10 du code du travail) : l'utilisation d'heures de délégation ne doit entraîner aucune réduction de salaire pour le représentant du personnel. Cela signifie qu'une heure de délégation correspond à une heure de travail effectif, et non à une situation d'inactivité, et que la rémunération de cette heure doit donc correspondre à 100% de la rémunération du salarié protégé, et non pas à 84% comme c'est souvent le cas pour l'activité partielle.

Snepl : A notre sens l'employeur doit déduire les heures de délégation de l'activité partielle et payer les heures effectuées au titre de sa délégation à 100% comme du travail effectif. Soyez vigilant sur votre rémunération et votre maintien de salaire, ce ne sont pas des heures chômées mais bien des heures travaillées et qui ne font pas l'objet d'une indemnité.

Congés payés et mandat syndical

L'employeur qui organise une réunion du CSE sur les congés payés (CP) d'un élu doit **lui payer non seulement le congé payé** qui n'a pas pu être pris ou l'employeur peut décider du report de ce jour de CP. **Mais il doit aussi lui payer les heures de réunion qui sont considérées comme temps de travail, ainsi que les heures de délégations afférentes puisqu'il faut bien préparer cette réunion.**

Par arrêt du 27 novembre 2013, la haute juridiction rappelle que les heures passées par le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent être payées comme du temps de travail effectif. Partant, elle valide la décision des premiers juges se fondant sur le constat que le salarié, pendant ses congés payés, s'était rendu aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés et qu'il n'avait pu,



du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés payés auxquels il pouvait prétendre.

De la même façon des heures de délégation peuvent lui être payées en heures supplémentaires ou ses CP peuvent être reportés puisque la réunion organisée par l'employeur induit qu'il faut la préparer.

(Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2013, 12-24.465).

Mise à pied et mandat syndical

Le salarié protégé doit notamment :

- pouvoir circuler dans l'entreprise pour exercer son mandat,
- bénéficier s'il le souhaite, d'heures de délégation,
- être convoqué aux réunions.

En effet la chambre sociale de la Cour de cassation précise dans deux arrêts que la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit disciplinaire (Cass. soc., 23 juin 1999, no 97-41.121) ou conservatoire (Cass. soc., 2 mars 2004, no 02-16.554) n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat. La chambre criminelle de la Cour de cassation a fini par adopter la position de la chambre sociale (Cass. crim., 11 sept. 2007, no 06-82.410).

La mise à pied de l'élu n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat, peu important qu'elle soit disciplinaire ou conservatoire.



Grève et mandat syndical

Une grève dans l'établissement ne suspend pas le mandat des représentants du personnel grévistes. Ces derniers, tout comme les représentants du personnel non-grévistes, peuvent à tout moment pénétrer dans l'établissement et y circuler pour y remplir leurs missions (Cass. soc., 27 févr. 1985, no 82-40.173).

Hélène Dufresne

INFORMATIONS OBLIGATOIRES COMMUNIQUEES par voie d'affichage AUX SALARIES

Type d'information	Contenu	Moins de 10 salariés	De 11 à 49 salariés	Plus de 50 salariés
Médecine du travail (Travail D4711-1)	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU par exemple)	oui	oui	oui
Inspection du travail (Travail D4711-1)	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent	oui	oui	oui
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger (Travail R4227-34 à 4227-38)	Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie	oui	oui	oui
Service d' accueil téléphonique pour la lutte contre la discrimination au travail. (Travail L1132-3-3)	Téléphone : 09 69 39 00 00 Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	oui	oui	oui
Horaires collectifs de travail (Travail L3171-1, D3171-2 à 3171-3)	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos	oui	oui	oui
Interdiction de fumer (Code de la santé publique R3512-2)	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise	oui	oui	oui
Interdiction de vapoter (Code de la santé publique L3513-6)	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)	oui	oui	oui
Document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP (Travail R4121-1 à 4121-4)	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique ou dès qu'un incident a eu lieu)	oui	oui	oui
Comité social et économique (CSE) (Travail L2315-15)	Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail ainsi que leur participation à une ou plusieurs commissions	oui	oui	oui
Autres informations obligatoires	Liens pour savoir où trouver les autres types d'information obligatoires communiquées par l'entreprise (Intranet, notes de service)	oui	oui	oui

INFORMATIONS OBLIGATOIRES COMMUNIQUEES par d'autres moyens AUX SALARIES

Type d'information	Contenu	Moins de 10 salariés	De 11 à 49 salariés	Plus de 50 salariés
Convention ou /et accord collectif de travail (Travail L3171-1, D3171-2 à D3171-3)	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail) Modalités de saisine de la convention collective avec un exemplaire	oui	oui	oui

Élections des membres de la délégation du personnel (tous les 4 ans sauf accord dérogatoire)	Procédure d'organisation de l'élection des membres du comité social de l'entreprise	non	oui	oui
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes (Travail R3221-2)	Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail	oui	oui	oui
Congés payés (Travail D3141-6, D3141-28)	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés			
Harcèlement moral (Travail L1152-4)	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal	oui	oui	oui
Harcèlement sexuel (Travail L1153-5)	Texte de l'article 222-33 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche) Adresse et numéro de téléphone : - du médecin du travail - de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent - du Défenseur des droits	oui	oui	oui
Harcèlement sexuel (Travail L1153-5)	Adresse et numéro de téléphone : - du référent harcèlement sexuel désigné parmi les membres du comité social et économique à partir de 11 salariés ETP (CSE) - auquel s'ajoute le référent harcèlement sexuel désigné par l'entreprise (entreprises de plus de 250 salariés)	non	oui	oui
Lutte contre la discrimination à l'embauche (Travail L1142-6)	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche)			
Travail temporaire	- Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Directe) - Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la DDETS (ou DDETS-PP)			
Accord de participation	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu	non	non	oui
Règlement intérieur	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions etc	non	non	oui
Registre du comité économique et social. (Travail, art. L. 2315-22)	Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial. Elles peuvent aussi être annexées à ce registre. Le registre du CSE est tenu à disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. De ce fait, le registre ne doit pas se trouver dans un bureau qui ne serait accessible que pendant les heures de travail.	Oui	Oui	non

Communications devant être faites auprès des salariés en conformité avec le Règlement Général de la Protection des données (RGPD):

Vos représentants du SnepI-CFTC :

Le Snepl a pris ses responsabilités

Ayant appris la mise en place d'une « Mission relative à la régulation des contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU) » pilotée par Monsieur Jean-François MBAYE, Député, et Monsieur Xavier LACOVELLI, Sénateur, le Snepl-CFTC a envoyé le 29 mars 2021 une lettre de demande d'audition auprès de la commission.

Monsieur le Sénateur, Monsieur le Député,

Syndicat représentatif dans les domaines de l'enseignement privé et de la formation professionnelle, nous souhaitons pouvoir contribuer à la mission relative à la régulation des contrats CDDU.

Nous connaissons bien le problème des CDD d'usage pour avoir participé à toutes les négociations le concernant, dans les branches de l'Enseignement Privé Indépendant (ex Enseignement Privé Hors Contrat) IDCC 2691, de l'Enseignement Privé Non Lucratif EPNL IDCC 3218 et des Organismes de Formation IDCC 1516 et, au cours des dernières années, pour avoir demandé avec succès la requalification de nombreux contrats d'enseignants ou de formateurs devant différents Conseils de Prud'hommes et Cours d'Appel.

