

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Printemps 2022 n°175



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



Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

Dans le cadre des régimes Prévoyance et Santé, des fonds sociaux dédiés de Solidarité ont été créés par les partenaires sociaux. Ces dispositifs peuvent notamment venir en aide aux salariés en cas de difficultés financières et/ou dans le cadre d'actions de prévention.

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;

- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;
- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

Par téléphone

3996

(service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)



Actualités de l'EPNL.....	4
Actualités de la branche des OF.....	6
Actualités de l'EPI.....	8
Le CPF, le CEP et l'apprentissage.....	9
Qu'en est-il de l'égalité homme-femme ?.....	14
Affiche.....	16
Comment faire avec la souffrance au travail ?	18
Numérique et dialogue social.....	21
Formation "Négociations Collectives".....	23
Le point sur le barème Macron.....	25
Mise à jour du DUERP.....	27
Elections professionnelles.....	29
Bulletin d'adhésion.....	31

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Valérie de Montvallan,
Patricia Pernot-Sautetner

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,

Voici les beaux jours du Printemps avec du soleil !

Dans ce contexte particulièrement difficile (guerre à nos portes et société française fracturée), la CFTC garde son humanisme au service des salariés.

Pascale COTON, lors du congrès de l'UD Somme, a réexpliqué clairement les enjeux de la future réforme de la retraite. L'âge de départ n'est pas forcément le même pour tout le monde, il dépend surtout des conditions de travail et des aléas de la vie et du nombre d'années cotisées et du souhait de chacun de partir si possible en bonne forme avec une rémunération correcte pour ensuite pouvoir vivre correctement !

Quant à l'activité de notre syndicat SNEPL-CFTC elle vous est décrite chaque trimestre dans ce bulletin: actualités dans les différentes branches (Organismes de Formation, Enseignement Privé Indépendant, Enseignement Privé Non Lucratif).

Tout d'abord, au niveau de la branche EPNL où 8 conventions devaient fusionner avant avril 2022 (historique résumé...), les cinq universités et instituts catholiques quittent le navire pour rejoindre l'EPI! Absence de leur part lors des NAO, chapeau bas!! Catastrophique! Les DS devront négocier un accord de transition sans y perdre de plumes! Gros travail en perspective pour éviter le moins disant social !

Pour les organismes de formation, nous vous informons sur la possible saisine de la commission ad hoc en cas de différend sur la nouvelle classification de vos emplois. Problème sur l'accord de Prévoyance...

Des articles sur le compte CPF, le Conseil en Evolution Professionnelle, un bilan sur l'apprentissage avec 718000 apprentis (contrats signés en 2021) un record ! Suit aussi une belle étude sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes; encore du chemin à faire ... le CSE peut intervenir pour améliorer l'index !

D'autres actualités à lire notamment sur les actions du CSE en cas de souffrance au travail, nouveau point sur les usages du numérique pour le dialogue social avec le système MAVIEPRO permettant de mieux communiquer avec les salariés au sein de votre entreprise ou groupe, et sur le barème MACRON aux prud'hommes en cas de licenciement contesté dans les instances européennes.

À noter la formation du 24 juin sur «Comment négocier un accord collectif» et pour terminer une mise à jour sur le document unique d'évaluation des risques professionnels...

L'équipe SNEPL reste à votre disposition pour tout autre sujet ou questions, et pour préparer vos élections professionnelles nombreuses cette année !

Très bon trimestre de Printemps-Été

Pour l'équipe SNEPL-CFTC
Le Président Hervé Coppier

Actu de l'EPNL – IDCC 3218

Départ des Universités et instituts catholiques de l'EPNL

Il était une fois...

En 2015 commençait le regroupement des trop nombreuses branches professionnelles françaises pour les faire passer, dans une première étape de cette restructuration de 700 à environ 250 à l'horizon fin 2018.



Dans cet objectif, dès le 21 décembre 2015, l'Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques (AEUIC), la Fédération des Etablissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif (FESIC) et la Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Etablissements de l'Enseignement Catholique (FNOGEC) ont créé la Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL).



Selon leurs auteurs, l'objectif poursuivi était d'avoir un rôle politique central pour défendre et valoriser la place de l'enseignement privé à but non lucratif au cœur des politiques publiques de l'Education, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Une nouvelle branche professionnelle était donc constituée : la branche de l'enseignement privé non lucratif EPNL, d'intérêt général, en contrat avec l'Etat, créant ainsi un tiers secteur.

Les années de « mariage » ne furent pas un long fleuve tranquille car dès le 18 janvier 2018, la CGT, la CGC et FO formaient une requête à l'encontre de l'arrêté de représentativité du **10 novembre 2017**, pour revendiquer de siéger autour de la table au même titre que la CFDT, la CFTC et le SPELC.



Premier coup de tonnerre, le 30 novembre 2018, la FESIC avait notifié la dénonciation de la CCN EPNL, signifiant son départ vers la Convention EPI (Enseignement privé indépendant), secteur pourtant considéré par certains comme un secteur trop marchand...

Puis de nombreuses péripéties juridiques (déjà relatées dans nos numéros précédents) sont venues perturber les négociations, les stopper, puis les faire reprendre sans légitimité, puis le cercle s'est élargi avec l'accueil des 3 syndicats ayant introduit des contentieux : CGT, CGC et FO sans que l'on puisse déterminer le niveau de représentativité de chacun !

Pendant ce temps, les négociations s'étaient poursuivies mais avec d'énormes difficultés liées à l'AEUIC malgré de multiples rencontres, tentatives d'explications, négociations... nous nous sommes trouvés face à l'impossibilité d'obtenir des diagnostics couvrant les 5 universités ou instituts (temps de travail, répartition des classifications, rémunérations, ...).

Puis pire encore, une importante divergence entre les organisations salariales et patronales sur l'application des classifications avec le rejet de la classification EPNL par l'AEUIC... Incroyable quand on sait que les classifications font partie du BLOC 1 des Ordonnances Macron, c'est-à-dire de la partie entièrement à la prérogative de la branche sans possibilité d'y déroger en moins favorable !



Apparaît alors une divergence de points de vue entre les OS et les OP.

Contre vents et marées, l'AEUIC proposait quand même la négociation d'un accord Interentreprises en présence de l'ensemble des DS des 5 universités et instituts. Mais ! le 28 janvier 2022 à 12h30 la séance était levée sur un constat de désaccord. Annulation de réunions, absence de réponses à nos demandes

légitimes... l'AEUIC a fait la sourde oreille et peut-être aussi la tête !

Etape suivante dans le calendrier, la NAO du 15 mars 2022. NAO attendue par tous les salariés tant l'inflation rogne le pouvoir d'achat, le SMIC rattrape les premiers niveaux des grilles de rémunération rendant indispensable une augmentation générale de tous les salaires conventionnels.



