

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Automne 2021 n°173



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



Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

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

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

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Actualités de l'EPI	4
Rapport de branche EPI	5
Actualités de la branche des Organismes de formation.....	6
Actualités de l'EPNL	10
Toute l'actualité de la Formation Professionnelle	12
Affiche : Communication du CSE.....	16
DUERP.....	18
Le Snepl auditionné sur l'apprentissage	20
Des nouveautés pour le CSE.....	22
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	25
Le nouveau site internet de la CFTC	25
Délégué syndical: mes droits et mes devoirs	
2 ^{ème} partie	28
Bulletin d'adhésion	31

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Pascal Deville
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallon,
Jacques Chrissos,

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,

Nous espérons que votre rentrée dans vos établissements s'est bien passée, avec une accalmie sur le front du covid-19 qui permet pour l'instant au moment où j'écris ces lignes de retrouver une vie plus normale.

Quant à l'activité de notre syndicat SNEPL-CFTC qui vous est décrite chaque trimestre dans ce bulletin, toujours les actualités dans les différentes branches qui nous occupent (Organismes de Formation, Enseignement Privé Indépendant, Enseignement Privé Non Lucratif). À noter que l'UNSA fait son entrée dans les O.F et le Sycfi côté employeurs...

Des articles à lire aussi sur la Formation Professionnelle Continue, Le Document Unique de l'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Notre syndicat SNEPL a été sollicité en tant que représentant de la Confédération CFTC pour donner son avis sur l'apprentissage en particulier sur l'enseignement supérieur (pour rappel, nous avons depuis plus de 10 ans 6 militants qui nous représentent à la CTI -Commission des Titres d'Ingénieur-, à la CEFDG -Commission de l'Évaluation des Formations et Diplômes de Gestion - et au CNESER).

Un autre article détaille les nouvelles attributions au CSE depuis le 2 Août 2021 sur la santé au travail, la formation des élus pour aller vers un dialogue social « plus vert ».

Et pour terminer votre lecture, nous vous proposons de rappeler le rôle du Délégué Syndical, et de vous indiquer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

L'équipe SNEPL reste à votre disposition pour tout autre sujet ou questions.

Très bon trimestre d'Automne-Hiver,

Pour l'équipe SNEPL
Hervé Coppier
Président

Actu Enseignement privé indépendant EPI – IDCC 2691



Le 16 juillet 2021 a été publié (enfin !) au journal officiel l'arrêté du 2 juillet 2021 portant extension de l'avenant 42 du 4 octobre 2018.

Petit exercice de patience, l'histoire démarre en octobre 2016, date à laquelle ont été fixées des dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance, dans la perspective d'une fusion de la convention collective de l'enseignement à distance avec la convention collective de l'enseignement privé indépendant.

Pour mémoire, la volonté politique de réduction du nombre de branches professionnelles et de conventions collectives a été à l'origine de ce rapprochement. La convention de l'enseignement à distance ne couvrant pas un nombre suffisant de salariés, elle ne pouvait pas rester isolée et devait obligatoirement se rapprocher d'une autre convention dite d'accueil. C'est par une démarche volontaire des partenaires sociaux de la branche de l'enseignement à distance que le rapprochement s'est fait avec l'enseignement privé indépendant. Deux années de négociations intenses ont eu lieu pour aboutir à la rédaction et la signature unanime de l'avenant 42.



Compte-tenu de l'intégration de l'activité d'enseignement privé à distance dans les processus pédagogiques, de nombreux établissements d'enseignement relevant de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, les objectifs de cet avenant sont :

- d'harmoniser l'application des normes sociales par les salariés, qu'ils interviennent en présentiel ou en distanciel, et les employeurs de l'enseignement privé indépendant ;
- d'étendre les normes et les actions solidaires à l'ensemble de l'enseignement privé indépendant en ce qui concerne les régimes de prévoyance, la formation professionnelle, le régime professionnel de santé, que la gestion ainsi que la retraite des salariés.

Cet avenant comporte de très nombreuses dispositions qui vont s'intégrer aujourd'hui à la convention collective.

Point positif: Cette extension réduit les délais de carence du maintien de salaire par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie :

*« **Maintien de salaire** après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) nettes et ce à partir du **6^e jour d'arrêt** de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans (soit 5 jours de carence employeur au lieu de 7 jours) et à compter du **5^e jour** (soit 4 jours de carence au lieu de 6 jours) pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté » ;*

Le texte complet de l'avenant 42 est disponible sur notre site: www.snepl-cftc.fr/convention-collective



Hélène Desclée

Rapport de branche, édition 2021, de la convention collective EPI

Tous les chiffres donnés ici se rapportent aux années 2018, 2019 ou 2020. La fiabilité des chiffres figurant dans le rapport n'est pas absolue : les chiffres fournis par l'Insee correspondent à des découpages et nomenclatures inadaptées aux réalités concrètes de la branche et il y a un très faible échantillon de répondants à l'enquête de terrain.



En 2018, la branche comptait officiellement 1913 entreprises, soit une augmentation de 24%, employant 35 700 salariés correspondant à 22 000 équivalents temps plein, soit une augmentation de 20%. 65% des entreprises sont des TPE et le nombre d'entreprises d'enseignement primaire ou pré-primaire de moins de 5 salariés est en hausse. Le nombre d'entreprises d'enseignement secondaire est en forte baisse. L'enseignement supérieur concentre 50% des salariés mais ne représente que 19% du nombre total d'entreprises. La branche est majoritairement féminine (62%) et un peu plus âgée que la moyenne nationale. Plus de la moitié des salariés exerce un métier d'enseignement. 77 % des salariés sont en CDI, en légère augmentation par rapport à 2016, mais le taux de temps partiels (36%) reste important. Le taux de CDD (10%) reste plus élevé que pour la moyenne nationale.

Le salaire moyen brut est de 23,26 euros. Les hommes ont un salaire brut moyen de 27,44 euros et les femmes de 20,81. Le salaire horaire des temps partiels est inférieur de 9% au salaire horaire des temps pleins. Le salaire moyen a légèrement augmenté pour les CDI mais il a diminué pour les autres contrats.

Certains enseignements sont précieux pour les négociations à venir :

L'ancienneté moyenne des salariés est de 5 ans. Devons-nous attribuer ce fort turn-over au manque d'attractivité de la profession, à la stagnation des salaires et à la dégradation des conditions de travail ? Il existe un fort écart salarial dans la branche entre les femmes et les hommes. Nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses sur ces décalages.

- La première a trait à la constitution de la branche qui est composée en très grande partie d'écoles primaires et pré-primaires. Si les CDI y sont majoritaires, il apparaît dans l'analyse du questionnaire que ces écoles (qui ont été nombreuses à répondre) connaissent aujourd'hui un fort taux d'embauches essentiellement en CDDU.
- Les hommes ont tendance à ne plus rechercher d'emplois dans la branche. (en 2020, 80% d'embauches de femmes et 20% d'embauches d'hommes).
- À emploi proche ou identique, les femmes sont moins rémunérées, ce qui rompt le principe d'égalité de traitement.
- Les métiers administratifs, de service et d'encadrement pédagogique sont essentiellement féminins et les femmes sont moins présentes parmi les professions intellectuelles supérieures et les postes de chefs d'entreprise. Le collège employeur attribue cet état de fait à l'engagement des femmes auprès de leurs familles et donc à leurs choix individuels.

La part des salariés à temps plein (58%) est très inférieure à la moyenne toutes branches qui est de 81%. Il reste donc essentiel de nous intéresser à l'égalité entre tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Là où le collège employeur veut concentrer les négociations sur le nombre d'entreprise, les négociateurs du SNEPL veulent que celles-ci concernent en premier lieu le nombre de salariés : les intérêts des salariés de l'enseignement supérieur qui représentent 50,9 % des effectifs sont systématiquement écartés des négociations de branche par le collège employeurs au motif que la majorité des entreprises sont des TPE.



CPPNI
COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION
FORMATION PROFESSIONNELLE

Branche des organismes de formation



L'usage du CDI Intermittent dans les organismes de formation

Les organismes de formation ayant recours au CDI

Le contrat de travail intermittent (« CDI I » ou « CDI I ») permet au salarié d'alterner périodes travaillées et non travaillées.

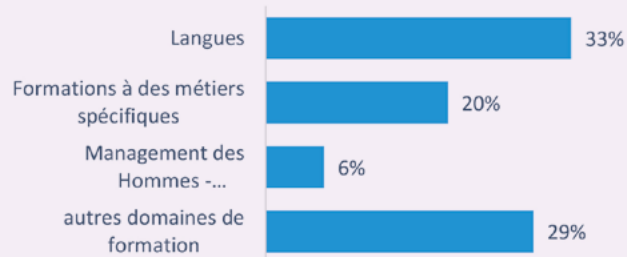
Il peut être conclu :

- soit au titre de l'article 6 de la convention collective, pour les organismes ou parties d'organismes de formation dispensant un enseignement linguistique,
- soit au titre d'un accord d'entreprise dans toutes les entreprises (article L3123-33 du Code du travail).

Les organismes de formation ayant recours au CDI I représentent au maximum 14% des entreprises de la branche.

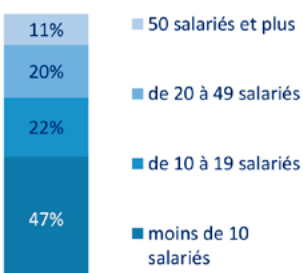
Un tiers de ces organismes de formation ont comme domaine d'enseignement principal les langues, domaine pour lequel les partenaires sociaux ont prévu dans la convention collective la possibilité d'avoir recours à ce type de contrat sans accord d'entreprise. Mais d'autres organismes de formation ont également recours à ce contrat, dont une part significative parmi ceux formant à des métiers spécifiques, ou encore au management.

Les 3 principaux domaines de formation des entreprises

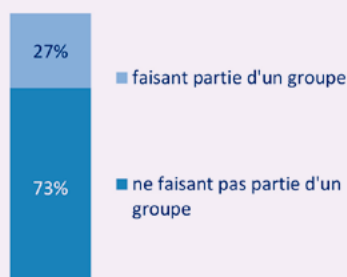


Les organismes de formation ayant recours à ce contrat sont en moyenne de taille un peu plus grande que l'ensemble de la branche et font plus souvent partie d'un groupe. Ils ne présentent par contre pas de différence en termes de statut juridique : comme pour l'ensemble de la branche, il s'agit majoritairement d'entreprises commerciales.