Les employeurs de ces 3 secteurs se retranchent derrière le fait que le secteur d'activité est éligible au CDDU, sans chercher à prouver l'usage constant, général, non sporadique, actuel et librement accepté par l'ensemble de la communauté. C'est aussi l'occasion pour eux de donner une fin de non-recevoir aux salariés. En effet les salariés, qui ont besoin de ce travail, ne vont pas aller faire requalifier leur contrat de travail. Et les actions, quand elles ont lieu, sont menées lorsque les salariés quittent l'entreprise pour être rétablis dans leurs droits. De plus l'abrogation des délais de prescription paralyse ou anesthésie la volonté de ceux qui pourraient demander la requalification de leur contrat.

Dans l'Enseignement Privé Indépendant et dans les Instituts et Universités catholiques (section 1 de l'EPNL), le problème concerne plus particulièrement les enseignants du supérieur. La durée des contrats n'est généralement pas en cause (les enseignants sont embauchés pour la durée d'un semestre au moins), le problème c'est l'accumulation des CDDU sur plusieurs semestres voire plusieurs années et même plusieurs dizaines d'années avec des volumes horaires très importants constituant parfois l'unique emploi.

En effet, on assiste à une banalisation et une généralisation de ce type de contrats qui devient un modèle économique de gestion, une variable d'ajustement, alors même que certains enseignants ou formateurs assurent des enseignements qui sont inclus chaque année dans les maquettes de formation des étudiants. Les mois entre 2 CDDU font souvent l'objet d'une prise en charge par Pôle emploi ce qui est manifestement un détournement des obligations de l'employeur qui se décharge sur la solidarité nationale.

Or, les dernières décisions des prudhommes précisent bien que les CDDU ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de directement pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

En d'autres termes, un CDD d'usage ne peut pas être proposé à un professeur qui enseigne une matière faisant partie du programme dispensé régulièrement aux élèves.

Nous souhaitons donc que soit mis fin à ces pratiques de précarisation des salariés, d'insécurité professionnelle, de non suivi de ces salariés par les services de santé au travail, de non accès à la formation professionnelle continue, de non prise en compte de l'ancienneté dans la profession.



Nous avons obtenu une audition le 17 mai afin d'échanger sur les problèmes spécifiques au secteur et de l'enseignement et de la formation. Au cours de cette audition, Hélène Desclée et Patrick Burnel représentaient le Snepl et ont particulièrement insisté sur les éléments suivants :

L'utilisation des CDDU dans le secteur de l'enseignement privé, particulièrement l'enseignement supérieur présente des dysfonctionnements soulignés lors de l'entretien. Différents des CDDU très courts de certains secteurs (HCR notamment), les CDDU semestriels ou annuels mais répétés de façon illimitées sont très préjudiciables aux salariés qui deviennent des variables d'ajustement sans aucune contrepartie de l'entreprise. Ces CDDU sont détournés de leur objet car ils visent à pallier le fait que les congés payés du Code du travail sont plus courts que les congés scolaires ou universitaires.

Nos demandes :

Pour des formes très ponctuelles d'intervention dont le secteur de l'enseignement pourrait avoir besoin (ex: animation d'un séminaire ponctuel, participation à un jury), d'autres formes de contrat sont disponibles: CDD, par exemple avec un motif de recours comme la tâche occasionnelle.

Dès lors que l'enseignement est sur une période longue et délivre un enseignement récurrent dans l'établissement, le recours au CDI (temps partiel annualisé si nécessaire) est souhaitable. Les jurisprudences des requalifications confortent cette demande (nous avons fourni des jurisprudences à la demande le la commission parlementaire).

Nous demandons que l'enseignement soit retiré de la liste des secteurs pour lesquels le CDDU est autorisé.

Si cette demande ne pouvait être satisfaite et a minima afin d'éviter les abus, il convient de créer des dispositions dissuasives :

- Le calcul de l'ancienneté soit obligatoirement fait depuis le 1er CDDU conclu avec l'employeur ou à la rigueur en accumulant l'ensemble des durées des CDDU depuis le 1er (comme le prévoit l'article L 1244-2 du code du travail).
- La reprise de l'ancienneté des CDDU en cas de signature d'un CDI dans les 6 mois suivant le terme du dernier CDDU.
- Le CDDU ne figure plus dans les cas d'exonération du versement d'une prime de précarité obligatoire.
- Les salariés en CDDU soient (mieux) suivis par les services de santé au travail.

<https://jeanfrancois-mbaye.fr/2021/06/15/remise-du-rapport-regulation-des-contrats-a-duree-determinee-dusage-enjeu-de-lutte-contre-la-precarite/>

Résultat: le rapport du sénateur Xavier Lacovelli et du député Jean François Mbaye, remis à la ministre du travail Elisabeth Borne, le 15 juin.

Deux tomes, 269 pages, une quarantaine d'auditions (dont celle du Snepl-CFTC reproduite en intégralité) ... Le rapport sur la régulation des CDD d'usage (CDD-U) entend **réduire de 20 % les embauches de ce type de contrat au bout de trois ans**. Pour y parvenir, les deux auteurs formulent une vingtaine de de préconisations.

Pas question toutefois de supprimer ce CDDU, comme l'avait proposé l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), en 2016 **et le Snepl-CFTC en 2021**, ni même de réintroduire la taxe forfaitaire de 10

euros sur les CDD d'usage, supprimée en août 2020 par la troisième loi de finances rectificative. Le CDD-U pouvant constituer, dans certains cas, un «rempart contre le travail au noir».

Les deux auteurs souhaitent s'appuyer sur la négociation collective de branche pour réglementer davantage ce contrat. Laquelle permettrait de «délimiter et cadrer des secteurs éligibles au CDD-U aux seuls secteurs et activités où son utilisation est indispensable et incontournable». Plusieurs sujets peuvent également être abordés au cours de ces discussions : temps de travail minimum, rémunération, limitation dans le temps du nombre de CDDU. La négociation collective doit également s'ouvrir au recours des heures supplémentaires, à la création d'un fonds mutualisé de sécurisation des parcours professionnels, à l'accès au logement ainsi qu'à **l'amélioration de la couverture santé et à la prise en compte de l'ancienneté pour l'acquisition d'avantages sociaux. (demandes formulées par le Snepl-CFTC)**

Reprendre la jurisprudence

Par ailleurs, ils demandent de reprendre la jurisprudence sur la requalification juridique qui sanctionne le recours abusif à ces contrats. Avec à la clef, **«l'obligation de proposer un CDI après un recours récurrent au CDDU auprès du même employeur»**. Xavier Iacovelli et Jean François Mbaye se disent également favorables à la généralisation de l'indemnité de précarité pour tous les contrats en CDD-U. (demandes formulées par le Snepl-CFTC)

Sécuriser les parcours professionnels

En outre, les deux auteurs mettent l'accent sur la nécessité de **sécuriser les parcours professionnels**, en valorisant notamment les périodes d'intermission auxquelles ils peuvent être assujetties.

Parmi les pistes :

- faire aboutir les demandes de certification formulées par les acteurs particulièrement concernés par les CDD-U ;
- conclure, au niveau des branches, des accords de formation professionnelle en faveur des salariés intermittents afin de favoriser leur parcours professionnel, inspirés du modèle de l'intérim ;
- inciter à un effort supplémentaire de contribution à la formation professionnelle et à des actions innovantes ;
- adapter le financement et les usages du CPF...