Et là, coup de théâtre, l'AEUIC annonce son intention de quitter l'EPNL au 31 mars 2022 et donc, ne prend pas part à la NAO de la branche EPNL... **plus concernés... ce n'est pas pour nous !**

Réactions horrifiées des négociateurs du Snepl-CFTC qui décident alors de leur attribuer un diplôme :



Reste à espérer que la prochaine augmentation de la valeur du point (annoncée par le gouvernement...) sera effectivement à la hauteur des attentes de tous les salariés des Universités catholiques (Lille, Paris, Angers, Lyon et Toulouse) qui se retrouvent privés de NAO de branche.



Et maintenant, les Universités catholiques sont en route vers la convention collective de l'EPI. Elles vont y retrouver les écoles de la FESIC qui avaient fait ce choix dès la fin de 2018...

Dans chaque université, un accord de transition est sur la table pour se donner le temps de la négociation de migration. Il faudra avant tout être vigilants sur la préservation de certains avantages (ancienneté et indemnités de départ en retraite, temps de travail) qui compensaient (mal) la faiblesse de la plupart des rémunérations servies aux salariés.



Un nouveau chapitre s'ouvre donc pour les délégués syndicaux, entourés des salariés qui devront se mobiliser pour montrer leur soutien à de justes négociations qui ne soient pas au rabais mais à la hauteur des ambitions académiques des établissements et des places revendiquées dans les classements internationaux.

Il faut savoir donner aux salariés les moyens des ambitions que revendiquent ces institutions.

Le Snepl-CFTC répondra présent pour accompagner dans les prochains mois les négociateurs.

Actu des Organismes de Formation – CCN IDCC 1516

Nouvelle classification des salariés des Organismes de Formation : saisir la commission ad'hoc en cas de différend

L'accord de classification du 16 janvier 2017 (étendu en janvier 2020) vous a été appliqué et votre nouvelle classification vous donne satisfaction, tout va bien, vous suivrez l'évolution des grilles au fur et à mesure des NAO de la branche.

Si ce n'est pas le cas, l'article 6 de l'accord de classification a prévu :

« En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les protagonistes pourront saisir la commission nationale ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un compte rendu du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision. »

La commission nationale ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification, composée par une représentation de l'ensemble des organisations patronales et salariales se réunira 4 fois en 2022 (24 mars, 23 juin, 12 octobre, 15 décembre)

Pour porter un différend auprès de la commission, il faut utiliser le formulaire de saisine à télécharger sur notre site : <http://www.snepl-cftc.fr/salaires-et-classifications-of/>

La saisine doit se faire conjointement avec le salarié (ou son représentant) et l'employeur.

Certains documents doivent impérativement accompagner la saisine.

La décision de la commission s'impose aux parties, qui devront conclure un **protocole d'accord transactionnel** à l'issue de la saisine.

Contactez-nous si besoin



Contrat de prévoyance

Tous les salariés de la branche professionnelle des Organismes de formation sont couverts par un contrat de prévoyance couvrant l'incapacité de travail, l'invalidité, un capital décès et des rentes éducation pour les enfants.

Depuis 2019, ce régime qui couvre les cadres et les non-cadres, connaît des difficultés en raison d'une augmentation significative des sinistres à couvrir (arrêt de travail notamment).

Cette augmentation de la sinistralité qui persiste depuis plusieurs années a conduit à l'épuisement des réserves financières du régime, réserves constituées depuis sa création et nous amène à devoir relever les taux de cotisations payés chaque mois par chacun des salariés de la branche. Bien entendu, cette décision n'est pas prise de gaieté de cœur en sachant que vous serez impacté de quelques euros chaque mois. Cependant, l'autre solution qui aurait été de diminuer les niveaux garantis auprès des salariés victimes d'arrêts maladie longs, d'invalidité ou de baisser les capitaux décès ou les rentes éducation versées aux enfants après un décès n'a pas obtenu notre accord. Nous pensons indispensable de préserver un niveau de revenu suffisant lors des accidents de la vie et des coups durs permettant de vivre dignement. Nous soutenons également que notre système de protection sociale doit absolument être préservé.

Cela dit, nous exercerons une extrême vigilance sur la mise en œuvre d'actions de prévention significatives et de toutes les actions d'accompagnement des salariés pour la prévention des risques de toute nature. Des premières actions en ce sens vous ont été présentées dans le numéro du journal de l'hiver et vous pouvez les retrouver sur notre site :

<http://www.snepl-cftc.fr/sante-et-prevoyance-of/>

Hélène Desclée

HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ
DE LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

PRÉVOYANCE ET SANTÉ

DES AIDES FINANCIÈRES POUR SOUTENIR LES SALARIÉS

- SOUTIEN AUX ALTERNANTS** (Fonds de prévoyance)
- AIDE FINANCIÈRE EXCEPTIONNELLE** (Fonds de santé)
- EN CAS D'HOSPITALISATION** Jusqu'à 500 € (Fonds de santé)
- POUR LES AIDANTS FAMILIAUX** Jusqu'à 2 700 € (Fonds de prévoyance)
- EN CAS DE MALADIE GRAVE** 1 000 € (Fonds de prévoyance)
- EN CAS DE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION À TEMPS PLEIN** (Fonds de santé)

● Prestations de solidarité financées par le fonds de prévoyance ● Prestations de solidarité financées par le fonds santé

Être conditions de ressources et de situation.

POUR DÉCOUVRIR LE DÉTAIL DES PRESTATIONS ET EFFECTUER UNE DEMANDE, CONNECTEZ-VOUS :
<https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>

Ces prestations incluses dans votre contrat santé et prévoyance, sont intégralement financées par les fonds de solidarité de votre branche professionnelle.

Des nouvelles de l'enseignement privé indépendant.

Les négociateurs de la convention collective de l'Enseignement Privé Indépendant s'attaquent enfin à la refonte des classifications de la Branche.



La Branche est bien mauvaise élève puisque ces classifications doivent être revues tous les cinq ans et que cela fait bien plus de dix ans que la grille a été révisée, au grand dam des organisations syndicales qui réclament sa refonte depuis des années. Devenue obsolète, la grille actuelle n'apporte que des confusions et ne nous permet pas de répondre de façon éclairée aux saisines des salariés.

Pour le collège employeurs, la volonté est simple: simplifier ces classifications et mettre la grille en conformité avec les classifications européennes LMD.

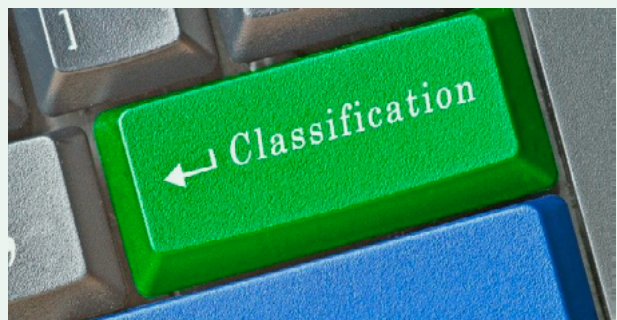
Pour le collège des salariés, il s'agit également d'améliorer cette grille, élaborée il y a des lustres, afin de la mettre en conformité avec les réalités du travail enseignant d'aujourd'hui. Précisons que l'enseignement supérieur avec recherche n'est pas concerné par cette négociation puisque la classification a été créée récemment et que le collège employeur a souhaité l'exclure du champ de la négociation... alors qu'elle met en avant des critères que la FNEP semble ne pas vouloir transposer pour les autres catégories d'enseignants.