Taille des organismes de formation ayant des salariés en CDI I



Appartenance ou non à un groupe



Statut des organismes de formation ayant des salariés en CDI I

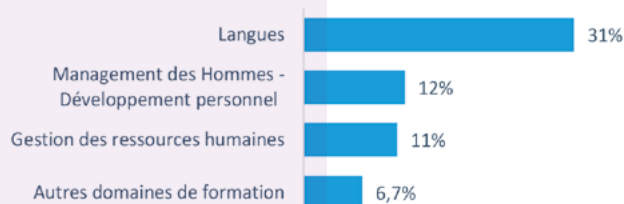


La part des salariés en CDI Intermittent au sein de l'ensemble de la branche

Au sein des 76 000 salariés que compte la branche, entre 4 et 6 % de ces salariés sont en CDI fin 2020.

Mais cette proportion dépend fortement du domaine de formation et grimpe logiquement dans les organismes de langues où plus de 30% des salariés ont ce type de contrat.

Proportion de salariés en CDI selon le domaine principal de formation de l'employeur



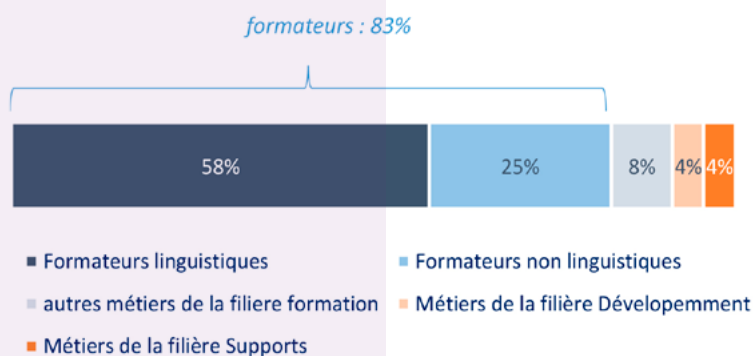
83% des salariés en CDI intermittent sont formateurs

Les formateurs linguistiques, visés par l'article 6 de la convention collective sont logiquement très majoritaires (58 %) parmi les salariés en CDI.

Mais les formateurs non linguistiques représentent également un quart de ces salariés.

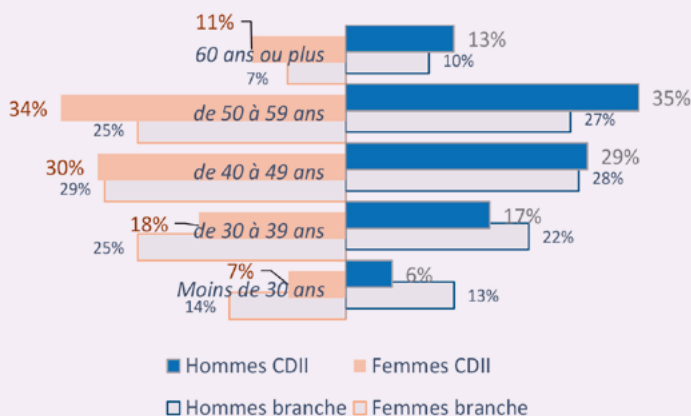
Mais également 16% de ces salariés en CDI exercent d'autres métiers de la filière formation mais aussi de la filière développement ou même support.

Répartition des salariés en CDI par filière métiers

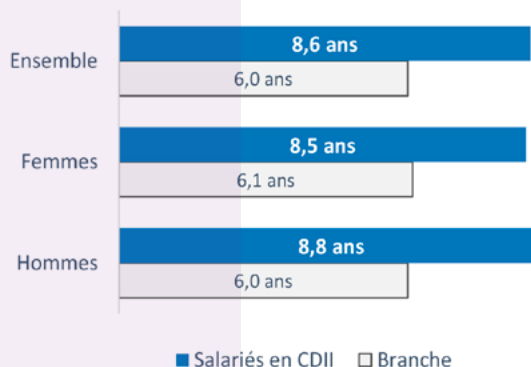


Les salariés en CDI intermittent sont majoritairement des femmes, dans des proportions un peu plus importantes que l'ensemble de la branche où elles sont déjà majoritaires. Ils sont légèrement plus âgés que les autres salariés et présentent une plus grande ancienneté dans leur entreprise

Pyramide des âges des CDI par rapport à l'ensemble de la branche



Ancienneté moyenne des salariés en CDI dans l'entreprise du CDI



Le CDI Intermittent a été le contrat d'entrée dans leur entreprise pour moins de 60% des salariés

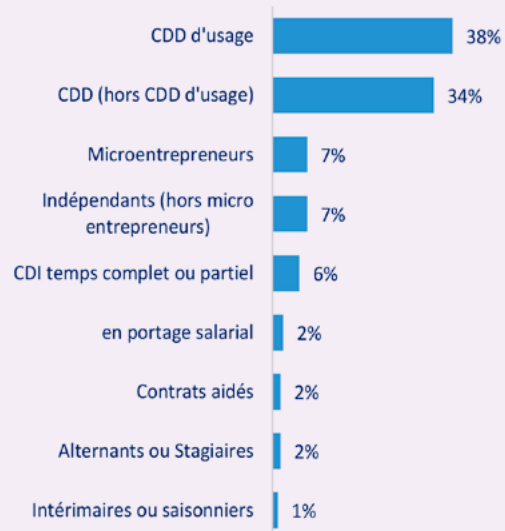
Contrat lors de l'entrée dans l'entreprise



Le CDI est le contrat d'entrée dans leur entreprise pour 59% de ces salariés. Dans les autres 41 % des cas, c'est le plus souvent un CDD qui a précédé le CDI, qu'il s'agisse d'un CDD d'usage ou un CDD « classique ».

Pratiquement tous les types de contrats antérieurs semblent démontrer une amélioration de la situation contractuelle avec la signature du CDI, à l'exception peut-être du CDI (mais on ne connaît pas la proportion de CDI à temps partiel, qui était peut-être moins favorable que le CDI).

Les autres statuts lors de l'entrée dans l'entreprise du CDI

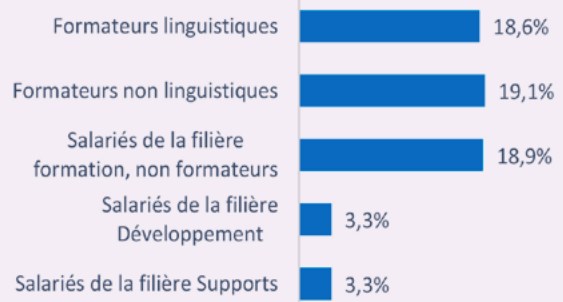


Les salariés en CDI intermittent sont nombreux à occuper plusieurs emplois

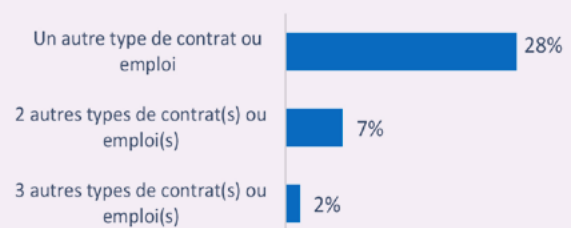
En moyenne, 16% des salariés ont plusieurs CDI dans des organismes de formation, mais ce taux est très différent entre les métiers : ce sont les formateurs qui ont le plus souvent plusieurs CDI dans différents organismes de formation et qui par ailleurs peuvent avoir également d'autres types de contrat ou d'emplois.

Il est en effet courant que ces salariés en CDI dans un organisme de formation exercent également une activité en tant que travailleurs indépendants, ou en portage salarial pour d'autres entreprises de la branche. Et une partie de ces salariés exerce également une activité salariée ou non dans des entreprises d'autres secteurs.

Part des salariés ayant plus d'un CDI dans un organisme de formation

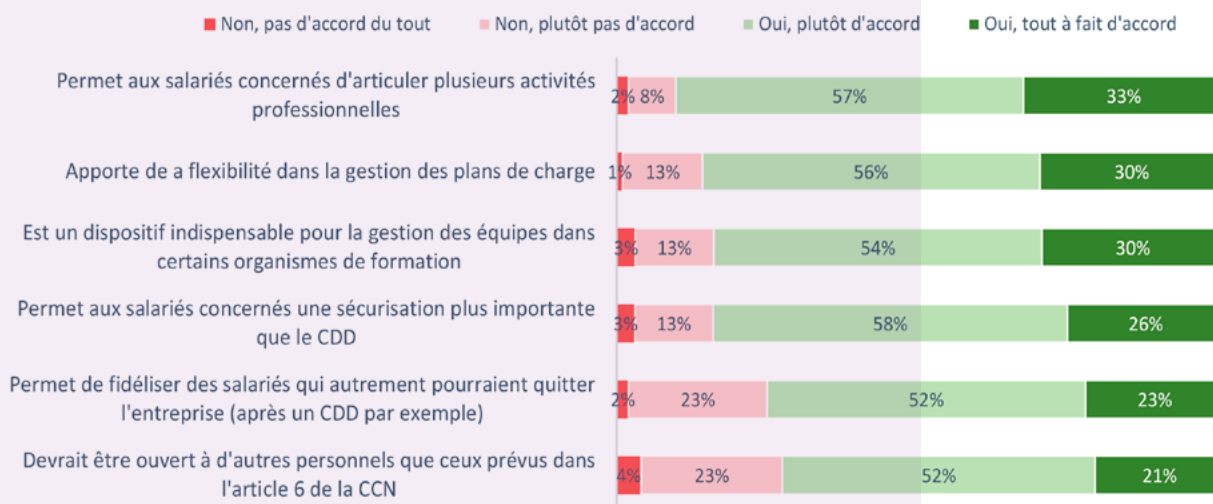


Part de salariés en CDI dans un OF et ayant par ailleurs un ou plusieurs types d'autres emplois ou contrats