Hélène Desclée

Mission du Snepl-CFTC

Bien évidemment, nous allons dès la rentrée demander des négociations sur les CDDU au sein des conventions collectives de l'EPI, de l'EPNL et des OF.

Nous avons été la seule organisation syndicale de ces secteurs à porter la problématique des CDDU de l'enseignement et de la formation.

Télétravail et allocation forfaitaire : Le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale) précise la tolérance Urssaf

Depuis décembre 2019, l'employeur peut rembourser les frais engagés par les télétravailleurs salariés en leur allouant des allocations forfaitaires.

Depuis cette date, pour le réseau des Urssaf, la fourniture de justificatifs n'est en effet plus systématique; l'employeur peut opter pour l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail, celle-ci étant réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine (soit 20 euros mensuels pour 2 jours de télétravail hebdomadaires, 30 euros pour 3 jours, etc.).

Cette tolérance a été reprise dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), dès sa mise en ligne le **8 mars 2021**. Elle a été complétée puisque le BOSS permet également de recourir à une allocation journalière, elle aussi plafonnée. Ce dernier précise en effet qu'en cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exclue de l'assiette sociale dès lors que son **montant journalier n'excède pas 2,50 euros par jour, dans la limite de 55 euros par mois**.

Début 2021, le réseau des Urssaf était allé encore plus loin en ajoutant que, si elle était prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord collectif de groupe (mais pas par accord d'entreprise ou d'établissement ni une charte relative au télétravail!), l'allocation forfaitaire était également réputée conforme à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord, dès lors que l'allocation était attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés. Les limites d'exonération étaient celles des montants conventionnels, le réseau des Urssaf n'ayant fixé aucun plafond.

Cette seconde tolérance Urssaf n'avait pas été intégrée dans le BOSS dans sa version initiale datant du 31 mars 2021 de sorte qu'il valait mieux éviter d'y avoir recours sous peine de contentieux.

Finalement, dans sa mise à jour du 25 juin 2021, le BOSS la reprend en fixant toutefois un plafond.



Ainsi, pour bénéficier de l'exonération sociale, **le montant de l'allocation forfaitaire fixée par un accord de groupe, un accord de branche, un accord interprofessionnel ou professionnel ne doit pas excéder les limites suivantes**:

- montant limite de l'allocation forfaitaire mensuelle en fonction du nombre de jours télétravaillés par semaine : 13 euros mensuels par jour de télétravail hebdomadaire (soit 13 euros par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 26 euros pour 2 jours, 39 euros pour 3 jours, 52 euros pour 4 jours, etc.);
- montant limite de l'allocation journalière : 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois.

Dans les 2 cas, la limite mensuelle d'exonération est fixée à 71,50€.

La seconde tolérance des Urssaf est donc aujourd'hui sécurisée puisqu'intégrée dans le BOSS, avec des montants plafonds pour éviter les abus. **De quoi inciter les branches et les groupes d'entreprise à négocier une prise en charge forfaitaire des frais de télétravail plus favorable que celle de droit commun.**

BOSS-FP-1810, 25 juin 2021

Conseil du Snepi-CFTC

Nous allons mettre le sujet sur la table des négociations de branche, mais déjà, les DS groupes peuvent entamer des négociations sur cette base.

Hélène Desclée

Les heures de délégation

Le CSE regroupe les instances des représentants des personnels qui fonctionnaient jusqu'à il y a 3 ans indépendamment, sauf à être dans une DUP (délégation unique du personnel)

Il devient de plus en plus évident que pour avoir un dialogue social efficace les sujets doivent être travaillés en amont. Lorsqu'on prend une mission d'élu on s'engage à travailler et pas uniquement faire de la « représentation ».

Le crédit d'heures et les heures de délégation c'est la même chose ?

Oui, ce sont juste deux façons d'appeler le temps que l'élu peut prendre pour exercer sa mission, que ce soit sur son temps de travail (Art. L2315-7) ou en dehors de son temps de travail s'il y a un caractère d'urgence ou s'il ne peut faire autrement.

À qui sont réservées ces heures ?

Ces heures sont réservées aux membres titulaires du CSE, qui peuvent les cumuler, les mutualiser avec d'autres élus (Art L2315-9). (Voir encadré : mutualiser ses heures).

À combien d'heures est-ce que j'ai droit ? (voir encadré les heures de délégation)

En fonction de l'effectif de votre établissement (en équivalent temps plein), vous avez le droit à un certain nombre d'élus et ces élus ont le droit à un certain nombre d'heures. Il est possible aussi que ces heures soient augmentées par accord.

Les heures de délégation sont-elles mobilisables par l'employeur pour la participation aux réunions du CSE ?

Non, les heures de réunion du CSE sont des heures de travail et elles ne viennent pas diminuer votre crédit d'heures de délégation. (Art. L2315-12 du code du travail)

L'article L2315-11 du code du travail précise que « Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

1. À la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;

2. Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;

3. Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. »

Les heures de délégation sont-elles automatiquement payées ? (Voir encart comment sont payées les heures de délégation)

Les heures de délégation sont considérées de plein droit comme du temps de travail. (Article L2315-10)

Si vous prenez ces heures de délégations sur votre temps de travail, et du coup même si vous ne faites pas le travail pour lequel vous êtes rémunéré sur votre contrat, vous exercez votre travail d'élu et donc vous êtes payé comme si vous étiez à votre poste. Votre salaire est maintenu.

Si l'accomplissement des heures de délégation aboutit à dépasser la durée de travail contractuelle du salarié, les heures effectuées au-delà de ce plafond sont rémunérées en heures supplémentaires (ou en heures complémentaires pour les salariés à temps partiel).

Est-ce que je peux donner des heures de délégation dont je ne me sers pas à un autre élu ? (Voir encart cumuler, mutualiser ses heures de délégation)

Oui, selon le Code du travail (article R. 2315-6), pour mutualiser les heures de délégation CSE, les élus concernés doivent informer l'employeur par écrit au moins huit jours avant la date fixée pour l'utilisation de ces heures. Généralement l'élu qui mutualise ses heures le fait pour un élu suppléant.

Mon employeur me laisse la même charge de travail alors que je suis élu.

Votre employeur doit vous permettre de prendre vos heures de délégation sur votre temps de travail. Si tel n'est pas le cas, vous êtes alors éligible aux heures supplémentaires ou complémentaires si vous êtes à temps partiel.

Ma fonction d'élu n'est pas neutre en termes de temps de travail, que me conseillez-vous ?

Rapprochez-vous de votre chef d'établissement, de votre RH ou N+1 (selon votre structure) et demandez un rendez-vous de début de mandat pour que votre poste soit aménagé de façon à vous permettre d'exercer votre mission d'élu sur votre temps de travail.

Et comme tout travail mérite salaire, comment se faire payer ses heures de délégation lorsqu'elles ne peuvent pas être prises sur temps de travail ?

Les heures passées par un membre du CSE hors de son temps de travail au titre de ses heures de délégation sont considérées comme **heures supplémentaires** (temps plein) ou complémentaires (temps partiel) exactement aux mêmes conditions que si vous aviez été à votre poste de travail. Y compris si une partie de ces heures correspond à du temps de trajet entre domicile et lieu de travail excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Elles doivent donc faire l'objet de la **majoration** applicable.

Elles pourront alors faire l'objet d'une rémunération en salaire et/ou d'une compensation en repos, en tout ou partie, exactement aux mêmes conditions.