Les représentants des salariés réclament à cor et à cri une vision systémique qui nous permette de mettre en adéquation ce qui a été inscrit dans la Convention Collective et ce qui doit être réécrit en prenant en compte les missions réelles des enseignants dans leur quotidien. Cette négociation devra nécessairement entraîner d'autres qui permettront de faire évoluer les définitions et quantifications du face à face pédagogique, des tâches induites et des tâches annexes et connexes. Les représentants des employeurs ayant d'ores et déjà indiqué qu'ils n'avaient pas mandat pour négocier les quotas d'heures annuelles de face à face pédagogique et leurs coefficients, nous réclamons dans l'immédiat que soient, au plus vite, identifiées toutes les tâches annexes qui ouvriraient des droits à des rémunérations en heures supplémentaires. Il faut bien arriver à mettre un pied dans la porte.



La valorisation de l'expérience et des compétences au sein de ces grilles est aussi au cœur du débat. Le collège employeur a réitéré qu'un des postulats fondamentaux de la branche était que, outre le diplôme nécessaire à l'enseignement délivré, seule l'expérience et la compétence pouvaient être des critères d'embauche et de valorisation salariale. Or à l'embauche, certaines entreprises choisissent de ne pas reconnaître l'expérience du postulant et le collège employeur propose une reconnaissance ridicule et démotivante du Certificat de Qualification Professionnelle qu'il a, lui-même, mis en place dans la branche !

Nous demandons à sortir des positions figées par des postulats poussiéreux et des règles obsolètes et à « nous coller le réel ». Il y a loin des textes à la réalité de terrain et à l'évolution de la société ! Rappelons que la loi portant sur l'interdiction du port du pantalon pour les femmes n'a été abrogée que le 31 janvier 2013 ! De façon pragmatique, la question qui, selon le SNEPL, devrait nourrir la réflexion sur les classifications est la suivante : est-ce qu'on peut confier le cours visé par l'appel à candidature au postulant et quel est le salaire minimum qu'il peut avoir ? Donc, quel est ou non le diplôme nécessaire à l'embauche ? Et comment valorise-t-on de façon significative par le biais des échelons le parcours de l'enseignant en reconnaissant à leur juste valeur expérience, compétence et diplômes ? Les représentants employeur ne semblent vouloir négocier ni autour des diplômes ni autour de l'expérience, ni autour de la compétence, ce qui est un comble pour une branche qui a pour fonction de délivrer des diplômes et des titres mais qui ne veut pas en reconnaître la valeur.



Il a été décidé, pour y voir plus clair et dépassionner les débats, de diligenter deux études différentes auprès d'experts. La première sur les classifications a donné lieu à la constitution d'un début de lettre de mission. La deuxième portera sur une cartographie des métiers dans la branche et sera financée par l'OPCO. Une formation paritaire sur l'égalité Femmes-Hommes est elle aussi venue à point nommé nourrir nos réflexions et interroger nos méthodes.

Mais si la position de la FNEP n'évoluait pas, tout resterait à la discrétion de l'employeur et nous ne voyons pas bien pourquoi nous continuerions à négocier.

Comme on dit chez moi, « on n'est pas rendus à Loches ».

Vivons d'espérance et de ténacité.

Valérie de Montvallon

Le CPF, le CEP et l'apprentissage : le point sur les dispositifs

Que nous soyons en position de salariés d'une école privée indépendante ou d'un organisme de formation, nous sommes tous concernés à double titre par les dispositifs de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018. Une mission d'évaluation et une large réflexion auprès des partenaires sociaux sont en cours sur les évolutions à prévoir pour améliorer différents dispositifs de cette Loi. Parions que le nouveau gouvernement en place voudra impulser sa marque, comme à chaque fois, sur les mécanismes de la formation.

A titre de salarié :

- quels conseils puis-je obtenir et auprès de qui pour envisager les évolutions de ma carrière professionnelle (voir article sur le CEP),



- comment utiliser à bon escient mon compte personnel de formation (voir article sur le CPF).

Mais aussi au regard de l'activité de nombre des entreprises dans lesquelles vous travaillez car vous dispensez des enseignements ou formations en alternance (voir article sur l'apprentissage), des formations éligibles au CPF et enregistrées comme telles sur la plate-forme de la Caisse des dépôts et consignations. A ce titre, les évolutions législatives impactent le niveau de l'activité de l'entreprise et sa santé financière.

L'évolution sur le niveau des « coûts contrats » pour les contrats d'apprentissage et les réflexions menées sur le financement de l'enseignement supérieur nous amènent à une extrême vigilance. Vigilance que nous avons déjà exercée lors d'une audition sur ce sujet par l'IGAS-IGF-IGESR le 16 juin dernier dont nous vous avons relaté la teneur dans le journal de l'automne 2021. En résumé, fidèle à sa position, le Snepl-CFTC avait réaffirmé l'intérêt de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Nous sommes à votre écoute sur ces différents sujets fondamentaux dans nos activités.

Bonne lecture,

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale examine le premier bilan de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Un peu plus de trois ans après sa promulgation, la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 réformant notamment la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance-chômage était soumise à l'examen de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Verdict : satisfecit mitigé pour la série de réformes portées à l'époque par Muriel Pénicaud. Sur la formation et l'apprentissage, toutefois, les chiffres sont là : avec 718 000 contrats d'apprentissage enregistrés

en 2021, le doublement du nombre de CFA (dont 60 d'entreprises) et 4 millions de téléchargements de l'application Mon compte formation, le succès volumétrique et au rendez-vous. «Cette plateforme fait désormais partie du quotidien d'un nombre conséquent d'actifs», résume la députée LREM de Gironde Catherine Fabre, rapporteuse pour le titre 1 de la loi. Et cette désintermédiation de l'accès à la formation a également permis à des publics habituellement éloignés de cette dernière d'y accéder, à l'image des femmes (50 % des utilisateurs de l'appli CPF sont des

utilisatrices), ou des peu qualifiés (qui ont vu leur accès à la formation bondir de + 74 %).

Pour autant, divers points restent correctibles, comme la faible appétence des actifs pour le conseil en évolution professionnelle (CEP), toujours mal identifié et méconnu, la stagnation des contrats d'apprentissage dans les filières pré-bac au profit des cursus de l'enseignement supérieur ou le déficit de France Compétences (7 milliards sur deux ans) entraîné par une utilisation «à enveloppes ouvertes» du CPF et des contrats d'apprentissage.

Le Compte Personnel de Formation

Qu'est-ce que le CPF ?