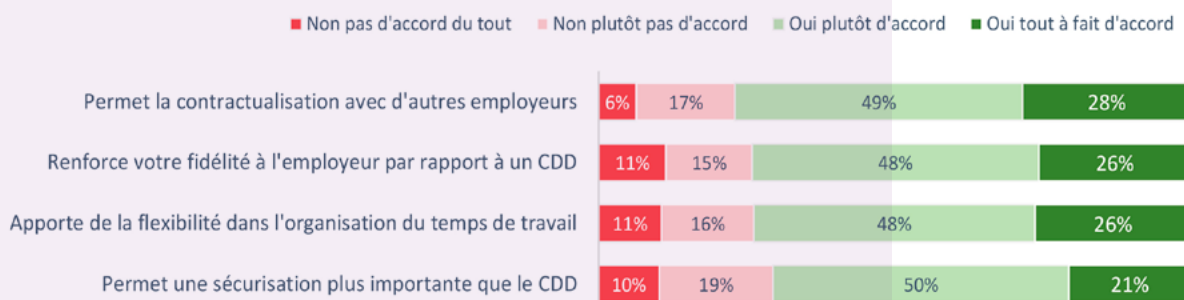


L'avis des employeurs et des salariés sur le CDI Intermittent sont majoritairement positifs, mais ils font part d'importants besoins d'information sur les diverses modalités régissant ce contrat

Avis des employeurs utilisateurs du CDI



Avis des salariés en CDI



Les enquêtes réalisées auprès des employeurs et des salariés ont montré que ces deux catégories estimaient ne pas maîtriser les diverses modalités spécifiques au CDI Intermittent qui peut paraître un dispositif complexe, et notamment sur :

- Les règles d'adaptation des horaires (indisponibilité/disponibilité, acceptation/refus)
- La formation hors temps de travail
- Les événements moins fréquents de type accident du travail, congé maternité ou arrêt maladie

Il est rappelé ici que pour obtenir des informations,



Cette synthèse présente les points clés d'une étude commanditée par les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation et conduite par le Cabinet Ambroise Bouteille & Associés, en partenariat avec FIDAL. Les données sont issues des résultats de 2 enquêtes : l'une auprès des employeurs de la branche et l'autre auprès des salariés des organismes de formation en CDI intermittent. Les enquêtes conduites entre mai et juillet 2021 portaient sur les données 2020.

Actu EPNL IDCC 3218

Toujours la même chanson sur un disque rayé!



Depuis des mois voire des années, le « modèle économique » des universités catholiques mène les négociations de la nouvelle convention collective. Un modèle auquel les organisations syndicales en présence n'adhèrent pas. Ce modèle exploite la précarité du plus grand nombre créant par là même des conditions de travail particulièrement difficiles.

Il faut alors admettre qu'un enseignant permanent ne fait pas que de l'enseignement mais prend aussi des responsabilités pédagogiques, administratives... Et que pour compenser ce fait, les universités catholiques ont besoin de chargés d'enseignement (faussement appelés « vacataires ») pour assurer, justement, les enseignements !

Qu'apprend-on en négociation : les chargés d'enseignement ne sont pas là pour faire un temps plein. Sinon leur contrat, le fameux CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), serait requalifié en CDI. Il faut comprendre que les employeurs veulent garder les chargés d'enseignement en mode « variable d'ajustement » pour les activités de l'institut.

Mieux encore, ainsi que nous le pensions, les universités ne savent pas combien représentent les CDDU en équivalent temps plein (puisqu'on ne leur reconnaît aucun travail induit quantifié à ce jour). Donc comment se font les calculs des effectifs, pour les élections professionnelles entre autres ? Ce sont des salariés qui souffrent d'une absence totale de reconnaissance de leur charge de travail réelle et surtout d'une précarité maximale.

Ils sont « conscients » du problème, mais comme chaque université » fait à sa sauce »... et que peut-être il serait bon que la convention recadre cela, ils n'affichent pas une grande conviction car des accords d'entreprises sont en place ou sur le point d'être conclus.



Autre horreur de la négociation et on n'en est qu'au début : à notre demande insistante devant notre volonté affirmée de dénoncer tout travail dissimulé, le projet prévoit que ces chargés d'enseignement auraient un temps de préparation plus faible que

les permanents au prétexte que ce seraient majoritairement des enseignants du public qui utilisent, des supports déjà préparés pour leurs cours à l'extérieur.* ! En clair, un cours magistral donné par un chargé d'enseignement comptabiliserait 1 seule heure de préparation/corrections quand le même cours magistral d'un enseignant permanent comptabiliserait au minimum 2 heures de préparation/correction, voire 3, 4 ou 5 selon le degré de nouveauté, l'effectif de la classe, etc.

*Selon les employeurs, « la préparation des cours n'existe pas car ce sont des cours «recyclés» Nul doute que mon collègue prof de collège et de lycée, se contente de réutiliser les supports destinés à ses élèves de terminale, voire de 6ème pour les étudiants de L1 à L3 SVT, option enseignement et préparation au concours de capet en géologie. Mais pourquoi donc faire des études universitaires si on a tout appris au collège et au lycée ?



Ce qui justifierait que les chargés d'enseignement ne puissent pas avoir le même décompte de temps de préparation que les enseignants permanents. **Ne serait-ce pas ici de la discrimination, en plus du travail dissimulé ?** Il existe sur les tableaux de plan de charge adressé par les employeurs aux enseignants, un FFA (face à face apprenant) augmenté au détriment des temps d'activité académique et des heures induites, selon un calcul opaque et incompréhensible.

Pour répondre à la demande de sécurisation du temps de travail des enseignants par les Organisations Syndicales Représentatives, les Universités Catholiques ont répondu positivement en mettant en place un filet de sécurité : un cours magistral entraînera au moins deux heures de travail induit et un TP/TD au minimum 1h de travail induit. « Ben forcément quand on fait un TP/TD, on le répète sur plusieurs fois donc on a moins de préparation » dixit le collègue employeur. Quid des corrections ?

Que penser de ce filet de sécurité ? Les induits prévus laissent à peine la place pour la préparation de cours, et aucune pour les corrections. Selon les employeurs, si le chargé d'enseignement n'est pas satisfait de son plan de charge tel que lui a présenté son N+1 il peut faire appel. Pour eux, cette proposition de plan de charge est une avancée pour harmoniser les 5 universités ; les salariés ont « enfin » des garanties et les tableaux sont théoriques. Ils ont dit qu'ils retravailleraient la notion de plafond, sans pour autant s'engager.



Résultat des courses : A écouter les employeurs, les enseignants sont des fainéants !

Le salarié qui est doué et a suffisamment d'entregent pour négocier son contrat sera, du coup, bien plus avantageux. C'est exactement ce que nous dénonçons depuis longtemps ! Il ne s'agit que d'un fonctionnement à la tête du client !

Quid de la loyauté des négociations ? Les employeurs infantilisent les OSR en ne fournissant ni données chiffrées, ni texte annoté dans le fil des négociations avec leurs nouvelles propositions. **Le modèle économique prévaut sur la négociation.**

A la suite d'une interruption de séance, l'intersyndicale a demandé que des données claires lui soient fournies pour la prochaine réunion du 12 octobre. Si tel n'était pas le cas, pour la section 1 l'intersyndicale s'en tiendrait à la compilation des documents concernant les plans de charge. Elle ne serait donc pas intégrée à la CC EPNL mais mise en annexe. Les employeurs ont répondu qu'ils déploraient une telle incompréhension et que ce n'était aucunement le but recherché. Pour eux, en outre, le sujet des chargés d'enseignement n'avait jamais été identifié (surprise!) comme prioritaire.

Astreintes

Leur projet de compensation de l'astreinte propose une indemnité de frais de déplacement. Pour nous le règlement des frais de déplacement est un dû mais aucunement une compensation aux sujétions de l'astreinte.

Les employeurs n'avaient jamais pensé à payer comme des heures effectives ce temps de trajet. Ils ne comptaient aucunement verser de compensation financière conventionnelle. Là encore ce sera du cas par cas à la tête du client.

Statut des formateurs.

Grande nouveauté : le statut des formateurs concernera tout le monde, aussi bien les CFA CFC que l'ISFEC ou encore les universités.

Comment différencier un formateur d'un enseignant lorsqu'ils effectuent les mêmes tâches pour les mêmes niveaux et pour les mêmes publics ? Comment donc justifier la mise en œuvre de plans de charges différents ? Il va falloir revoir les temps induits avec les FFA selon les différents niveaux d'enseignement.

Salaires

Autre point à l'ODJ, à la suite de l'évolution du SMIC au 1er octobre : nous avons demandé une révision sans attendre, des salaires minima de branche.

Réponse : pas de NAO avant avril 2022. Les employeurs de la branche ont reçu une communication du collège employeur pour être « vigilants » à la situation des salariés des coefficients Strate 1 jusque 4 degrés, dont la rémunération n'atteindrait plus le smic.

On assiste donc encore une fois à un tassement de toute la grille, tassement vers le bas bien entendu !



Déclaration Intersyndicale du 27 septembre 2021

Nous rappelons que nous sommes dans un contexte d'harmonisation des conventions collectives. Nous constatons un problème de méthode, dès le départ des négociations. Nous sommes surpris voir sidérés que les employeurs ne fournissent pas des données chiffrées malgré nos demandes récurrentes et répétées.

L'intersyndicale demande qu'à tous les salariés assurant de l'enseignement dans le supérieur, leur soient appliqués les dispositions les concernant et se trouvant dans l'annexe 1 de la CC EPNL signée le 13 octobre 2020

Nous demandons que les prochaines négociations une fois l'harmonisation finalisée, permettent de sécuriser le temps de travail des chargés d'enseignement et soient une priorité pour la branche. Nous demandons que pour les salariés PAT leur soient appliquées les dispositions de l'ex SEP (section 9). Nous demandons une réponse le 12 octobre prochain

Hélène Dufresne, Pascal Deville

Toute l'actualité de la formation professionnelle

Formation professionnelle continue : les membres du CSE veulent peser dans la construction du plan de développement des compétences : **Enquête CFTC**



Dans le cadre des discussions paritaires sur l'évaluation de la loi Avenir professionnel, quelques 300 représentants de la CFTC ayant un lien avec la formation professionnelle formulent plusieurs pistes d'amélioration sur la loi aux premiers rangs desquelles une plus grande coopération des CSE pour déterminer **les besoins «réels» en formation**.