Réciproquement, il n'est pas possible d'exiger une majoration de salaire si l'établissement n'applique que les **repos compensateurs**.

L'employeur doit, de façon générale, rémunérer les heures de délégation comme des heures de travail.

À partir du moment où elles sont prises hors du temps de travail habituel, elles doivent être rémunérées en plus, le cas échéant en heures supplémentaires si la durée légale du travail est dépassée sur la semaine (cass. soc. 21 novembre 2000, n° 98-40730 FSD).

Attention: Logiquement, les heures consacrées au mandat hors temps de travail devraient aussi, en cas de modulation, annualisation, cycle, etc. être intégrées au compteur du salarié dans les conditions habituelles.

Est-ce bien le cas dans votre établissement ? Sinon mettez ce point à l'ordre du jour.

Quelles sont les activités qui peuvent être réalisées sur les heures de délégation ?

Toutes les heures prises coïncidant avec l'horaire de travail donnent lieu à maintien de salaire.

Peu importe les missions réalisées au cours de ce temps, peu importe notamment qu'une partie de ce temps soit du temps de trajet pour aller rencontrer des salariés, des experts, l'inspection du travail, etc.

Avec ces heures de délégations vous pouvez :

- Préparer l'ordre du jour de la prochaine réunion,
- Préparer la prochaine réunion, qui intervient à tel moment, quelle argumentation tenir face à l'employeur...
- Etablir votre politique des activités sociales et culturelles,
- Organiser l'arbre de Noël, la sortie de fin d'année, le séjour au ski...
- Rechercher des partenaires,
- Réfléchir à l'utilisation du budget de fonctionnement, en termes d'abonnements, de formations, d'ouvrages, investissements en matériel...
- Communiquer vers les salariés, afficher les com-

munications du CSE, tenir des réunions mensuelles en dehors du temps de travail, tenir des permanences....

- Assister un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement, préparer cet entretien avec le salarié...
- Faire appel à un expert,
- Faire des visites des différents services,
- Collecter les réclamations individuelles et collectives,
- Se rendre à l'inspection du travail,
- Réaliser des enquêtes, dépouiller des enquêtes...

Comment sont payées les heures de délégation ? Et pour les formateurs, y a-t-il une règle particulière ?

Article L2315-10, modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

« Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. »

Le calcul du maintien de salaire, pour le temps passé en heures de délégation pendant l'horaire habituel de travail, est réalisé sur la base du **taux horaire habituel** du membre du CSE concerné applicable sur le mois de l'absence. Si le taux horaire est affecté d'un **taux de majoration**, par exemple en raison de l'ancienneté, du travail de nuit, du travail dominical, etc., il doit être appliqué exactement de la même manière que si le membre du CSE avait été à son poste de travail.

Pour le Snepl, il est inacceptable que les heures de formateurs, qui sont prises en dehors de leur temps de travail, soient considérées comme des heures connexes. Il faudrait à notre sens prendre la répartition du poste dans son ensemble entre heures de face à face, heures induites et heures connexes s'il y en a, pour faire une photographie la plus juste possible et qui justifie que le salarié mandaté ne perde pas de rémunération et donc ne soit pas discriminé en raison de son mandat.

La seule base acceptable pour payer les heures de délégation en heures supplémentaires est bien de se servir du brut mensuel (au moment où les heures de délégation ont été faites et de les majorer soit à 25%, soit à 50% selon les seuils franchis).

À notre sens les heures de délégation ne peuvent pas être considérées par l'employeur comme des heures connexes, puisque si les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail, elles ne permettent pas au salarié de réaliser des activités connexes prévues au contrat de travail.

Nombre d'heures de délégation (Art. L2314-2 du code du travail)

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	121
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 300	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
1500 à 1749	20	26	520

Lorsqu'un protocole préélectoral est négocié, celui-ci peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dont bénéficient les membres du CSE, selon l'article L 2314-7 du code du travail.

Article L2314-7 :

« Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. »

Cumuler, mutualiser ses heures de délégation

Vous n'avez pas utilisé vos heures de délégation du mois écoulé ? Elles ne sont pas perdues vous pouvez les cumuler dans la limite de 12 mois. C'est le règlement R. 2315-5 du code du travail qui le prévoit.

Vous pouvez d'ailleurs utiliser ces heures sur les mois suivants, par contre cela ne doit pas vous conduire à avoir plus d'une fois et demi votre crédit d'heures. Par exemple si vous avez 10h par mois et si vous avez cumulé des heures de délégation à raison de 12h sur les mois de février, mars, avril ou mai, vous ne pourrez en utiliser sur le mois de juin que 5h de ce cumul et les 10h dont vous disposez chaque mois, soient 15h de délégation.

Alors faut-il les cumuler ou les mutualiser ? Ici tout dépend de votre contexte, du dialogue social dans l'entreprise. Un conseil en tout cas, ne les laissez pas perdre.

Article L2315-9 du code du travail précise qu' « Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. »

C'est l'art. R.2315-6 du code du travail qui précise que la répartition entre titulaires et suppléants est possible à condition de ne pas dépasser la même limite que dans le R. 2315-5, à savoir ne pas utiliser plus d'1.5 fois le crédit d'heures des titulaires.

Reprenons le cas de l'élu titulaire qui a cumulé 12h d'heures de délégation et qui décide de les mutualiser avec un suppléant. Ici il peut lui donner les heures en une fois, car ça ne dépasse pas le plafond de 1.5 fois ses 10 heures de délégation, donc 15h.

Alinéa 2 de l'art. R 2315-6 du code du travail : « Les membres titulaires de la délégation du personnel du

comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux. »

Je suis à temps partiel, ai-je le droit aux heures de délégation ?

Votre mandat, quel que soit votre nombre d'heures de délégation, ne doit pas conduire à une réduction de plus de 33% mensuellement. C'est ce que précise le code du travail dans son article L3123-14 : « Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé. »

Par exemple, vous travaillez 80h par mois, votre mandat ne doit pas vous conduire à faire moins de 53,33h de travail à votre poste, soient 26,67 heures de délégation. $(80 \times (1 - 1/3)) = 53.33333$

Si vous êtes éligible à plus d'heures de délégation que ce qui peut être pris sur votre temps de travail, dans ce cas précis les heures que vous utiliserez dans le cadre de votre mandat seront forcément payées, et payées en heures complémentaires. (10% de majoration dans la limite de 10% d'heures en plus et 25% dans la limite d'un tiers d'heures en plus par rapport à votre temps de travail initial.)

Je suis en forfait annuel en jours, comment puis-je prendre mes heures de délégation ?

Prendre et faire payer des heures de délégation quand on est en forfait jours peut s'avérer complexe.

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer les modalités permettant à ces salariés de poser leurs heures de délégation et d'en obtenir le paiement.

Faute d'accord, les heures de délégation détenues par un élu doivent **être regroupées en demi-journée de travail pour une équivalence de 4 heures**. Chaque demi-journée prise en délégation réduit d'autant le nombre de jours annuels à travailler par le salarié en application de son contrat de travail. Un élu au CSE, disposant, par exemple de 20 heures de délégation mensuelles, peut ainsi poser 5 demi-journées par mois au titre de l'exercice de son mandat. Ces demi-journées sont déduites du nombre de jours à travailler et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Pour les temps passés en réunion, le membre du CSE en forfait annuel en jours se voit également attribuer

un maintien de salaire, étant considéré comme à son poste durant son absence. Ce temps d'absence ne donnant pas lieu à l'obligation pour le membre du CSE de travailler plus à son poste de travail pour compenser le temps pris pour les réunions !