Le Compte personnel de formation (CPF) est un dispositif légal de financement de la formation continue.

Sa gestion est confiée à la Caisse des Dépôts par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Mon compte formation c'est un parcours d'achat direct.

Comment est alimenté le Compte personnel de formation (CPF) et quel montant est crédité ?

Depuis le 1er janvier 2019, chaque actif dispose d'un Compte personnel de formation (CPF) crédité en euros et non plus en heures.

Les salariés

Depuis 2020, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année 2019 ont acquis **500 euros par an pour se former** (plafonné à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

La question des coûts-contrats est clairement posée. «On peut s'interroger sur la participation de l'État sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur», remarque le co-rapporteur Gérard Cherpion (LR, Vosges). Soit une suggestion assez proche de celle des partenaires sociaux qui, dans leur ACNI, imaginaient eux aussi **une forme de compensation de l'Éducation nationale pour les cursus du supérieur suivis en alternance** afin de soulager les finances de France Compétences.



Les formations financées (depuis le 21 novembre 2019)

- 3,9 millions de dossiers acceptés
- 5,11 milliards d'euros dépensés
- 1322 €, c'est le montant moyen d'un achat de formation

Les profils des usagers

- 1 usager sur 5 a plus de 50 ans
- 7 usagers sur 10 sont ouvriers ou employés
- 1 usager sur 2 est une femme. Il y a autant de femmes que d'hommes

Qui est bénéficiaire du CPF ?

Chaque personne de plus de 16 ans ayant une activité professionnelle en France est titulaire d'un compte personnel de formation alimenté chaque année en fonction de son activité.

Une application mobile et un site web dédiés aux usagers

- 38,8 millions de titulaires d'un compte alimenté (secteur privé et public)
- 1573 € en moyenne par compteur pour le secteur privé
- 96,4 heures en moyenne par compteur pour les agents publics
- 4 millions de téléchargements de l'application mobile
- 16,8 millions d'utilisateurs ayant validé les CGU (conditions générales d'utilisation)

Un catalogue de formation géré via un portail dédié

- 13 423 organismes de formation
- 169 403 formations différentes
- 2973 certifications
- 2134 € prix moyen d'une offre de formation proposée



Les chiffres-clés

Une proposition de loi pour interdire le démarchage téléphonique pour le CPF

La députée LaREM Catherine Fabre, rapporteure de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018, et co-rapporteuse de son rapport d'évaluation avec Gérard Cherpion (LR), va déposer une proposition de loi pour interdire le démarchage téléphonique en lien avec le CPF compte personnel de formation. Un « signal fort » pour la députée, même si le texte pourrait n'être adopté qu'à l'été.



« Compléter l'arsenal juridique existant par l'interdiction du démarchage téléphonique des organismes de formation », c'est la première proposition du rapport d'évaluation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Et « c'est le sujet qui parle le plus aux Français, selon Catherine Fabre. Ils ont tous été harcelés par des appels, des mails, des SMS... Ce problème de démarchage commercial agressif doit être traité, et c'est l'objet de ma proposition de loi ».

Si la fraude avérée est circonscrite, avec 14 000 comptes concernés selon la Caisse des dépôts et consignations (CDC), les appels téléphoniques, mails, SMS répétés, peuvent en être la porte d'entrée. Pour Catherine Fabre, « interdire ces appels permet aussi de prévenir la fraude ».

Une volonté d'agir

La constitution prévoyant six semaines entre le dépôt d'une loi et son examen et la session parlementaire s'arrêtant avant ce délai, ce texte est un signal pour l'avenir: « C'est important de la poser vite, de montrer une volonté d'agir dans ce sens, souligne la députée de Gironde. J'espère que les nouveaux députés légiféreront rapidement pour empêcher ces démarchages commerciaux. C'est aussi un message envoyé à toutes les personnes malintentionnées, pour qu'elles arrêtent ces pratiques ».

Si le CPF est un succès quantitatif et qualitatif, son succès est entaché par la fraude, un sujet devenu sensible. Catherine Fabre le déplore : « quelques personnes malveillantes détournent un dispositif qui est en train de faire ses preuves. J'ai ce souci de valoriser ce dispositif ». Dans la foulée de la loi qui a interdit le démarchage téléphonique pour les travaux de rénovation énergétique, cette proposition repose

sur l'assertion que la formation n'est pas un produit commercial comme un autre.

Pas un produit de grande consommation

« La formation est un produit qui nécessite de l'information, du conseil, de la qualité et du sur-mesure, c'est la raison pour laquelle nous avons créé le conseil en évolution professionnelle, souligne Catherine Fabre. Ce n'est pas un produit de grande consommation, pour lequel il est justifié de faire de la promotion des ventes, des réductions de prix et des cadeaux à l'achat... ».



Alors que la CDC a sécurisé la plateforme, déposé plainte contre une quarantaine d'organismes de formation et informé les Français sur les façons de se prémunir des abus, cette démarche de prévention pourrait s'ajouter à l'arsenal. « L'étau se resserre, toutes les personnes qui pensaient faire de l'argent sur le CPF vont petit à petit sortir de cette activité », espère la députée.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/comment-signaler-une-escroquerie-sur-mon-compte-formation>

L'usage du CEP se développe (Conseil en évolution professionnelle)

Créé par l'accord des partenaires sociaux de 2013 et repris dans la loi du 5 mars 2014, le CEP est resté peu connu les premières années. France compétences vient de donner les premiers éléments du bilan 2021 qui affiche une nette progression.



Rappel : en quoi consiste le CEP ?

Le conseil en évolution professionnelle rend possible à tout actif, gratuitement, de faire le bilan de sa situation professionnelle, d'envisager les perspectives d'évolution et de construction d'un projet pour la poursuite de son parcours professionnel. Le CEP consiste en 2 phases possibles :

- 1er niveau : un conseil personnalisé sur son environnement professionnel, l'évolution des métiers de son secteur, de son territoire et du secteur d'activité qui l'intéresse, ainsi que sur les démarches possibles adaptées à ses besoins et les acteurs pouvant l'appuyer.
- 2nd niveau : un accompagnement personnalisé pour préciser ses besoins en matière d'évolution professionnelle, une information précise sur l'offre d'emploi, de formation, les dispositifs, les acteurs de financements utiles, la faisabilité et mise en œuvre de son projet, un accompagnement à l'élaboration d'un plan d'action et des étapes pour sa réalisation.

140 000 CEP en 2021

En 2021, 140 113 personnes, actifs occupés, ont utilisé le CEP pour construire leur projet. C'est 37 % de plus qu'en 2020 (100 937), année pendant laquelle, malgré les 2 confinements, le dispositif avait fonctionné, bien qu'à distance pendant ces 2 moments.

On constate une permanence du profil des utilisateurs du CEP : une majorité de femmes, beaucoup de salariés de petites entreprises de moins de 50 salariés ; les secteurs d'activité prédominants restent la santé et l'action sociale, le commerce, les autres activités de service, ainsi que l'industrie manufacturière.