La nouvelle déclinaison du plan de développement des compétences (PDC) est-elle mieux adaptée ? Le PDC est-il en adéquation avec l'accord GPEC ? Les actions de formation correspondent-elles aux besoins exprimés par les salariés ? Voici quelques-unes des questions soumises par la CFTC à 300 de ses adhérents, représentants du personnel au sein des entreprises et membres du syndicat ayant un mandat au sein d'un Opcv, d'un Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ou d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI)... Les réponses ont été dévoilées le 30 avril, dans le cadre, des discussions paritaires sur l'évaluation de la loi Avenir professionnel, inscrites à l'agenda autonome des partenaires sociaux, afin de mieux cerner les apports et les dysfonctionnements de la loi du 5 septembre 2018. Et selon la CFTC, des correctifs seraient les bienvenus. Aux premiers rangs desquels une plus grande coopération entre DRH et CSE.

Des formations obligatoires réduites à peau de chagrin

Dans le détail, la nouvelle architecture du plan de développement des compétences, qui a succédé au plan de formation (distinction entre formations obligatoires et autres formations) n'a guère changé les pratiques. Près d'un tiers des sondés considèrent qu'il n'y a pas de différence. Ce qui pêche ? Les formations obligatoires sont réduites à peau de chagrin (au minimum une journée), l'évaluation de carrière des salariés est minimisée et la mise en œuvre d'un accord de GPEC a très souvent du mal à se décliner au travers un PDC. Surtout, pour la moitié des sondés,

l'avis du CSE n'est pas (ou peu) pris en compte. Et ce, en dépit de la mise en place des commissions formation. 80 % affirment que le CSE n'est pas informé des départs en formation des salariés et 90% déplorent le manque d'information concernant la co-construction (salarié-employeur) des actions de formation.

En revanche, ils affichent leur satisfaction sur l'entretien professionnel obligatoire ; le volet formation et accompagnement y étant «systématiquement» abordé.



CPF : des abondements difficiles à mobiliser

S'agissant de la nouvelle typologie des actions de formation, là encore le bilan est sévère : la moitié des personnes sondées par la CFTC déclare que ces actions ne correspondent pas aux besoins exprimés par les salariés dans le cadre des entretiens professionnels.

La monétisation du compte personnel de formation, en 2019, ne recueille pas plus de suffrages. 60 % des personnes sondées par la CFTC désapprouvent cette bascule, regrettant la faiblesse des versements (plafond de 5 000 ou 8 000€). De même, les abondements complémentaires au CPF (entreprises, branches, Pôle emploi) sont considérés, à 90 %, difficiles à mobiliser. Et l'abondement correctif de 3 000€ versé par l'employeur en cas de non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel n'est pas perçu comme «dissuasif» (75 %).

Evolutions

Parmi les pistes d'évolution, les représentants de la CFTC appellent à une meilleure collaboration entre les membres du CSE et l'employeur pour la construc-

tion du plan de développement des compétences, notamment en exploitant les procès-verbaux des entretiens professionnels pour déterminer les «réels» besoins en formation. Le sujet avait été évoqué, en 2018, lors des négociations de l'accord national interprofessionnel : les organisations syndicales s'étaient, en effet, positionnées pour négocier le plan de formation. Sans succès. Le plan de développement des compétences fait uniquement l'objet d'une consultation auprès des IRP, notamment dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de la GPEC.

Les représentants de la CFTC souhaitent également disposer de moyens supplémentaires et d'une véritable stratégie de formation pour se projeter à plus long terme et assurer le maintien de l'employabilité du salarié ; tout en exigeant plus de transparence sur les actions de formation proposées.



Evaluation de la loi « avenir professionnel » : Maxime Dumont (CFTC) préconise « d'encourager davantage l'alternance »

Maxime Dumont, conseiller confédéral de la CFTC en charge de la formation professionnelle, salue un travail avec « un but commun », qui n'est pas un « cahier de doléance » mais des propositions concrètes qui visent à « rééquilibrer » le texte de 2018.

Le responsable confédéral insiste notamment sur l'importance d'encourager davantage l'alternance, que ce soit en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. « Il y a encore beaucoup de freins périphériques comme la perception qu'ont les élèves et leurs parents de l'apprentissage », remarque-t-il. D'où l'importance « d'agir sur l'orientation », en informant les élèves dès la 3e sur les possibilités offertes par cette voie. Si la levée des freins administratifs a permis d'ouvrir davantage de centres de formation d'apprentis, « il faut que ceux-ci proposent des

formations en adéquation avec le bassin d'emploi dans lesquels ils sont implantés. » Or, le financement par « coût-contrat » les incite plutôt à devenir mercantiles, selon Maxime Dumont, puisque les jeunes peuvent partir facilement au cours de la formation. Il souhaite « redonner leur place aux CREFOP », dans lesquels toutes les institutions sont représentées afin de répondre aux besoins de chaque territoire.

L'accompagnement des alternants est aussi un point important. Ainsi, la question de **la formation des tuteurs et maîtres de stage** est abordée parmi les propositions. « La pédagogie s'apprend, rappelle-t-il. Les petits artisans reçoivent beaucoup d'apprentis et peuvent avoir tendance à reproduire ce qu'ils ont eux-mêmes connu. Or, un jeune, s'il n'est pas bien traité, aura tendance à abandonner. »

Recentrage du compte personnel de formation

L'autre grand sujet que relève la CFTC est la question de l'utilisation du CPF et son recentrage « sur les enjeux des parcours professionnels ». « Nous avons constaté énormément d'abus voire détournements dans l'utilisation du CPF, regrette-t-il. Des formations « bidon » qui ne sont absolument pas reconnues et n'apportent aucune compétence aux stagiaires, et même des arnaques, avec des gens peu informés que l'on pousse à utiliser leur CPF pour tout et n'importe quoi ». La professionnalisation du CPF conditionnerait son utilisation à des formations certifiantes ou diplômantes, permettant au salarié d'évoluer dans sa carrière ou d'envisager une reconversion. « Il nous semble nécessaire que le Conseil en évolution professionnelle (CEP) soit réellement intégré dans les demandes de CPF, comme nous l'avons déjà proposé dans l'ANI de février 2018 ». En effet, le CEP joue alors le rôle d'intermédiaire entre le salarié et l'organisme de formation.



Encadrement du CPF

Par ailleurs, l'utilisation du CPF en entreprise doit aussi être encadrée. « On voit des employeurs demander à leurs salariés d'utiliser leur CPF pour assurer des formations obligatoires par exemple.

Et le salarié n'a pas forcément la possibilité de refuser. Donc, si le CPF est utilisé dans ces conditions, les entreprises doivent abonder à chaque fois, ce qui n'est pas le cas actuellement : à peine 8000 entreprises sur 120 000

utilisent certaines dispositions d'abondement », conclut Maxime Dumont.



CPF: Elisabeth Borne appelle les interlocuteurs sociaux à faire du co-investissement un « sujet de négociation dans les entreprises »

Compte personnel de formation, apprentissage, accès aux fonds mutualisés pour les entreprises de 50 à 300 salariés... Elisabeth Borne, ministre du Travail, s'est exprimée sur plusieurs thématiques liées à la formation professionnelle, lors de son audition devant la mission sénatoriale d'information sur l'« Ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et les emplois ? », mardi 21 septembre.

Parmi les sujets d'interrogation émanant des sénateurs, le financement de l'effort de formation des entreprises de 50 à 300 salariés, désormais privées de fonds mutualisés. « C'est un sujet très suivi par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan en cours de la réforme 2018, a reconnu la ministre du Travail. Il pose la question des ressources globales de France compétences, alors même que l'apprentissage et le CPF

connaissent des succès au-delà des espérances. On peut en effet s'attendre à ce que 2 millions de citoyens utilisent leur CPF en 2021 contre 1 million en 2020 ». Pour pallier au manque de fonds mutualisés pour les 50 à 300, et « avant de regarder les grands équilibres » de France compétences, la ministre a indiqué que le FNE et les abondements Pro-A devraient bénéficier de fonds supplémentaires.

C'est alors que Elisabeth Borne a avancé une autre piste de financement possible: « mobiliser le CPF pour répondre aux besoins des entreprises dans des logiques d'abondements ». Elle a ainsi souhaité que cette idée de co-investissement salarié/employeur via le CPF devienne un « sujet de négociation dans les entreprises ».

Avis CFTC sur la négociation dérogatoire des entretiens professionnels

Après avoir reculé de 6 mois la date butoir des entretiens professionnels fixée initialement en mai 2020, l'Etat vient de permettre la mise en place d'accords dérogatoires par accords d'entreprise ou, à défaut, de branche.

La CFTC se félicite que, contrairement à l'aspiration des employeurs récalcitrants au dialogue social dans leurs entreprises, le gouvernement n'ait pas cédé aux sirènes du chantage à l'emploi. En effet, après que les entreprises ont obtenu, à juste titre pour certaines, une dérogation pour la réalisation des entretiens professionnels du fait de la crise sanitaire, cette obligation perdure ! La pesée du cycle de 6 ans se faisant fin juin 2021.

Un grand nombre d'entreprises comptait sur un renoncement gouvernemental sur ce sujet. En effet, un sondage réalisé en mars 2021 par la FPC-CFTC démontre sans aucune ambiguïté que 90% des TPE/PME n'ont pas réalisé leurs obligations en matière d'entretien professionnel. Pour les grandes entreprises, ils sont 60 à 70% à ne pas l'avoir fait, ou tout du moins pas dans le cadre légal.

Il ne faut pas oublier qu'en 2016, soit deux ans seulement après sa mise en place en 2014, l'Etat avait déjà revu à la baisse les trois critères obligatoires pour n'en retenir que deux, à savoir :

- L'obligation de bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans ;
- L'obligation d'avoir suivi une action de formation ou une valorisation du poste de travail au cours des 6 années.

Le troisième critère qui était « d'avoir obtenu une augmentation salariale » (autre que collective) au cours des 6 ans ayant disparu !

Malgré, ces cadeaux faits aux entreprises, un certain nombre d'entre elles ont continué à faire de la résistance, pensant que l'Etat renoncerait à la mise en place de l'abondement correctif de 3 000€ ! Aujourd'hui cet abondement correctif, qui devra être versé sur le compte CPF des salariés en plus des sommes déjà inscrites, sera versé en fin d'année 2021.