Mon employeur peut-il refuser de me payer mes heures de délégation ?

Non, il existe dans le code du travail une présomption de bonne utilisation. Pour remettre en cause ces heures, l'employeur doit d'abord vous les payer et ensuite contester devant le juge judiciaire. (Art. L. 2143-17)

Le seul cas qui semble admettre que les heures de délégation ne soient pas payées avant de les contester, c'est si le salarié n'a pas préalablement fourni à l'employeur l'autorisation d'exercer son mandat pendant son arrêt de travail. (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-71.396).

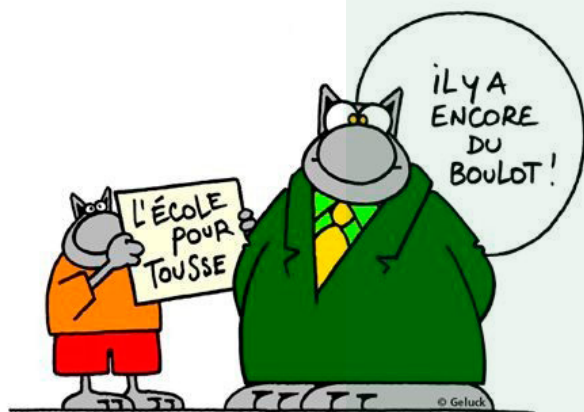
En l'occurrence, l'employeur n'avait pas suivi la procédure prévue par l'article L. 2143-17 du code du travail. Il soutenait en effet que cette procédure ne s'applique pas lorsque la contestation porte non pas sur l'utilisation des heures de délégation conformément au mandat, mais sur la compatibilité de l'activité du représentant du personnel avec son arrêt de travail et son droit de cumuler le paiement d'heures de délégation avec le paiement d'indemnités journalières. La Cour de cassation ne se prononce pas sur le refus de l'employeur de rémunérer les heures de délégation prises pendant les arrêts de travail des salariés.



Felix qui potuit rerum cognoscere causas¹

Ces quelques lignes ont pour but d'aider le lecteur à mieux cerner le paysage complexe des diplômes et des grades de l'enseignement supérieur dont nous avons à cœur de vanter les mérites, mais aussi d'éta-ler au grand jour les défaillances, et parfois même la perversion. Et dans ce domaine où la logique consiste à faire « comme si » en dépit de la crise sanitaire, tout se joue à coup de mensonges, de silences et surtout de non-dits. C'est ainsi que sous couvert de l'amélioration du service rendu aux étudiants, les élites dirigeantes de notre pays, se souciant très souvent comme d'une guigne de tirer les plus faibles vers le haut, ont engagé différentes réformes qui confortent la mauvaise image dont souffre l'Université. Oubliant probablement volontairement que le chômage touche en majorité les non-diplômés ils avancent même que puisque l'intérêt de poursuivre des études repose sur l'employabilité, l'Université serait une usine à chômeurs alors que les taux d'insertion, à diplôme égal, prouvent le contraire. J'ajouterai que l'Université constitue une diversité de parcours offerte nulle part ailleurs et dont la qualité se veut d'être toujours plus grande.

Mais avant de poursuivre cette diatribe pour vous entretenir des Bachelors et des différents grades universitaires, une autre remarque s'impose concernant cette fois l'enseignement secondaire : avant de vouloir « tirer par le haut » les étudiants des Universités, il faut déjà « tirer par le haut » les élèves des lycées ; sinon on fait du social.



Aussi, tout en niant que cette part sombre l'emporte, on donne désormais le baccalauréat à tout le monde, tout en occultant que, dans une démanche qui se situe à rebours du refus officiel de sélection, nombre d'établissements publics ou privés, post-bac ou post-prépa, restent sélectifs dans leur recrutement pour attirer les meilleurs profils.



C'est ainsi que, égaré dans la jungle des labels et autres certifications qui disent les qualités des formations d'enseignement supérieur, le jeune bachelier questionne l'opportunité d'une poursuite d'étude. Et pour lui répondre sur ce point, il est facile d'avancer de manière simpliste que, puisque le baccalauréat ne permet plus depuis longtemps de s'insérer directement sur le marché de l'emploi, la poursuite d'études est devenue indispensable pour acquérir des compétences professionnelles pertinentes et ainsi pouvoir accéder à un métier. Dans cette logique, dès la classe terminale, en fonction de son profil, l'élève doit donc choisir entre les différentes formations qui lui sont offertes – de bac+ 2 à bac+8 – et qui relèvent selon le cas de la formation générale, de la formation professionnelle, de l'alternance, de l'apprentissage ou bien de la formation continue. Selon le cas, ce service d'enseignement supérieur se voit dispensé dans les STS des lycées pour les BTS (Brevets de technicien supérieur), dans les IUT (Instituts universitaires de technologie), pour les DUT (Diplômes universitaires de technologie), dans les CPGE (Classes préparatoires aux grandes écoles), dans les universités, ou bien dans les écoles de commerce et dans les écoles d'ingénieurs qui peuvent être publiques ou privées. Dernier détail à régler : pour être admis à poursuivre dans le cursus choisi votre candidature doit avoir obtenu une réponse favorable de l'établissement concerné. Et à ce propos, en guise de préliminaires, je rappelle que le service public de l'enseignement supérieur long est assuré par les Universités dont l'admission en premier cycle est de droit pour tous les bacheliers (bacheliers généraux, bacheliers technologiques ou bacheliers professionnels) ou pour les titulaires d'un D.A.E.U..

A l'exception des études de santé, la sélection des étudiants en Université se fait donc en cours de cursus. Corollaire consternant de cette logique de nature darwinienne on déplore un taux important d'échecs en premier cycle ainsi qu'un nombre faramineux de sorties de l'Université sans aucunes qualifications.

1. Vers de Virgile (Géorgiques, II, 489) Heureux celui qui a pu pénétrer les causes secrètes des choses.

Aussi, pour réduire ce taux d'échec en première année de licence, que d'aucuns considèrent pourtant comme une fatalité, le Parlement a adopté la loi « Orientation et réussite des étudiants » (loi ORE) qui permet à chaque Université de fixer les pré-requis attendus des bacheliers pour suivre une formation. Pour faire simple, on dira que les équipes pédagogiques classent tous les dossiers de candidature qu'elles reçoivent par l'intermédiaire de Parcoursup² en prenant en compte non seulement les notes du lycéen et sa motivation mais aussi ses engagements en dehors du lycée. Avec la mise en place de ce processus, il découle que si le baccalauréat reste bien officiellement le ticket d'entrée indispensable pour entrer à l'Université, sa possession tout en demeurant une condition nécessaire n'est pas pour autant une condition suffisante !



Rien d'étonnant alors à ce que la question de ces pré-requis à l'entrée à l'Université qui s'apparente à une nouvelle forme de sélection divise, puisque ce système autorise de facto les Universités les plus réputées à mettre en place des stratégies qui leur permettent de sélectionner les meilleurs candidats et d'obtenir ainsi les meilleurs résultats. Aussi, dans le droit fil de cette dynamique, certaines Universités mettent-elles en place, dans certaines disciplines, des licences sélectives soumises à un numérus clausus. Mais, revers de la médaille, comme les licences restées « non sélectives » ne peuvent pas accueillir toutes les demandes d'inscription, les candidats les moins bien placés reçoivent la réponse « oui-en attente » jusqu'à la fin de la procédure d'admission. Du point de vue institutionnel, l'hypocrisie est donc à son comble à l'Université puisqu'il résulte de ce contournement que ces postulants ne sont pas « refusés », mais simplement « non acceptés ». Et si cette pratique perverse ne constitue pas officiellement une sélection des étudiants tout laisse penser qu'elle s'y apparente pourtant fortement³ !