Une satisfaction des bénéficiaires

Ils sont 91 % à trouver utile ou très utile le 1er niveau du CEP et 85 % le 2nd niveau d'accompagnement. 6 mois après avoir fini le 2nd niveau, celui de l'accompagnement, 85 % trouvent leur situation plus satisfaisante, et ils confirment à 87 % que le dispositif leur a été utile ou très utile.

Plusieurs éléments expliquent cette progression et la satisfaction majoritaire

D'une part, le CEP est mieux connu, car les pouvoirs publics et les opérateurs ont communiqué et le site <https://mon-cep.org> a été rénové. De plus, la parole positive des bénéficiaires autour d'eux a eu aussi un impact certain.

D'autre part, un point faible qui était le délai d'accès a été amélioré par les opérateurs, plus nombreux et qui ont allongé leur amplitude horaire. Les opérateurs régionaux ont ainsi montré un réel dynamisme et France compétences a développé des audits pour s'assurer de leur respect du cahier des charges et de la qualité de leurs prestations.

En ces temps de grosses évolutions des secteurs d'activité et des métiers, le CEP est un outil à utiliser pour effectuer une transition professionnelle, un changement de métier ou de secteur, un reclassement et une amélioration de son parcours professionnel.

France Compétences – CEP des actifs occupés : un bilan 2021 positif et encourageant :

<https://www.francecompetences.fr/fiche/cep-des-actifs-occupes-un-bilan-2021-positif-et-encourageant/>



Apprentissage : 718 000 contrats signés en 2021

En 2021, 718 000 jeunes sont entrés en apprentissage, selon le dernier bilan publié par le ministère du Travail. C'est un nouveau record après une année 2020 déjà historique. La loi « avenir professionnel » et les aides exceptionnelles à l'embauche instaurées en 2020 ont contribué à ce succès.

Nouveau record pour l'apprentissage. 718 000 jeunes ont débuté une formation en apprentissage en 2021, selon les données publiées par le ministère du Travail. Un « *nombre de contrats historique* », a souligné la ministre du Travail, lors de la présentation du rapport d'évaluation de la loi avenir professionnel à l'assemblée nationale, le 2 février. Cette réforme « *a posé le premier jalon du décollage sans précédent de l'apprentissage que nous avons connu à partir de 2019* », a-t-elle ajouté.

Une hausse de 37 % en un an

Après une hausse de 15 % en 2019, le nombre de contrats signés dans le privé et dans le public a véritablement bondi en 2020 : + 42 % pour atteindre les 525 600.

La dynamique se confirme en 2021 avec une hausse de 37 % du nombre d'entrées en apprentissage. « Du jamais vu. Nous avons réussi à nous hisser au niveau de l'Allemagne et de la Suisse, à faire de la France un pays de l'apprentissage », a souligné la députée Catherine Fabre, une des rapporteurs de la mission d'évaluation de la loi.

66 % des embauches dans les petites entreprises

La hausse des entrées en apprentissage concerne toutes les régions et tous les niveaux de qualification, selon les données de la Dares. Dans le secteur privé qui représente l'essentiel des contrats signés, le nombre d'entrées en apprentissage aux niveaux bac et infra-bac a progressé de 21 % entre 2020 et 2021, contre 13 % entre 2019 et 2020. Comme les autres années, les recrutements d'apprentis se concentrent dans les petites entreprises (moins de 50 salariés). Elles représentent à elles seules, les deux tiers des contrats signés en 2021. Et le secteur des services, commerce en tête, s'avère celui qui accueille le plus d'apprentis (71%) loin devant l'industrie (15 %) et la construction (11 %).

Hausse des contrats de professionnalisation

Les aides exceptionnelles à l'embauche mises en place dès l'été 2020 ont contribué à soutenir la dynamique enclenchée par la réforme. « La loi a déverrouillé l'apprentissage pour les jeunes comme pour les acteurs économiques » a rappelé la ministre du Travail devant les députés. Lors du débat sur le rapport d'évaluation de la loi, Elisabeth Borne a par ailleurs indiqué que les embauches en contrats de professionnalisation repartaient à la hausse : « plus 20 % entre 2020 et 2021 ». Ce contrat en alternance avait connu une baisse de régime avec un recul de près de 50 % des embauches entre 2019 et 2020.



Hélène Desclée

Qu'en est-il réellement de l'égalité homme femme ?

Depuis la Seconde Guerre mondiale, **le marché du travail s'est fortement féminisé**. Les femmes représentent environ 48% de la population active française. Près de 83% des femmes âgées de 25 à 49 ans étaient actives, en emploi ou au chômage en 2017, contre 93% des hommes.

Pourtant, la situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus fragile que celle des hommes : **les femmes travaillent plus souvent à temps partiel**, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, les femmes continuent à se heurter à un plafond de verre qui leur interdit les fonctions dirigeantes.

La crise sanitaire du Covid-19 comme révélateur

Il y a une forte féminisation des métiers qui ont été en première ligne durant la crise sanitaire :

- personnel infirmier : 86,6% ;
- professeurs des écoles, instituteurs et assimilés : 66,2% ;
- professions intermédiaires de la santé et du médical : 77,7% ;
- agents d'entretien : 70%.

Pendant le premier confinement, 21% des mères ont cessé de travailler pour s'occuper des enfants (contre 12% des pères). Dans le même temps, 70% des femmes déclaraient superviser quotidiennement le travail scolaire de leur enfant, contre 32% des hommes.

Une autre inégalité persistante est celle des **écarts de salaires entre les femmes et les hommes**. Selon une étude de l'Insee de juin 2020 les écarts de revenu salarial net entre hommes et femmes étaient en 2017 et **selon le diplôme** de :

- 30,8% (inférieur au bac) ;
- 26,7% (bac à bac +2) ;
- 36,5% (bac +3 ou plus).

Ces écarts se retrouvent entre hommes et femmes à **expérience professionnelle comparable** :

- 18,1% (moins de 5 ans) ;
- 22% (5 à 10 ans) ;
- 25% (10 à 20 ans) ;
- 27,9% (20 à 30 ans) ;
- 29,4% (30 ans ou plus).

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5% à celle des hommes. Dans le secteur privé, les femmes salariées gagnent en moyenne 16,8% de moins que les hommes en équivalent temps plein. À cet écart de salaire, s'ajoutent les inégalités de volume de travail (les femmes sont plus souvent à temps partiel, notamment).

Ces écarts salariaux reflètent **la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi** (les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés). Selon l'étude de l'Insee, accéder aux 3% d'emplois les mieux rémunérés est **deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes**. Cette proportion passe à deux fois et demie pour l'accès au 0,1% des emplois les mieux rémunérés.

Que peut changer l'index à cette situation ?