Malgré la demande de la CFTC de faire en sorte que tous les salariés soient logés à la même enseigne en termes de formation, force est de constater que l'abondement correctif ne s'impose qu'aux entreprises de plus de 50 salariés. Privant de fait les salariés des petites entreprises de ce droit.

Pour la CFTC ce n'est pas parce que nous sommes dans une petite entreprise que nous devons avoir de petits droits !

En conclusion, même si la hiérarchie des normes a été inversée, il ne faut pas signer d'accords d'entreprise si votre maîtrise des arcanes de la formation professionnelle est incomplète.

À défaut, rapprochez-vous de notre syndicat pour vous faire conseiller. Il ne s'agirait pas de grever les salariés de leurs droits !

Maxime DUMONT, Conseiller confédéral, chef de file Formation Professionnelle Continue

Les organisations patronales et syndicales remettent 49 propositions pour améliorer la loi « avenir professionnel »

Sept organisations patronales et syndicales ont évalué ensemble l'impact de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnelle » sur les entreprises et les salariés. Ce travail, mené par la CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, la CPME, l'U2P et le Medef a donné lieu à la remise de 49 propositions à la ministre du Travail le 20 juillet 2021, avant la concertation sur la gouvernance et le financement du système.

Les partenaires sociaux ont identifié sept thématiques stratégiques majeures autour desquelles sont formulées les 49 propositions :

- Encourager durablement le recours à l'alternance ;
- Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
- Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
- Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
- Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
- Financer le système ;
- Poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).



COMMUNICATION DU CSE : AGISSONS !

**Des idées,
des conseils...**

Construisez votre communication sur l'année

- Définissez votre code couleur, différent de celui de l'employeur.
- Prévoyez votre calendrier de communication en fonction des consultations de l'année
- Répartissez-vous les sujets de communication

Soyez créatifs, utilisez aussi votre budget de fonctionnement pour communiquer efficacement

Intéressez les salariés

Le droit à l'information est obligatoire en vertu du droit constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail et à la gestion de l'entreprise. C'est pourquoi, en tant que représentants du personnel, vous devez être vigilants à la façon dont vous communiquez.

Restez en contact avec les salariés

Communiquer est l'objectif de premier plan du CSE, faire savoir les informations essentielles qui participeront à l'éveil des personnels et à la notoriété du CSE.

- Organisez des réunions mensuelles en visio ou en présentiel,
- Gérez votre panneau d'affichage,
- Organisez des visites dans les différents services...

Utilisez le numérique

Utilisez l'intranet de l'établissement, demandez un pavé sur cet intranet.

- applications de e-mailing,
- application mobile CSE,
- Plateforme Snepl

Conditions et modalités de diffusion des informations syndicales

D'après l'article L2142-6 Code du travail

Un accord est possible pour prévoir une communication en utilisant des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

S'il n'y a pas d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Sous réserve de satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ne croyez pas tout ce que l'employeur vous dit !

N'attendez pas que le Procès Verbal (PV) soit approuvé pour communiquer.

Les informations et les délibérations ne sont pas confidentielles, sinon elles doivent avoir été présentées comme telles par l'employeur.

Communiquer votre prise de position et en quoi vous défendez les intérêts des salariés



DUERP

L'employeur doit associer les représentants du personnel à l'élaboration et au suivi du document unique d'évaluation des risques professionnels.

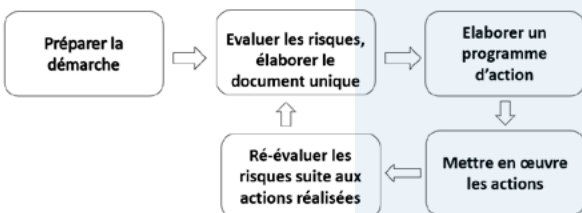


Comment vous saisir de cette mission et l'accomplir de façon éclairée ?

Il faut tout d'abord cartographier l'entreprise en découpant l'activité et en regroupant les métiers et les postes. L'employeur vous soumettra le plus probablement un projet de document unique. Votre responsabilité sera de vérifier que c'est un document complet qui couvre tous les risques et engage l'entreprise dans une véritable politique de résolution, de diminution et de prévention des risques professionnels.

Bien structuré et bien suivi, c'est un outil essentiel pour les représentants du personnel qui pourront ainsi effectuer au plus près le suivi des engagements de la direction, des difficultés qu'elle rencontre et pouvoir être force de proposition en faisant remonter les expériences de terrain et les suggestions des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

SE SAISIR DU DUERP, c'est suivre les étapes suivantes :



CONSTRUIRE LE DUERP c'est évaluer les risques professionnels au sein du document unique :

être au plus près de la réalité de votre terrain et savoir identifier les familles de risques les plus pertinentes pour votre entreprise, par exemple :

- Ambiances sonores
- Ambiances lumineuses
- Ambiances thermiques
- Produits chimiques et substances dangereuses
- Agencement de l'espace – risques de chute de plain pied, de chute de hauteur, de chute d'ob-

jets)

- Activité physique de travail (postures, port de charges)
- Machines dangereuses et outils manuels
- Installation électrique
- Travail isolé
- Intensité et complexité du travail
- Horaires de travail difficiles
- Travail sur écran



Points de vigilance :

Afin d'accomplir cette mission, les élus doivent pouvoir avoir accès aux documents de l'entreprise :

- registre des accidents du travail,
- compte-rendu inspection du travail ,
- fiche d'entreprise,
- fiches de données de sécurité,
- plans de prévention.

Ils doivent pouvoir aussi observer les situations de travail, interroger les salariés, savoir ce qui se passe vraiment sur le terrain et donc solliciter des moyens pour le faire.

Tout nouvel événement qui modifie les risques doit être aussitôt inscrit dans le DUERP (exemple : pandémie) sans attendre la réactualisation annuelle.

définir la cotation du risque et du degré d'urgence, définir un délai de réalisation.

Points de vigilance :

Identifier dans le document unique, le service et le poste responsables de la mise en œuvre des solutions matérielles, économiques, humaines pour ré-

pondre à l'identification du risque.

Définir un délai de réalisation et une réévaluation du risque.

S'assurer des moyens matériels, économiques humains mis à disposition des services concernés et de l'efficacité de chaque moyen mis en place.

DANGER	DOMMAGES POSSIBLES	MOYENS DE PREVENTION
<p>Contraintes de rythmes élevés : Contraintes internes à l'entreprise ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate) Exigence d'une réactivité et disponibilité extrême</p> <p>Imprecision des objectifs : Flous, inexistant, irréalistes</p> <p>Inadéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités : Manque de ressources ou de formation</p> <p>Incompatibilité des instructions entre elles : Ordres ou consignes contradictoires</p> <p>Mauvaise gestion de la polyvalence : Changement de tâche, de poste ou de fonction à l'improviste</p> <p>Interruption dans le travail : Tâches imprévues</p> <p>Attention soutenue et vigilance permanente</p> <p>Multiplicité des lieux de travail : Difficultés d'adaptation aux consignes, équipes, environnements</p>	<p>Conséquences sur le travail et l'entreprise Retards de production, objectifs non atteints, baisse de performance, augmentation du nombre de rebus, mauvaise répartition de la charge de travail, absentéisme, perte de crédibilité vis-à-vis de l'extérieur</p> <p>Conséquences sur les collectifs de travail et les relations sociales Relations tendues, conflits entre collègues, concurrence entre services, diminution des collaborations</p> <p>Conséquences sur l'individu <u>Conséquences physiques :</u> Fatigue, hypertension, risque cardiovasculaire, TMS, troubles gastriques, dermatologiques, alimentaires, sexuels ..., AVC, décès <u>Conséquences psychologiques :</u> Irritabilité, agressivité, anxiété, démotivation, perte de confiance en soi, dépression, épuisement professionnel, passage à l'acte suicidaire</p>	<p>Moyens organisationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les fonctions et les niveaux de responsabilité de chacun • Définir une charge de travail et des objectifs réalistes • Former le personnel aux postes occupés • Prévoir des temps de rencontre entre les salariés et leur hiérarchie • Définir les priorités • Anticiper le recours à des ressources supplémentaires • Sensibiliser le collectif à la prévention du stress au travail et aux addictions • Permettre aux salariés de prendre des pauses • Analyser et limiter les interruptions dans le travail (sur des postes de sûreté, sécurité) • Alterner les tâches pour limiter la monotonie • Aménager l'activité de certaines populations (seniors, handicapés...) <p>Moyens techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper le recours à des ressources matérielles en cas d'aléas et d'imprévus • Adapter le matériel de travail pour alléger la complexité et limiter l'intensité du travail • Adapter ergonomiquement le poste de travail • Identifier un espace fixe pour les salariés amenés à intervenir dans différents lieux de travail <p>Moyens humains :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le personnel par des formations individuelles (gestion du stress, management des RPS...) • Accompagner les salariés en souffrance (équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou extérieur)

Voici un exemple de construction du DUERP sur une famille de risque :

Finaliser le DUERP c'est élaborer un tableau fonctionnel qui permette un véritable suivi et qui

n'omette pas de préciser les moyens de prévention, les responsables du suivi, les délais de réalisation et le bilan.