Autre constat, la sélection qui existe belle et bien chez les satellites naturels en orbite dans le plan éclipique de l'Université que sont les écoles, ne provoque pas la colère ! C'est ainsi que, pour le plus grand bonheur de tous, ces établissements, pour qui choisir son public constitue un enjeu majeur, maintiennent leur réputation auprès des élèves, de leurs parents et du marché du travail par un dispositif symbolique de concours censé promouvoir la méritocratie et dont le caractère égalitaire laisse cependant dubitatif.

À noter que certaines écoles, peaufinant cette dynamique remplacent leur concours d'entrée par une sélection sur dossier ou sur entretien. Quoi qu'il en soit, l'afflux croissant de diplômés Bac+5 sur le marché du travail pose la question de la valeur de leur diplôme et du grade universitaire qu'il confère.

Rappelons qu'en France, les grades universitaires sont des grades d'Etat et que seul l'Etat a le monopole de la collation des grades. Redéfinis par rapport aux références européenne en 2002 les grades universitaires sont au nombre de quatre : le baccalauréat, la licence (Bac+3), le master (Bac+5) et le doctorat (Bac+8). En France, les Universités délivrent leurs diplômes nationaux avec le grade et les crédits ECTS correspondants. Ces grades peuvent être également conférés aux titulaires de certains diplômes propres à des établissements habilités par l'état à cet effet. D'aucun y verront les prémices de la fin du monopole de la délivrance des diplômes nationaux – licence, master, doctorat – au profit des grandes écoles et des écoles privées qui réclament la même reconnaissance que les licences pour leurs « Bachelors » !

Petit rappel : à l'Université l'offre de formation en premier cycle se décline sur trois années appelées L1, L2, L3. Lorsque l'étudiant a validé 180 crédits européens il obtient une licence universitaire qui confère de droit le grade de licence. Les Grandes Ecoles, mais aussi une myriade d'écoles moins grandes, le plus souvent privées, toujours plus attractives en ces temps de crise, proposent des formations qui débouchent sur un Bachelor dont le cursus se déroule généralement sur trois ans après le baccalauréat. Sur le marché post-bac, cette offre de formation désignée par un terme d'origine anglaise qui n'est pas protégé, a explosé pour répondre aux besoins exponentiels de nombreuses entreprises en recrutement pour des fonctions intermédiaires à bac + 3.

Et là où le bas blesse, c'est que comme le dénonce Le Monde⁴, alors que des grandes écoles proposent depuis des années des Bachelors sérieux, d'autres Bachelors à la qualité discutable continuent à se développer, sans contrôle, un peu partout en France. Une clarification était donc nécessaire. Aussi afin de mettre de l'ordre dans cette offre foisonnante de cursus bac + 3 marquée, je le répète, par une très grande hétérogénéité, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a décidé de compléter l'arsenal des labels existants (visa du diplôme et d'autres labels moins exigeants) en attribuant pour une durée limitée renouvelable le grade licence à certains Bachelors. À noter que les Bachelors conférant le grade licence seront délivrés à compter de la rentrée 2021.

Point de départ indispensable qui se doit d'apporter une bonne visibilité tout en garantissant une excellente qualité académique, l'évaluation diagnostique qui précède l'accréditation des écoles est désormais

2. Voir Le Monde Campus du 11 février 2021.

3. Voir Le Monde Campus du 28 janvier 2021.

4. Voir Le Monde du 13 février 2018.

au cœur de l'activité de deux commissions nationales, la CEFDG et la CTI, qui évaluent les dossiers et procèdent à des audits d'accréditation basés sur des référentiels. Alors que pour la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion s'avèrent cruciaux la question de la qualité académique et la présence d'enseignants chercheurs dans les programmes, la Commission des titres d'ingénieur, quant à elle, veille à ce que les programmes soient construits dans un objectif d'insertion professionnelle. En 2021, le grade de licence a été attribué pour la première fois à 32 formations Bachelor d'écoles de commerce ou d'ingénieurs⁵. Je précise que les dossiers retenus sont issus d'établissements d'enseignement supérieur technique privés - 15 bachelors et BBA en management et 17 bachelors en sciences et ingénierie -

Pour le SNEPL-CFTC, clarifier l'offre existante de Bachelors au moyen d'un processus d'évaluation auquel nous contribuons désormais semble être une avancée majeure. Mais chacun sait que compétence n'est pas synonyme d'impartialité puisque nonobstant les titres de noblesse qui garantissent la qualité des experts composant les commissions, on peut lire dans une certaine presse que leur pensée est parfois formatée en fonction des intérêts de ceux qui les emploient !

D'autre part, nous ne sommes pas dupes ! Par le passé, nous avons pu dénoncer, auprès des services du Ministère de l'enseignement supérieur, un manque de cohérence de certains dossiers de demande d'accréditation dont certaines altérations ou omissions pourraient répondre à la définition pénale de faux en écriture. Aussi pour certaines écoles dont l'absence de scrupules s'apparente à la philosophie de Machiavel, ce grade constitue à la fois un avantage concurrentiel et une planche à billet qui ne sont pas sans risques pour les étudiants qui sont aussi leurs clients.

Il n'en reste pas moins que le SNEPL-CFTC est globalement satisfait de cette mesure de traçabilité qui aide les familles et les étudiants, sensibles à ces labels d'Etat, à dépasser leur crédulité pour choisir une formation de Bachelor sérieuse adaptée à leurs besoins. Ce Décret qui nous le répétons représente une avancée pour l'enseignement supérieur de notre pays facilite largement la mobilité des étudiants, que ce soit d'un pays à un autre, ou même entre les différents établissements. Autre point positif, si comme nous le pensons, tout le monde n'a pas vocation à engager un diplôme qui donne le grade de master, le Bachelor qui peut être obtenu trois ans après le baccalauréat constitue un bon tremplin vers un premier emploi où encore pour choisir de poursuivre ses études à l'Université ou en école jusqu'au niveau master et plus. Et les avantages à « faire » un master sont nombreux. Mis en place à la fin de la troisième année de licence, le diplôme national de master est délivré par un établissement public d'enseignement supérieur deux ans après l'obtention d'une licence et vaut 300 ECTS.

Mais alors que la tendance est à l'allongement des études, force est de constater que tous les étudiants ne sont pas destinés à poursuivre leurs études en master. Aussi l'inscription en master à l'Université est elle subordonnée au dépôt d'un dossier de candidature auprès de l'établissement choisi. L'accès est donc de fait sélectif en première année. Mais comme la loi prévoit un droit à la poursuite d'études il s'ensuit une augmentation significative des recours de « non admis » auprès des Rectorats ou devant les tribunaux administratifs. Le plus souvent nombre d'étudiants reçoivent, en guise de réponse, des propositions alternatives décevantes ! Reste pour eux une alternative à prendre en compte : intégrer un établissement technique privé ou consulaire autorisé par l'Etat à délivrer un diplôme qui confère le grade master à son titulaire.