Depuis 2019 l'index a été mis en place et il représentait une obligation de résultat et non plus de moyen en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'index égalité est une note sur 100 calculée à partir de 5 indicateurs (4 dans les entreprises de moins de 250 salariés) :

1. Écarts de rémunération	40
2. Augmentations individuelles	20
3. Promotions	15
4. Augmentations individuelles l'année de retour d'un congé maternité	10
5. Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations	15

À noter, pour les entreprises de moins de 250 salariés, les indicateurs 2 et 3 sont fusionnés.

Depuis 2021, l'employeur doit publier :

- sur le site internet de l'entreprise et sur la même page,
- de manière visible et lisible,
- l'index de l'égalité et les résultats obtenus pour chaque indicateur,
- au plus tard le 1er mars de chaque année.

Ces résultats sont consultables au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, des résultats obtenus au titre de l'année en cours.

A défaut de site internet, l'entreprise doit faire connaître cet index par tous moyens aux salariés.

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain, ajoute que l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts



de rémunération entre les femmes et les hommes doivent être publiés sur le site du ministère du travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr/

Mesures de correction et de rattrapage

Les mesures de correction et de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat de l'Index est **inférieur à 75 points**.

Les entreprises doivent alors publier les mesures de correction et de rattrapage sur leur site internet et sur la même page que le niveau de résultat de l'Index et des indicateurs. Elles ont **jusqu'au 1er septembre de cette année pour le faire (2022)**.

Ces mesures restent consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

Objectifs de progression

Le décret du 25 février 2022 relève en la matière le résultat de l'index à **85 points**. La loi Rixain fixait initialement un résultat de l'Index à 75 points.

Lorsque l'Index est **inférieur à 85 points**, l'employeur doit fixer **les objectifs de progression de chacun des indicateurs**, dans le cadre de la négociation obligatoire ou, à défaut, dans un plan d'action. Il les publie ensuite **avant le 1er mars de chaque année** sur le site internet de l'entreprise.

Transmission à la Dreets (Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et au CSE

Les mesures de correction envisagées ou mises en œuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que leurs modalités de publication sont transmis à la Dreets par télédéclaration. Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Le rôle du CSE avant la publication de l'index

Demandez quelle est la répartition choisie pour le premier indicateur (écarts de rémunération entre hommes et femmes) et quels sont les groupes qui sont constitués et pris en compte. En effet, des groupes de salariés doivent être constitués par catégories de postes équivalents et par tranche d'âge.

Ce sujet complexe qui appartient habituellement aux ressources humaines fait aussi partie de vos prérogatives, pour déterminer si la méthode utilisée est la plus adaptée à la situation de l'entreprise.

Si l'entreprise opte pour une répartition par catégories socioprofessionnelles (ouvrier, employés et techniciens, agents de maîtrise, cadres), y compris si les CSP sont regroupés (ex : cadres/non cadres), vous n'avez pas à être consultés.

Par contre, le CSE est consulté sur la méthode re-

tenue pour répartir les salariés, si l'entreprise opte pour une des répartitions suivantes :

* par niveaux ou coefficients de la branche ;

Par exemple dans L'EPI si la répartition des personnels se fait par filière de métiers vous devriez être consultés pour juger de la pertinence du critère retenu, puisqu'ici on sort bien de la répartition par catégorie professionnelle. Un biais est induit avant, celui de la filière métier.

* par une méthode de cotation des postes propre à l'entreprise.

Les groupes sont pris en compte s'ils comprennent au moins 3 hommes et 3 femmes (ou 10 et 10 si la répartition par catégorie socioprofessionnelle est retenue).

Elus au CSE que pouvez-vous demander à l'employeur ?

Le rôle du CSE après la publication (ou non) de l'index

Les résultats détaillés de chaque indicateur sont intégrés à la BDESE, accompagnés des commentaires nécessaires à leur compréhension. Ils peuvent donc faire l'objet d'un point d'attention lors de votre consultation sur la politique sociale.

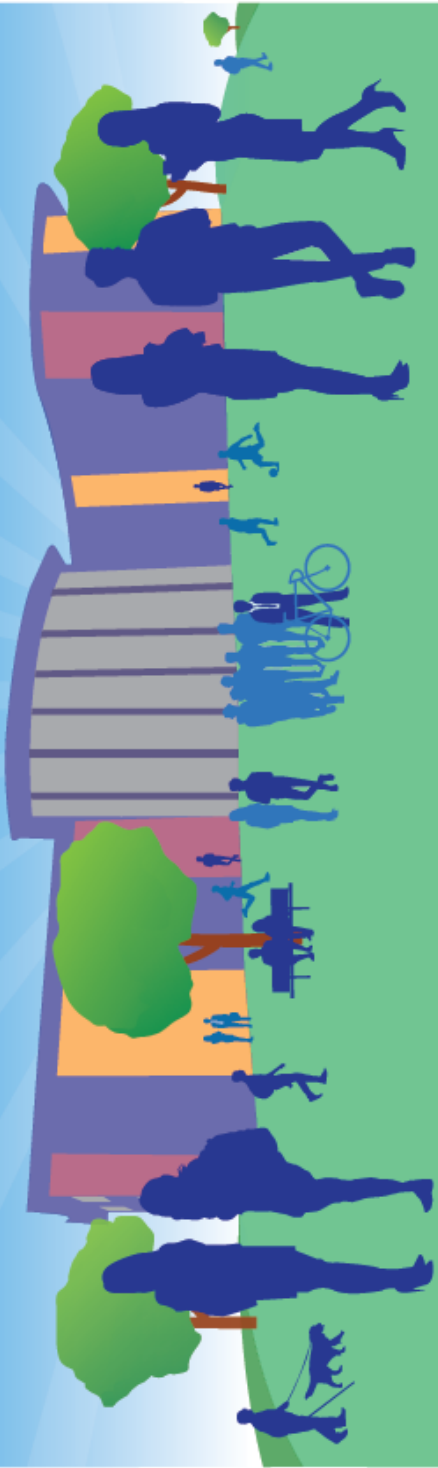
Lorsque l'Index est **inférieur à 85 points**, l'employeur doit fixer **les objectifs de progression de chacun des indicateurs**, dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle** pour laquelle le CSE peut nommer un expert en appui aux organisations syndicales.

De la même façon, la consultation sur la politique sociale sera l'occasion de revenir chaque année sur les progrès ou non permis par les mesures de correction.





Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



Vous avez l'impression que
votre travail n'est pas valorisé ?

**“ VOUS NE COMPTEZ PAS
POUR DES PRUNES ! ”**

Vous avez l'impression que votre travail n'est pas valorisé ?

voire travail doit être reconnu à sa juste valeur...



CFTC

vous défendre comme Personne

La CFTC : un goût différent

À l'intention des élus du CSE : Comment faire avec la souffrance au travail ?