En voici un exemple :

MOYENS DE PREVENTION EN PLACE	COTATION DU NIVEAU DE PROTECTION			NIVEAU DE RISQUE	MOYENS DE PREVENTION PRECONISES	PILOTE	DELAI DE REALISATION	BILAN
	ORGANISATIONNEL TECHNIQUE HUMAIN	TYPES DE MOYENS DE PREVENTION	EFFICACITE					
<p>Qu'est-ce qui est mis en place pour que l'accident n'arrive pas ?</p> <p>Organisationnel : ressource utilisée pour l'organisation de la prévention Ex : Procédure, mode de travail, signalisation, balisage, alternance des tâches, pause courte mais régulière, plan de formation, polyvalence</p> <p>Technique : moyen matériel Ex : Aménagement de poste, achat de nouvelle machine, organe de sécurité</p> <p>Humain : équipement de protection pour le salarié lui-même, information, formation Ex : EPI, formation, information, consigne, suivi médical</p>	<p>O+T+H les 3 types de moyens de prévention sont en place</p> <p>O+T, O+H, T+H parmi les 3 types de moyens de prévention, seulement 2 sont en place</p> <p>O ou T ou H seulement un des trois type de moyens de prévention est en place</p> <p>Inexistant Pas de moyens de prévention</p>	<p>Efficace moyens de prévention efficaces ou appliqués par tous</p> <p>Peu efficace moyens de prévention partiellement efficaces ou partiellement appliqués</p> <p>Inopérant moyens de prévention inefficaces ou non appliqués</p>	<p>TYPES DE MOYENS DE PREVENTION</p> <p>X</p> <p>EFFICACITE</p>	<p>CRITICITE</p> <p>X</p> <p>NIVEAU DE PROTECTION</p>	<p>Qu'est-ce que vous proposez de mettre en place pour supprimer ou réduire le risque résiduel ?</p> <p>Actions réalisées sur les 3 types de moyens de prévention : Organisationnel Technique Humain</p>	<p>Quelles sont les personnes chargées de la mise en place des moyens de prévention préconisés ?</p>	<p>Quel est le délai de mise en place des moyens de prévention préconisés ? (date à préciser)</p>	<p>Contrôle des moyens de prévention mis en place</p> <p>Mise à jour du D.U. au bout d'1 an ou en cas de décision d'aménagement important</p>

Ressources :

Les tableaux présentés dans cet article sont tirés du guide d'aide à l'élaboration du document unique SIST VO que vous pouvez télécharger sur le site suivant : <https://www.sante-au-travail.fr/fiches-prevention/document-unique>. L'INRS propose en e-formation un module «Participer à l'évaluation des risques professionnels» .
<https://www.eformation-inrs.fr/formation/8>.

Le Snepl-CFTC auditionné sur l'apprentissage



La CFTC a confié au Snepl l'audition relative à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Le 16 juin, dans le cadre d'une mission IGAS-IGF-IGESR sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, une visioconférence était organisée pour permettre de donner le positionnement de la CFTC sur différents points dont la valeur ajoutée de l'apprentissage, les évolutions du dispositif de l'apprentissage et les modalités attendues dans le cadre d'un rééquilibrage financier de l'apprentissage et plus généralement de l'alternance.

Que retenir de ces échanges :

Les points essentiels de l'apprentissage en enseignement supérieur

Fidèle à sa position, le Snepl a réaffirmé l'intérêt de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur :

Selon nos études, l'apprentissage est un moyen d'ouverture sociale dans le supérieur. A peu près 80% des apprentis sont dans les CSP employés, ouvriers et cadres moyens. Plus de 30% sont des boursiers CROUS et d'autres bénéficient des bourses et aides mises en place par les institutions de formation.

C'est un ascenseur social car il permet d'accéder à des formations inaccessibles sans l'aide de ce mécanisme. Environ 50% des apprentis disent qu'ils n'auraient pas poursuivi ces études sans la formule d'apprentissage ; de plus grâce à cela ils accèdent à un booster de carrières en bénéficiant des alumni (association d'anciens élèves) dans les institutions qu'ils fréquentent.



Le deuxième critère de choix est l'accès facilité au monde du travail grâce à l'expérience professionnelle acquise en cours de formation. Aujourd'hui encore, plus de 80% des apprentis sont embauchés à la fin du processus d'apprentissage. De plus, ce processus fait rentrer les apprentis dans de nombreux secteurs de l'économie française dont l'industrie en passant par l'agro-alimentaire jusqu'au luxe.

L'apprentissage, permet aussi à certains élèves d'avoir un mode de formation plus adapté à leur personnalité. Ils n'auraient pas suivi un cursus classique à 100% sur les bancs de l'école.

Il convient de noter que pour les enseignants, le public devenu plus mature et acteur de son parcours, est plus exigeant et oblige à une remise en cause permanente des méthodes pédagogiques.

L'accueil d'apprentis est aussi un facteur de développement territorial. Les PME locales ont accès à ce processus et bénéficient des innovations développées dans le monde de l'enseignement.



Les points de vigilance de l'apprentissage

Le processus suppose un soutien important aux apprentis afin de trouver une entreprise qui les accepte en apprentissage (rencontre d'une volonté de l'élève et de l'entreprise) car plus de 80% des apprentis n'ont pas de relations personnelles à faire jouer pour accéder au processus. Les coûts associés sont donc plus importants pour l'accompagnement.

Au sein de l'entreprise, l'apprenti est accompagné par un Tuteur (salarié de l'entreprise d'accueil). La qualité du suivi et de la formation des tuteurs est indispensable pour la réussite du parcours. Or, on constate une très faible demande des formations de tuteurs prises en charge par les Opco. Faudrait-il la rendre obligatoire pour pouvoir accéder à ce rôle et percevoir les aides financières de l'Opco « exercice de la fonction tutorale » EFT ?

De plus le suivi est différent par rapport à un cursus classique ; Il faut absolument que le maître d'apprentissage, référent dans l'institution de formation, soit en relations étroites avec le tuteur en entreprise pour vérifier que les conditions d'accueil, les missions confiées, l'accompagnement délivré soient en phase avec les attentes de la formation et du diplôme visé. Enfin le processus pédagogique est spécifique et ne peut pas toujours être mutualisé avec les cursus classiques. Or on constate souvent que la tentation est grande de mixer les publics pour une meilleure rentabilité.

Les nouveaux circuits de financement: les coûts contrat

Depuis 2019, en application de la Loi de 2018, les contrats d'apprentissage sont financés par les Opcos selon des barèmes établis par les branches professionnelles et validés par France compétences. Ces barèmes « coûts contrat » font l'objet d'un encadrement de plus en plus étroit et la tendance pour les contrats d'enseignement supérieur est largement baissière.

D'où un casse-tête pour les écoles qui sont confrontées à des prises en charge de montants différents selon la branche professionnelle du terrain d'alternance. Dans la même école, un alternant de master 1 de Gestion exerçant dans le secteur des services et un autre alternant de la même formation exerçant dans le secteur industriel pourront avoir des prises en charge d'un montant différent, montants déterminés par les branches professionnelles.

Compte tenu de coûts de production difficilement compressibles, la réduction des coûts contrat crée aujourd'hui des problèmes majeurs et interroge sur le devenir du reste à charge ? Qui le paye ?

- L'entreprise? dans ce cas seuls les grands groupes pourront payer (mais le voudront-ils ?) et les PME seront souvent exclues du processus. Ce qui va renforcer les inégalités territoriales.
- L'institution de formation ? en a-t-elle les

moyens? On va donc assister à un désengagement des vraies institutions de formation, fermer la porte à l'ascenseur social et refuser de répondre à une demande qui est pourtant réelle.



Cette situation est d'autant plus inquiétante que les entreprises pourraient se désengager aussi des autres processus de formations ce qui sera préjudiciable pour tous les étudiants (cursus classique et apprentissage) On laissera le marché à ceux qui font du « faux apprentissage » et qui offrent des terrains d'apprentissage aux élèves dans leurs propres institutions de formation, sorte d'auto-alimentation peu propice à un vrai développement des compétences de l'étudiant.

En conclusion, nous avons pu exprimer nos idées et réaffirmer l'intérêt que nous portons à l'apprentissage dans le supérieur comme vecteur de promotion sociale.

Dans le même temps publication d'un rapport Asteres

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : un investissement créateur de valeur

L'apprentissage favorise la mise en relation des savoirs théoriques et pratiques, renforçant l'acquisition de compétences recherchées par les entreprises. En conséquence, les apprentis du supérieur – post-bac – bénéficient **de taux d'insertion et de salaires plus élevés à la sortie de leur formation**. Pour autant, les coûts de scolarité de l'apprentissage représentent un budget important, renchéri par l'aide à l'embauche.

Dans ce contexte, il est nécessaire d'évaluer les coûts et bénéfices de l'apprentissage dans le supérieur afin d'en estimer sa rentabilité. Les différentes modélisations des impacts de l'apprentissage montrent que cette voie est rentable, aussi bien pour les finances publiques que pour l'ensemble de la collectivité. Au total, **sur 4 années, l'apprentissage génère 425 000 emplois supplémentaires, 41 milliards d'euros de valeur ajoutée et rapporte 11 milliards d'euros aux finances publiques**.

À partir des données publiées par le gouvernement, la présente étude fournit une estimation des différents impacts de l'apprentissage et les compare à une stratégie qui consisterait à favoriser la formation initiale et à fournir des aides aux jeunes demandeurs d'emploi. Les résultats montrent qu'un **apprenti rapporte directement entre 2 000 et 5 000 euros de plus à la collectivité** en raison d'un meilleur taux d'insertion et de salaires plus élevés à la sortie des études.

Au-delà de cet impact direct sur l'économie, l'étude fournit une estimation de l'ensemble des effets indirects et induits qui découlent de l'intégration des apprentis sur le marché du travail, via leur consommation et leur participation à la création de valeur. L'ensemble de ces effets sont estimés à partir d'une analyse contrefactuelle, comparant la situation actuelle à une situation où ces mêmes apprentis n'auraient eu le choix qu'entre une formation initiale et une recherche directe d'emploi. Il ressort de cette analyse que **les apprentis génèrent indirectement 32 milliards d'euros de valeur ajoutée et 2,1 milliards d'euros de recettes publiques supplémentaires**.

Ainsi, le meilleur taux d'insertion et les salaires plus élevés dont bénéficient les apprentis permettent de diminuer les aides à destination des jeunes demandeurs d'emploi et génèrent des recettes qui compensent les coûts de formation et l'aide à l'embauche des apprentis. A cet égard, **chaque euro investi dans l'apprentissage** plutôt que dans une stratégie combinant formation initiale et aides aux jeunes demandeurs d'emplois **permet de générer 9% d'emplois supplémentaires**. De même, pour **chaque euro investi dans l'apprentissage** plutôt que dans la formation initiale et dans des aides aux jeunes n'ayant pas trouvé d'emploi, **la valeur ajoutée augmente de 17% et les recettes publiques de 30%**. En d'autres termes, **l'apprentissage dans le supérieur devrait être considéré comme un investissement créateur de valeur** aussi bien pour la société que pour les finances publiques.