Mais pourquoi donc après avoir obtenu un master ou un diplôme conférant ce grade embrasse-t-on l'incertitude d'une thèse de doctorat ? En France le doctorat de niveau Bac+8 est le plus élevé des grades universitaires. Il est délivré au nom de l'Etat par les Universités ou par d'autres établissements supérieurs habilités à cet effet. Cependant, en dépit de la loi de programmation de la recherche (LPR) adoptée le 20 novembre 2011 qui avait pour but de redonner ses lettres de noblesses à la recherche, se lancer dans une thèse ne fait pas rêver. Pour preuve, le nombre d'étudiants inscrits en doctorat est en baisse continue et les raisons de ce déclin sont multifactorielles⁶.



Premier obstacle, comme financer sa thèse relève du parcours du combattant, de nombreux doctorants dont le sujet de thèse est jugé « non essentiel » financent leurs travaux de recherche en dehors des contrats sur leurs propres deniers. Mais ce n'est pas tout, puisque pour s'inscrire après avoir trouvé un sujet de thèse, et un directeur de thèse il faut que

5. Voir Le Monde Campus du 11 février 2021.
6. Voir Les Echos, 25 janvier 2021.

l'école doctorale accepte votre inscription. Et sur ce point force est de constater que les obstacles sont plus humains que scientifiques ! J'ajoute que lorsque les choses se passent mal, il est difficile de formuler des critiques à l'égard d'un professeur sans compromettre ses futures chances.

Ensuite la thèse une fois soutenue, s'engage une course à la publication et à l'emploi ! Hélas comme en France, les parcours universitaires sont très peu valorisés, le doctorat souffre non seulement d'une mauvaise image, mais aussi de la concurrence des grandes écoles. De plus, paradoxalement, alors que dans tous les pays du monde, le doctorat est un signe d'excellence, et que selon le gouvernement, la recherche est l'avenir de la France, le pourcentage de nos hauts fonctionnaires ainsi que celui de cadres d'entreprise titulaires d'un doctorat est moindre que celui des autres pays. Placé devant cette situation kafkaïenne le jeune docteur français doit donc se faire une raison. Devant la faiblesse des moyens matériels et financiers, les plus brillants éléments de la recherche française partent à l'étranger, le plus souvent aux Etats unis ou en Asie, et nombreux sont ceux qui jugent leur retour en France difficile sinon impossible⁷. Reste à ceux qui nous dirigent et qui passés par les classes préparatoires et les grandes écoles - une voie voulue prestigieuse - ignorent le travail qui se fait à l'Université à se consoler en s'indignant devant la piètre reconnaissance académique de la recherche française par le classement de Shanghai. On le sait, pour ne plus avoir de fièvre, il suffit de casser le thermomètre !



Aussi, pour conclure ce poulet⁸ sur une note optimiste chantée par l'éclosion des fleurs de ce printemps creusois qui m'enchantent, j'évoquerai l'étrange dialogue entre John Fitzgerald Kennedy, le président des Etats Unis, et un agent d'entretien qui passait la serpillière dans la salle de contrôle de la mission Apollo. « Que faites vous-là ? » l'interrogea t'il intrigué. « J'envoie une fusée sur la lune » lui répondit l'homme avec malice⁹. Pour qui veut bien l'entendre, la répartie de ce simple¹⁰ qui vient du fond du peuple, laisse espérer que, alors que la catastrophe a déjà commencé, le pire peut encore être évité à condition de puiser à la source la joie et le bonheur des valeurs qui fondent le SNEPL-CFTC : « Pouvoir s'opposer mais toujours proposer ! »

Pierre MET
Chargé de Mission pour l'enseignement supérieur
Membre du CNESER au titre de la CFTC



7. Voir Les Echos du 28 janvier 2021

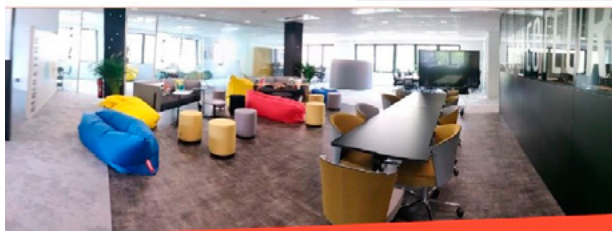
8. Depuis le milieu du XVI^e siècle, un poulet a d'abord eu le sens figuré de « missive » ou de « lettre » avant de se spécialiser en « billet doux ou galant »

9. Voir Christiana Figueres (2021). Inventons notre avenir.

10. Voir Emile Guillaumin (1904). La vie d'un simple.

Accompagnement des élus : à vos calendriers

Le cycle 2020-2021 des trois formations SNEPL prend fin le 15 octobre 2021 avec un atelier qui aura pour objet « Affiner sa posture de négociateur ».



Il fait suite à l'atelier « Enrichir votre pratique de la négociation » qui a été mené en partenariat avec Frédéric Gardin du cabinet Aliquis qui nous a doté des outils nécessaires pour mener une négociation équilibrée et éclairée : évaluer les forces en présence et bien s'entourer, bien connaître le champ de la négociation, diagnostiquer l'existant (tableau de bord et tableau de suivi) ; définir ses positions de négociation, adopter quelques bonnes pratiques de négociation. Cette présentation a été suivie par l'écriture commune d'un accord de télétravail à présenter à un employeur des branches EPI, EPNL ou OF, écriture qui a été l'occasion de nombreux échanges et à des partages d'expérience enrichissants.

Le forum 2021

Il devrait avoir lieu en novembre et se dérouler en présentiel sous réserve de nouvelles circonstances sanitaires. Le thème choisi il y a deux ans, toujours d'actualité, était le suivant : « Organisations agiles, réforme du code du travail : que reste-t-il de l'influence des représentants du personnel ? ».

Les webinaires continuent en partenariat avec le cabinet Sextant

Fort du succès qu'a rencontré le webinar sur « la NAO et le partage de la valeur ajoutée en temps de crise sanitaire », le SNEPL vous propose de poursuivre une réflexion commune autour des thèmes suivants : **« Comment suivre l'impact économique et financier et utiliser la consultation économique et financière », le mardi 5 octobre 2021, de 12h30 à 13h30.**



« Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes », qui devrait avoir lieu en octobre ou novembre.

Le format est le suivant : ½ heure de webinar et ½ heure d'échanges, questions-réponses, avec un expert du cabinet Sextant. Les thématiques ont été choisies pour répondre à l'actualité de la majorité des écoles et organismes de formation que nous suivons. Ce sera donc pour vous l'occasion d'interroger vos positions de négociation et d'éclaircir certaines questions qui se posent à vous. Nous vous y attendons nombreux.

Le power point du Webinar sur la NAO est disponible sur le site (espace adhérent). Lors des discussions qui ont suivi, Benoît du Beux, expert du Cabinet Sextant, a attiré l'attention des DS et des élus sur leurs marges de négociation : en dépit de la pandémie, des économies ont, en effet, pu être réalisées en 2021 par certaines entreprises, issues essentiellement de la branche Enseignement Privé Indépendant, par le biais de la baisse de la masse salariale qu'a entraîné le recours au travail partiel ou le départ de salariés dont les salaires étaient supérieurs à la moyenne.



Une lecture fine des avantages octroyés aux entreprises devrait permettre aux représentants du personnel d'obtenir des avantages également pour les salariés, en privilégiant peut-être cette fois-ci les périphériques de rémunérations : tickets restaurants, aide aux transports, primes d'activité etc. Certaines primes comme les primes aux remplacements doivent être négociées cette année pour être d'abord notifiées aux salariés avant d'être activées l'année suivante.