Nous sommes tous souvent démunis face à des témoignages de souffrance au travail, tant en termes de moyens qu'en termes de discours, les employeurs ayant beau jeu de renvoyer chacun à sa réalité individuelle et sa responsabilité personnelle. Le management français semble trouver nécessaire d'entretenir « la précarité subjective » du salarié (Danièle Linhart) pour qu'il donne le maximum. « Un salarié submergé d'objectifs ou dépossédé d'un travail investi, (...) faute d'outils pour penser son travail, s'engouffre dans l'insuffisance de la plainte individuelle. Le chef d'entreprise et la hiérarchie n'entendent que la persécution dans la plainte du salarié et le risque de poursuites pénales et dans le souci de régler ça en interne, trancheront par de mauvais jugements de Salomon sans **demander de l'aide aux acteurs dans l'entreprise : le service de santé au travail avec son médecin, son psychologue du travail, son ergonome, le CSE (Comité Social et Économique) et les DS (Délégués syndicaux).** »

La santé, la sécurité et les conditions de travail sont la priorité majeure de l'employeur et les élus du CSE, avec ou sans commission SSCT, ont pour rôle principal de s'assurer que l'employeur assure bien cette protection obligatoire et participent à sa mise en œuvre. Ils sont donc eux aussi responsables à leur échelle.

L'article [L2312-9 du Code du travail](#) précise **les missions du CSE** sur ce sujet, notamment **l'analyse des risques professionnels**, des conditions de travail des salariés dits vulnérables et l'initiative de faire des propositions en matière de SSCT.



Que peut faire le comité social et économique ?

Faire du bruit. Toujours faire du bruit. Alerter le CSE, la direction, la médecine du travail.

Assumer pleinement ses missions SSCT et s'assurer de la meilleure protection de la santé des salariés ; veiller à la prévention des risques professionnels et contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur doit être motivé (article L2312-9 du code du travail).

Quels sont ses moyens pour agir ?

- Alerter l'employeur
Vérifier que l'employeur a ou n'a pas rempli sa mission de protection et de prévention (Travail 4121-1) : 9 principes de prévention sont à appliquer dans l'ordre. L'employeur a une responsabilité de sécurité et de résultat. Vous devez vous appuyer sur les mises à jour du DUERP et sur ses manquements. (voir article journal du SNE-PL, juin 2021)
- Alerter le médecin du travail et l'inviter (ce qui devrait être systématique) aux quatre plénières SSCT par an.
- Diligenter une enquête interne : cette enquête doit pouvoir être contradictoire et relève de la responsabilité SSCT des élus. Ce sont les élus et les DS qui ont dénoncé les agissements néfastes qui doivent mener l'enquête et non un délégué choisi par l'employeur.



Comment s'y prendre ? Comment comprendre ?

Il est important de déconstruire les représentations héritées de la psychanalyse, sources de culpabilité et d'immobilisme pour se tourner vers l'analyse des réalités du travail. Ne pas naturaliser le travail, ne pas aller voir du côté de la nature humaine (le méchant manager est un pervers narcissique, le gentil salarié est fragile) mais aller voir du côté de l'organisation.

L'analyse du travail est avant tout une réalité sociologique et non une réalité psychique.

De nombreuses études montrent depuis des dizaines d'années combien les situations de travail sont aujourd'hui incapacitantes et produisent des traumatismes :

- La polyvalence excessive produit de la maladie ;
- L'interruption constante des activités produit de l'agressivité dans les équipes ;
- Le changement constant de l'organisation du travail produit de l'ignorance, disqualifie les salariés experts et les transforme en novices permanents ;
- L'imposition d'objectifs inatteignables met à mal la conscience professionnelle des salariés et les conduit à la faute ;
- Les cadences de travail, avec des pics d'activité pendant 3 jours puis des périodes de repos dissociées perturbent les cycles circadiens et mettent à mal les capacités humaines ;
- La grammaire du chiffre est incapacitante : l'évaluation sur le nombre et non sur les moyens biaise les rapports d'entretiens individuels et d'entretiens annuels. Celui qui réussit est celui qui fait le plus « vite » pour attraper une niche économique ;
- La convivialité est un outil stratégique de déstabilisation et de trompe-l'œil : on vous impose la collaboration, on vous demande vos souhaits mais on ne les respecte pas ;

L'absence de soutien moral de la hiérarchie dénigre et isole le salarié.

Selon une étude de la Dares (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), les risques psychosociaux correspondent aux « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Le travail est un lieu d'investissement psychique, un lieu de construction de soi et les organisations du travail ne rendent pas 10% de ce qu'on leur donne. Le travail est un espace où l'on a besoin de se sentir utile, où l'on a besoin de bien faire et d'être reconnu pour son savoir-faire (cf Christophe Dejourns : le jugement d'utilité et le jugement de beauté). « Travailler » ce n'est pas « avoir un emploi ». Travailler c'est mobiliser son corps biologique, ses compétences, son intelligence, son imaginaire, son parcours de vie. Se trouver dans une situation de travail où l'engagement subjectif n'est plus possible revient à lutter contre soi-même.

Le rôle de l'encadrement est le plus souvent réduit à vérifier que les objectifs sont atteints et à faire en sorte qu'ils le soient. Le rôle d'encadrant intermédiaire qui « entend » les remontées de ses subordonnés, les analyse et propose de modifier le cadre de travail pour améliorer la situation, est réduit à néant par l'organisation, là encore source de souffrance pour les encadrants.



Quelques signes de détresse au travail :

Troubles du sommeil, troubles musculosquelettiques, troubles de l'addiction ;

Prise de poids ;

Pétage de plombs ;

Dépansions inflammatoires ; il est admis aujourd'hui que le lien entre stress psychosocial et pathologies somatiques passe par la mobilisation des mécanismes de l'inflammation et donc par la mise en œuvre des processus biologiques classiquement associés à la lutte contre les agents pathogènes ;

Diabète de type 2, maladies cardio-vasculaires ;

Burnout compulsif : « Je n'arrive pas à décrocher ; « Je n'ai pas le temps de me révolter, je veux continuer » ; « je veux que ça s'arrête » ; « je ne peux pas m'arrêter » etc. Dans l'incapacité à soutenir plus avant la stratégie de défense contre la souffrance. (Bensaïd, 1991 ; Dejourns, 1991) le salarié n'a le choix qu'entre changer de travail ou réprimer les besoins de sa vie psychique. Les salariés qui restent sont donc acculés à un travail de répression pulsionnelle. Ils disposent, dans ce but, d'un moyen directement accessible au travail : l'auto accélération.

Quelques pistes pour mener une enquête préliminaire du CSE :

Faire parler les collègues de leur travail au sein du service concerné permet de délier les langues et de comprendre ce qui se passe concrètement. Un travail de recueil des informations sur les conditions de travail effectué tout au long du mandat permet de mieux appréhender les situations de crise.

Il faut distinguer dans les charges de travail la charge prescrite, la charge réelle et la charge vécue (Fournier et coll. 2010)

Le problème, pour la santé des salariés n'est pas l'existence d'une contradiction entre les buts, qui est une composante normale du fonctionnement de l'entreprise. C'est le fait que ces conflits de buts ne sont ni reconnus, ni à plus forte raison débattus (Daniellou, 2013). En l'absence de débat sur le travail, il n'existe plus de recherche de buts communs entre les salariés et l'organisation.