<https://asteres.fr/etude/lapprentissage-dans-lenseignement-superieur-un-investissement-createur-de-valeur/>

Des nouveautés pour les CSE



La loi du 02/08/2021, publiée au JO le 03/08/2021, vient renforcer les prérogatives du CSE en matière de santé au travail, de prévention. Ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022 et sont une transposition de l'ANI conclu le 9 décembre 2020 «**pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail**»



Les nouveautés	CSE de 11 à 49	CSE 50 et plus
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (article 3)	Les CSE et CSSCT (le cas échéant) sont associés à la démarche de l'employeur dans l'évaluation des risques professionnels. Art L.4121-3 modifié du code du travail.	
Associer tous les CSE ? OUI.	«la mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés». l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020.	L'art L. 4121-3 renvoie à l'article L 2312-9, 1° qui prévoit que dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE «procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels».
Le DUERP et après ?	Pas d'obligation d'élaborer un plan de prévention. Les résultats de l'évaluation permettront la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions «est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour». Consultation du CSE pour ces actions (Art. L. 2312-2, al. 2	Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi. Ce n'est pas une nouveauté, le CSE doit être consulté dans le cadre de la consultation sur la politique sociale (art. L. 2312-27, al. 2 du C. trav.) La nouveauté réside dans le fait de l'obligation de fournir des indicateurs de résultat.
Formation des membres du CSE à la santé et la sécurité (article 39).	La modification de l'article L. 2315-18 du C. trav., relatif à la formation santé, sécurité et conditions de travail, généralise les 5 jours de formation lors du premier mandat des élus du CSE (quelle que soit la taille du CSE)	
	En cas de renouvellement de mandat : <ul style="list-style-type: none"> • 3 jours quelle que soit la taille du CSE • 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de 300 et plus 	
Prise en charge de la formation SSCT	L'employeur finance cette formation	
	Possibilité d'avoir recours à l'OPCO (AKTO) (opérateur de compétences. (art. L. 2315-22-1 et L. 6332-1 et L. 6332-1-3 du C.trav.)	

Pour les CSE de 50 et plus : Focus sur l'environnement



La loi du 24/08/2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets concerne aussi les représentants du personnel pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Les consultations ponctuelles au regard du code du travail

S'il est un article à connaître quand on est élu dans un CSE de 50 et plus, c'est bien l'art. L2312-8 du C. trav. En effet, il offre une très large compétence aux CSE, puisqu'ils sont consultés sur les mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Ce sera notamment le cas pour toutes les mesures qui ont des conséquences sur :

- le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

L'art. L. 2312-8 du C. trav. prévoit donc l'extension des missions générales du CSE. Toutes les missions antérieures du CSE de 50 et plus, notamment « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production », vont se faire « au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».

Consultations récurrentes incluant les conséquences environnementales

Les trois consultations récurrentes prévues par les dispositions d'ordre public (art. L2312-17 mod. du C. trav.) et les dispositions supplétives (art. L 2312-22 mod. du C. trav.) sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- sa situation économique et financière ;
- et sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,

«le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise».

Cette consultation sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise est obligatoire même lorsqu'un accord sur les consultations a été conclu et qu'il n'aborde pas ce thème.

Formation économique des élus et formation économique, sociale et syndicale élargies (article 41)



Formation des titulaires du CSE

La formation économique des membres titulaires du CSE peut dorénavant «notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises» (C. trav., art. L. 2315-63 mod). C'est une possibilité et non une obligation, toutefois il semble important de sensibiliser les élus au vu des nouvelles attributions du CSE.

Formation économique, sociale, syndicale et désormais «environnementale»

La formation économique sociale et syndicale intègre désormais le thème de l'environnement. A cet effet, le congé est renommé congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (C. trav., art. L. 2145-1 et s. mod.).

Conséquences de ces nouvelles attributions pour le CSE

Nouveau thème et nouveau nom pour la BDES (article 41)

La base de données économique et sociale s'appelle désormais base de données économiques, sociales et environnementales. La BDES devient donc maintenant «BDESE» (C. trav., art. L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-23 mod.).

Un nouveau thème, en toute logique, vient s'ajouter aux autres thèmes de la base de données : «conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise». Il s'intègre aussi bien aux thèmes de la base de données mise en place par accord (BDES «conventionnelle») (C. trav., art. L. 2312-21 mod.) que de la BDES mise en place en l'absence d'accord (BDES «supplétive») (C. trav., art. L. 2312-36 mod.).

Mission élargie des experts du CSE (article 41)

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, la mission de l'expert-comptable porte dorénavant sur «les éléments d'ordre environnemental», outre «les éléments d'ordre économique, financier, social», tous nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-87-1 nouv.), de la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-89 mod.) et de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-91-1 nouv.).



Hélène Dufresne

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat :

des conditions assouplies pour les entreprises de moins de 50 salariés ?



Lors de l'examen du projet de loi de finances rectificatif pour 2021, les sénateurs ont apporté des modifications au régime de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour **les entreprises de moins de**

50 salariés. Ces dernières pourront ainsi porter la **prime à 2 000€** sans avoir besoin de justifier de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou de la conclusion d'un tel accord avant cette même date.

Elles ne devront pas non plus attester être couvertes par un accord de branche ou d'entreprise qui identifie les travailleurs de deuxième ligne particulièrement exposés pendant la crise sanitaire, ni justifier avoir engagé une négociation d'entreprise sur un tel accord ou avoir une activité principale qui relève d'une branche ayant engagé de telles négociations.



Saisissez-vous du sujet au sein de votre entreprise.

Le nouveau site internet

LE NOUVEAU SITE INTERNET DE LA CFTC EST EN LIGNE



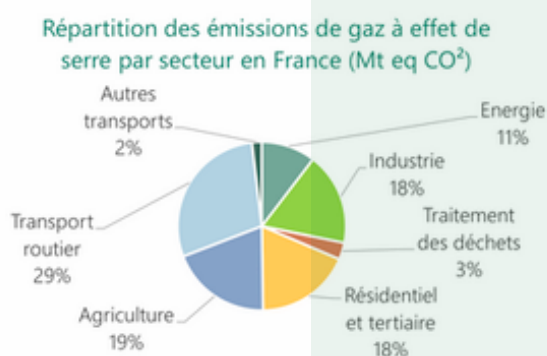
Vers un dialogue social plus vert ?



**Expert-Conseil
auprès des CSE**
et négociateurs syndicaux

Si la crise sanitaire mobilise les énergies et une grande partie du dialogue social aujourd'hui, la crise environnementale et climatique va être l'un des enjeux majeurs des années et décennies à venir, avec des effets sur l'ensemble des activités humaines... y compris l'entreprise et le travail !

Les sujets environnementaux, qu'il s'agisse d'évolution de la stratégie des entreprises les plus émettrices de gaz à effet de serre (industries, mais aussi transport, **numérique...**) ou d'adaptation du fonctionnement aux évolutions climatiques, vont ainsi s'inviter dans les échanges en sein des instances représentatives du personnel.



Bientôt une prise en compte des enjeux environnementaux dans les consultations du CSE

Après l'annulation partielle de la taxe carbone, une convention citoyenne de 150 personnes a formulé des propositions, reprises partiellement par le gouvernement dans un projet de loi de lutte contre le dérèglement climatique.

La loi, «Climat et Résilience» du 22 août 2021 intègre les enjeux environnementaux dans le dialogue social. Les consultations, qu'elles soient annuelles (sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, sur les orientations stratégiques) ou ponctuelles (à l'occasion d'un projet de réorganisation, d'un déménagement) devront porter également sur les conséquences environnementales des projets et de l'activité de l'entreprise.

Pour permettre cela, la BDES, renommée BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et **Environnementales**), devrait intégrer des informations environnementales. Encore faudrait-il que la BDESE soit complète et correctement mise à jour, ce qui est malheureusement loin d'être le cas dans la plupart des entreprises...

La mission de l'expert qui accompagne le CSE dans les consultations annuelles est également étendue aux informations environnementales : demain, l'expert-comptable pourra demander, outre les traditionnels bilans financiers et bilans sociaux, le bilan carbone de l'entreprise !

Enfin, la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est complétée en intégrant les enjeux liés à la transition écologique.

Des avancées en demi-teinte... pour l'instant ?

Plusieurs organisations syndicales, relayées par des parlementaires, avaient poussé pour aller plus loin : faire des conséquences environnementales de l'activité une consultation à part entière, au même titre que la consultation sur la situation financière ou sur la politique sociale... proposition rejetée en commission, au risque que l'enjeu environnemental passe au second plan dans des consultations existantes déjà très denses.

Autres propositions, autres rejets : formation spécifique sur les enjeux environnementaux pour les membres de CSE, heures de délégation supplémentaires pour correctement appréhender le sujet...

Des modèles économiques à revoir entièrement

Les énergies fossiles (notamment le pétrole), énergies très concentrées et relativement chères, ont soutenu fortement la croissance du PIB et de la productivité moyenne du travail. Mais depuis quelques années, et la tendance va s'accroître, le ralentissement de la production de pétrole conventionnel et les premiers effets de la prise de conscience du réchauffement climatique limitent la croissance potentielle.

Certains secteurs vont devoir de réinventer totalement : l'industrie automobile, le transport aérien... des métiers vont disparaître ou se réduire fortement, sans être fortement compensés par des emplois équivalents en nombre ou en qualification. Par exemple, la transition du moteur thermique vers le moteur électrique ne nécessite pas les mêmes compétences, ni le même nombre d'ouvriers sur les chaînes de montage...

Mais la transition écologique va toucher tous les secteurs, au vu de l'ampleur de la baisse nécessaire. Alors qu'au cours des 30 dernières années (entre 1990 et 2019), les émissions françaises **ont baissé de 20 %** (au prix notamment de délocalisations industrielles), **une nouvelle baisse de 80 %** est nécessaire sur les 30 prochaines années pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Tous les secteurs d'acti-

vité devront réduire très fortement leurs émissions de gaz à effet de serre, y compris les services, la distribution, le numérique... Ces objectifs ne sont pas compatibles avec la croissance économique telle que nous la connaissons. Pour survivre, les entreprises devront revoir leur modèle économique et la répartition des richesses.