Avant de privilégier un intéressement, une participation ou une augmentation de la participation Employeur au budget des activités sociales et culturelles, il est conseillé d'être attentif aux coûts employeurs puisqu'ils varient d'un dispositif à un autre et seront soit plus favorables à l'Etat, soit plus favorables aux salariés pour un coût similaire pour l'entreprise. Attention : baisse de la masse salariale signifie aussi baisse du budget du CSE !

Valérie de montvallon

Formation professionnelle continue: Maxime Dumont (chef de file CFTC) préconise un contrat d'alternance unique

Que reste-t-il des principes des lois de 1971? Quelles ruptures après la réforme de 2018? Quelles perspectives se dégagent de ces 50 ans d'évolutions du dispositif de la formation professionnelle? Plusieurs personnalités et experts du secteur de la formation professionnelle apportent leur éclairage sur ces questions. Décryptage avec Maxime Dumont, conseiller confédéral CFTC, chef de file formation professionnelle et apprentissage.



Que doit-on à la loi Delors?

Maxime Dumont – L'ANI (accord national interprofessionnel) du 9 juillet 1970 signé par toutes les organisations syndicales acte la création d'un congé individuel de formation. La loi de 1971 crée un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation, la participation obligatoire des entreprises au financement de la formation, la collecte et la mutualisation des contributions des entreprises au sein des FAF (Fonds d'assurance formation) et des ASFO (association de formation), et a créé un recours à la formation pour les salariés licenciés économiques.

Déjà à cette époque, plusieurs thèmes préoccupaient les organisations syndicales et tout particulièrement la CFTC : former des jeunes qui sortent de l'Education nationale sans formation, compléter les formations des salariés dans les entreprises, bien financer la formation, développer le dialogue social en entreprise sur la formation... Ces thèmes sont toujours d'actualité !

Où en est-on aujourd'hui?

M. D. – La réforme de 2018 a été un séisme, un accouchement dans la douleur. Une étatisation de la formation professionnelle qui ne rend pas les choses plus simples, contrairement au but annoncé. Il faut du temps pour comprendre, tout n'est pas encore pacifié.

Parmi les bons côtés : l'apprentissage qui est le grand gagnant de la réforme, y compris dans son développement européen via Erasmus ; le financement du compte personnel de formation et son application rencontrent leur public après des débuts poussifs ; l'entretien professionnel est une opportunité d'introspection pour l'entreprise et le salarié... Parmi les bonnes choses, je mets aussi la transformation des Opcas en Opco pour la politique interbranche : ils deviennent plus régulateurs que financeurs, c'est à France compétences désormais de trouver le financement, notamment sur l'apprentissage.

Parmi les côtés négatifs: la monétarisation du CPF qui de fait a diminué de 50 % les possibilités de formation du CPF ; le financement de l'effort formation des entreprises de 50 à 250 salariés ; la sous-utilisation du conseil en évolution professionnelle par les salariés mais également par les entreprises ; et le manque criant de formation des DRH et comptables sur cette réforme.

Après le choc du big bang et de l'étatisation, les partenaires sociaux ont réagi. Mettons à leur crédit: Certif' Pro qui devient un acteur incontournable, développant CléA, CléA numérique et CléA managers ; TransCo, intégralement et unanimement porté par les partenaires sociaux et l'Etat ; mais aussi, via les Opco, la gestion du FNE (Fonds national de l'emploi) formation durant la crise sanitaire, l'intégration de l'apprentissage... Tout cela signe le retour en grâce des partenaires sociaux par la grande porte, qui se traduira — je l'espère — par un accord de méthode le 15 juillet à l'issue des rencontres de l'agenda autonome confié par le Premier ministre, et pourquoi pas un nouvel ANI.



Que faire désormais ?

M. D. – Sur le point particulier de l'apprentissage, il faut aboutir à un seul contrat d'alternance. L'apprentissage a crû de 50 %, mais les contrats de professionnalisation ont chuté de 48 %. Bilan net : +7 %.

Plus largement, trois pistes.

La première : co-construire et co-abonder autour du CPF, qu'on devrait renommer « CPF professionnel » pour insister sur la logique de co-construction en entreprise. Aujourd'hui, c'est un fiasco, la logique des quatorze abondements possibles au CPF est incomprise des entreprises. Les branches, elles, sont frioleuses alors que c'est leur seul levier, avec Pro-A : elles doivent négocier des accords d'abondement. Enfin, l'outil de gestion de la Caisse des dépôts et consignations doit s'améliorer. Cette co-construction doit être assortie d'un accompagnement, et certains salariés ont besoin d'être plus soutenus que d'autres. Faut-il préciser que, dans notre esprit, cette co-construction n'a pas pour but de faire capter le CPF par les entreprises au détriment du salarié ? Cette co-construction nécessite un changement de mentalité et de pratique.

D'où la deuxième piste : faire de la formation un objet du dialogue social en entreprise avec les IRP (institutions représentatives du personnel) et les salariés. On est très en retard sur cette idée. Hier, la formation était le pré carré du chef d'en-

treprise. Aujourd'hui, c'est une clé majeure de la compétitivité, donc de la stratégie d'entreprise: les IRP doivent être parties prenantes. Le plan de développement des compétences gagnerait à être négocié en CSE pour mieux partager les objectifs et les moyens. Mais une enquête de la CFTC réalisée mi-avril / début mai fait apparaître sans ambiguïté que les CSE et les IRP en général n'abordent pas la formation comme un sujet stratégique et de développement, ou à la marge.

D'où, enfin, la troisième piste: mettre en avant l'entretien professionnel. Les entreprises ne doivent pas l'appréhender comme une seule obligation légale sanctionnable, mais comme un échange afin que toutes les parties réfléchissent aux parcours de formation possibles, et alimentent les réflexions sur le plan de développement des compétences. Et pourquoi pas avec l'aide des CEP (conseillers en évolution professionnelle)? Là encore, l'enquête CFTC démontre que, dans 100% des cas, lorsque l'entretien a lieu la formation est abordée!

Toutes ces pistes — mais aussi les gains de productivité possibles par la VAE (validation des acquis de l'expérience), l'Afest (action de formation en situation de travail), l'alternance — visent à répondre au problème de sous-financement chronique de la réforme et aux 3,9 milliards de déficit de France compétences. Mais échappera-t-on à un débat sur le niveau de cotisation?

Interview réalisée pour le Quotidien de la Formation

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**

AFPIF Alliance Française Paris Ile de France

Fondée il y a plus de 130 ans, l'Alliance Française Paris Ile-de-France accueille chaque année 8 000 étudiants de 160 nationalités différentes qui bénéficient notamment d'un accès libre au Centre de ressources multimédia de 600 m². L'Alliance française Paris Ile-de-France est un établissement d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat et un organisme de formation continue.

Depuis plus d'un siècle, elle promeut et diffuse la langue française et les cultures francophones.

L'Alliance française Paris Île-de-France fait partie d'un réseau international coordonné par la Fondation Alliance française qui représente 844 Alliances françaises dans 136 pays pour plus de 500 000 étudiants, ce qui fait d'elle le premier réseau culturel mondial.

Représentativité : 13,7%

DS : Anna Mubanga Beya

Alliance Française
PARIS ILE-DE-FRANCE



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 fédéral)

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 fédéral 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.