Si les orientations stratégiques ne tiennent pas compte de ces contraintes, si la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi n'intègre pas ces évolutions probables, alors le choc risque fort d'être fatal... L'environnement et le changement climatique méritent une place à part entière dans le dialogue social, pour construire un futur durable dans l'entreprise !

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.

L'application qui nous rend plus forts

Découvrez la nouvelle application de la CFTC. Rejoignez notre réseau de 140 000 adhérents et militants et partagez vos idées.

Cette application a été pensée pour tous, que vous soyez adhérents ou non, pour se retrouver, renforcer les liens, et être solidaires. Parce que ce sont les valeurs de la CFTC.



<https://www.cftc.fr/cftc-app>

Délégué syndical : mes droits et mes devoirs comme délégué syndical 2/2

(la première partie de cet article a été publiée dans le n°172 pages 12 à 14)



6. Accès aux documents

L'employeur doit remettre au délégué syndical un exemplaire de la convention collective (art. D.2262-2) de même que la liste des modifications annuelles apportées à ces textes (art. L2262-6).

Le délégué syndical doit en outre être informé une fois par an par l'employeur :

- Des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle ;
- des conditions d'accueil et de mise en œuvre de la formation reçue dans l'entreprise par les élèves et étudiants en stage obligatoire dans le cadre de leurs études (enseignement technologique ou professionnel) ;
- des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant cette formation ;
- des conditions d'exercice du congé pour enseignement (C. trav., art. L. 2323-38) ;
- du projet de bilan social dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise, soit 15 jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émet un avis sur ce bilan (C. trav., art. L. 2323-72 ; voir no 160-15) ;
- de la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral (voir no 175-15).

Le délégué syndical doit avoir accès à tous les documents communiqués au CSE et accessibles à la demande des IRP (art L.2323-72, alinéa 4) :

- **Le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, (DUERP)** qui doit être mis à jour une fois par an et dès qu'« une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ». (Travail Article R4121-2 ; Article R4121-1) L'Article R4121-4 stipule que Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition des délégués du personnel. Ses modalités de consultation font l'objet d'un affichage (voir tableau du précédent numéro).

- **La Banque de données économiques et sociales** pour les entreprises de plus de 50 salariés (BDES)
- **Le registre des personnels** (entrées et sorties des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat). Les données doivent être conservées 5 ans à partir du départ du salarié ou du stagiaire de l'établissement. Il peut être tenu sur support numérique et doit comporter :
 - L'identification du salarié : nom, prénom, date de naissance, sexe, nationalité.
 - La carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise.
 - Le type de contrat .
 - Pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.
 - Pour les stagiaires, nom et prénoms, dates de début et de fin de stage, nom et prénoms du tuteur, lieu de présence du stagiaire.
- **Le registre du comité social et économique. (art. L2315-22)** Il s'agit d'un cahier aux pages numérotées. L'absence de registre constitue un délit d'entrave. Il est obligatoire à partir de 11 salariés. Il doit être facilement accessible pour les salariés, au plus tard dans les 6 jours ouvrables après le CSE et à raison d'un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Il doit contenir :
 - les notes écrites exposant les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur (transcrites sur ce registre ou annexées à ce registre).
 - par ordre alphabétique, l'identité des membres de la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) .

7. La formulation de propositions, de revendications ou de réclamations auprès de l'employeur

Le délégué syndical porte la voix du syndicat lors des CSE.

Il fait connaître l'avis du syndicat lors des consultations, même s'il ne participe pas au vote.

Si le délégué syndical est aussi représentant élu du personnel, il doit indiquer en début de séance quelle voix il entend porter : celle du syndicat ou celle des salariés.

8. Les Négociations

Les délégués syndicaux sont les interlocuteurs privilégiés dans l'entreprise (art.2231-1)



L'employeur doit négocier avec les syndicats dès lors qu'un CSE a été mis en place.

Le CSE ne peut se substituer aux délégués syndicaux. Le Délégué syndical a le pouvoir de négociation alors que le CSE n'a que celui de consultation.

Un délégué syndical peut demander l'ouverture d'une négociation sur un objet spécifique.

Nous observons que les employeurs, sous prétexte de la nécessité d'un management agile, ont tendance à faire passer sous forme de notes de service et de consultations, des décisions qui devraient être soumises à consultation. Le rôle du Délégué syndical est d'être vigilant lors de ces instances et de rappeler les textes législatifs en vigueur (accord d'entreprise, convention collective, code du travail etc)

Un accord de méthode (article L2241-5) peut être signé avec l'employeur précisant : les thèmes de négociation, la périodicité et le contenu de chaque thème, le calendrier et les lieux de réunions, les informations mises à disposition des DS. et la date de cette remise, les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties, la durée de l'accord. Les organisations se réunissent au moins une fois tous les quatre ans ou tous les cinq ans par accord (art. L2241-1) mais **à défaut d'accord, l'employeur engage chaque année une négociation** sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle. (art. 2242-13)

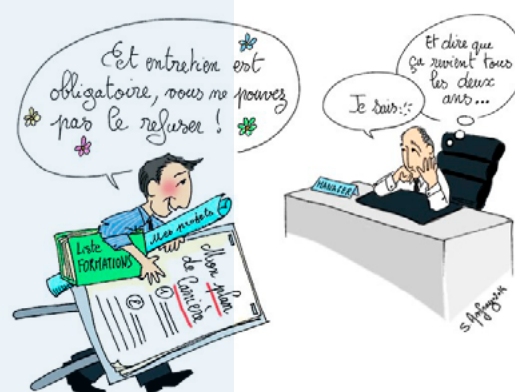
Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés (art. L2242-4)

La négociation entre l'employeur et les délégués syndicaux doit répondre aux règles suivantes (art. L2232-29) :

- Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur. Le lien de subordination disparaît dans ces instances.
- L'élaboration conjointe de l'accord par les négociateurs.
- La concertation avec les salariés.
- La faculté de contacter des organisations syndicales représentatives de la branche.
- Le temps passé aux négociations (art. 2232-24 et L2232-25) n'est pas imputable sur les heures de délégation (art. L3215-7).

Les Négociations annuelles obligatoires : salaires, égalité professionnelle, conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois (entreprises de plus de 50 salariés), exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des salariés handicapés, priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés, révision des classifications, plans d'épargne entreprise (l'intéressement, l'épargne salariale, les accords de participation).

L'initiative de la négociation obligatoire revient à l'employeur qui doit inviter à négocier l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou de l'établissement. A défaut d'une prise d'initiative depuis la précédente négociation ou le terme de l'accord modifiant la périodicité de la négociation depuis plus de 12 mois pour les négociations annuelles, depuis plus de 36 mois pour les négociations triennales, **une organisation syndicale représentative peut déclencher automatiquement la négociation en adressant sa demande à l'employeur, qui disposera alors de 8 jours pour en faire part aux autres organisations représentatives et de 15 jours pour convoquer les parties à la négociation.**



Les accords d'entreprise :

- Organisation du travail,
- Télétravail,
- Propriété intellectuelle,
- Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les accords frappés d'opposition majoritaires ainsi que ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés, ne sont pas valables (art. L2231-9)

9. Le droit d'expression des salariés (Travail Article L2281-1 et suivants)



Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

À défaut d'initiative de l'employeur dans le délai d'un an en cas d'accord, ou de trois ans en l'absence d'accord, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande. Cette demande est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours. Le point de départ du délai d'un an ou de trois ans est la date d'ouverture de la négociation précédente.

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur provoque une réunion, au moins une fois tous les trois ans, avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une organisation syndicale représentative. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'accord traitant du droit d'expression comporte des stipulations sur :

- 1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- 2° Les outils numériques disponibles dans l'entreprise permettant l'expression des salariés ;
- 3° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;
- 4° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité social et économique de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;
- 5° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.



Valérie de Montvallon



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93500 PANTIN

snepltresor@yahoo.fr

Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2021

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> Mr <input type="checkbox"/>	Nom	Prénom			
Adresse CP Ville					
Date de naissance	Lieu de naissance				
Tél Personnel	Tél mobile				
mail obligatoire pour nos échanges					
Secteur d'Activité					
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>		CFA <input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>		
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>					
Etablissement(s)					
NOM:		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
NOM :		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
FONCTION(S) IRP					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales : information, action syndicale, consultation et gestion des cotisations. Vous autorisez le Snepl-CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées sur ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique confédéral)

Je déclare adhérer pour 2021 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par Virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

NB : Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement et ne pas oublier de renvoyer le bulletin d'adhésion papier par courrier ou par mail à snepltresor@yahoo.fr

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 141 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC

Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR

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

À

Le

Signature

Barème 2021		Pour information		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	53,00 €	34,98 €	18,02 €	1,50 €
< 1000 €	76,00 €	50,16 €	25,84 €	2,15 €
1001 € à 1250 €	98,00 €	64,68 €	33,32 €	2,78 €
1251 € à 1500 €	119,00 €	78,54 €	40,46 €	3,37 €
1501 € à 1750 €	131,00 €	86,46 €	44,54 €	3,71 €
1751 € à 2000 €	142,00 €	93,72 €	48,28 €	4,02 €
2001 € à 2250 €	155,00 €	102,30 €	52,70 €	4,39 €
2251 € à 2500 €	167,00 €	110,22 €	56,78 €	4,73 €
2501 € à 2750 €	180,00 €	118,80 €	61,20 €	5,10 €
2751 € à 3000 €	190,00 €	125,40 €	64,60 €	5,38 €
> 3000 €	200,00 €	132,00 €	68,00 €	5,67 €
Retraité	50,00 €	33,00 €	17,00 €	1,42 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1,2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)
COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

ETABLISSEMENT 20041	GUICHET 00001	N° COMPTE 2258090B020	CLE RIB 70	PARIS IDF CENTRE FINANCIER 11 RUE BOURSEUL 75900 PARIS CEDEX 15			
L'Identifiant international de compte est intégré au présent relevé d'identité bancaire. Cet identifiant a été créé pour faciliter les règlements transfrontières.							
IBAN - Identifiant international de compte International Bank Account Number			BIC - Identifiant international de l'établissement Bank Identifier Code				
FR89	2004	1000	0122	5809	0B02	070	PSSTFRPPPAR
Titulaire du Compte - Account Owner							
SNEPL CFTC TOUR ESSOR 14 RUE SCANDICCI 93500 PANTIN							

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