Tout le monde ne réagit pas de la même façon : Les situations les plus dures peuvent susciter des discordances entre l'auto-évaluation et l'activation physiologique. Elles se traduisent par une tendance à minimiser la dureté d'une situation, au prix d'une activation physiologique manifestement élevée. L'explication de ce phénomène est avancée en matière de déni, de répression et d'alexithymie (impossibilité pour le sujet atteint à souffrir ou éprouver la souffrance de l'autre « avec comme résultat une forme de pensée utilitaire, une tendance à utiliser l'action pour éviter les conflits et les situations stressantes, une restriction marquée dans l'expression des émotions et particulièrement une difficulté à trouver les mots pour décrire ses sentiments »).

Il est souvent contreproductif d'attaquer « bille en tête », d'interroger trop directement les salariés, les victimes et les témoins de harcèlement moral ou sexuel, ou en situation de précarité sur « ce qui s'est passé » mais il faut préférer une description du travail, de l'environnement puis de l'événement. Eviter les « pourquoi », préférer les « comment ».



Quelques pistes pour rédiger une première enquête et la soumettre au CSE :

Lorsque vous rendez-compte de votre enquête, n'oubliez pas de :

- Présenter le contexte qui vous a conduit à mener cette enquête ;
- Présenter les auteurs de cette enquête : un syndicat spécifique, tous les élus, des personnes missionnées ;
- Présenter la façon dont vous vous y êtes pris, comment vous avez recueilli l'information (questionnaire, entretiens individuels, etc. ;
- Présenter les publics interrogés et indiquer également les publics que vous n'avez pas interrogé et pourquoi ;

- Vous appuyer sur les « verbatims » des salariés
- Citer ce qu'ils ont dit exactement et qui vient illustrer et éclairer les mal-être pointés.
- Organiser ces verbatims par thèmes pour mettre en lumière les points de vigilance à aborder. Essayer de coller à la réalité de ce qui est dit et de ce qui se fait avant d'en faire des interprétations.
- Eviter tout registre émotionnel et accusateur.

Comment solliciter un soutien expert pour faire une analyse pertinente et professionnelle des conditions de travail :

Vous pouvez :

Vous faire accompagner d'un expert, « Santé et sécurité au travail, Organisation du travail et de la production » dans le cadre d'une délibération mise aux votes en séance (préparée à l'avance et fixant le cadre d'intervention de l'expert à venir, ainsi que la mission qui lui sera confiée), pour établir un diagnostic organisationnel qui permettra de mieux décrire l'arbre des causes de l'accident ou des accidents.

Solliciter les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), les caisses générales de sécurité sociale qui disposent d'un service Prévention composé d'ingénieurs conseils en mesure de conseiller et de soutenir, sous certaines conditions, les IRP. Le CSE, l'employeur et le médecin du travail peuvent faire appel à la Carsat.



Les enquêtes du CSE et le code du travail :

Première enquête : en cas d'accident du travail (AT), maladie professionnelle (MP) (Article L 2312-5).

Deuxième enquête : droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes (Article L 2312-59).

Troisième enquête : droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Article L 2312-60 et L 2312-5).

Valérie de Montvallon

Ainsi, pour que le dialogue social ne soit pas en retard sur la phase de digitalisation que connaissent les entreprises et la société et puisse aussi répondre aux besoins de réactivité qui se multiplient aujourd'hui, il doit bénéficier des opportunités du développement digital. Il ne s'agit surtout pas de faire du digital le vecteur unique de son déroulement, mais de mettre aussi le numérique au service des partenaires sociaux dans l'objectif de favoriser le développement du dialogue social et de sa qualité. Un indice de sa qualité sera dans la négociation d'un accord sur l'usage du numérique et le droit syndical.

Envie de communiquer avec les salariés ? Maviepro

Qui, parmi les élus au CSE ou bien parmi les salariés, n'a jamais connu d'irritants ; je ne trouve pas l'info, je ne sais pas où la chercher, je ne sais pas qui contacter, est-ce que les PV sont affichés, où sont-ils affichés, sont-ils lus ?

Autant de questions et bien d'autres encore qui peuvent être résolues par l'application MaViePro. Finis la lassitude et le découragement, vive l'engagement !



MaViePro est une application dédiée pour les CSE qui souhaitent communiquer de façon efficace vers les salariés. La communication par voie d'affichage, par mail a fait son temps. Les salariés sont à la recherche d'une communication immédiate, ils veulent qu'on réponde à leurs problèmes et ne veulent pas cliquer plus d'une fois pour avoir l'information.

Facilitez-vous votre mission d'élus en proposant un outil innovant qui permettra aux salariés :

- d'être informés par des notifications ;
- de rechercher de l'info grâce à une barre de recherche type « google » ;
- de communiquer avec les élus par chat/messagerie instantanée ;
- d'administrer des sondages...

Et pour vous élus

<https://technologie.fr/juridique/>

Le guide est un outil pour y aider.

Source :

Le guide des usages numériques – RDS (Réalités du dialogue social) – novembre 2021 : https://www.rds.asso.fr/wp-content/uploads/2021/11/Guide-des-usages-nums%CC%81riques_nov2021.pdf

Article du site : Les clés du social : <https://www.cles-dusocial.com/>

Quels sont les avantages liés à cette appli ?

- Toutes les informations et les actualités de la convention collective en vigueur dans l'entreprise (EPI ou OF)
- Tous les accords et avenants spécifiques à l'entreprise disponibles, article par article pour faciliter la recherche par thématique
- Mise en place d'une Faq gérée par les équipes de MaViePro
- Possibilité de dupliquer des actualités de l'application NosDroits
- Rédaction courte, accompagnée par les équipes de MaViePro
- Analyse de données pour suivre les sujets qui sont lus, recherchés
- Suivi et mise à jour grâce à une hotline

Quels sont les bénéfices que vous pourrez en tirer ?

- Une proximité accrue avec les salariés ;
- Une image d'équipe investie, réactive et disponible ;
- Une montée en compétences avec notamment l'application gratuite NosDroits

Le Snepl-CFTC, dans son souhait de faciliter le quotidien des élus en termes de communication, de visibilité de leur action auprès des salariés, s'est rapproché du groupe Technologia pour vous proposer la souscription, à un tarif préférentiel.



N'hésitez pas à vous rapprocher du Snepl pour connaître les conditions de souscription à cette offre.

Hélène Dufresne

Formation « négociations collectives »

Inscrivez-vous
maintenant!

Vous êtes fatigués de « vous faire enfumer », vous en avez assez « qu'on vous fasse tourner en bourrique »

Venez réveiller le négociateur aguerri qui sommeille en vous.

Découvrez les techniques et tactiques de négociation qui vous aideront à élaborer des stratégies et à signer des accords gagnants-gagnants.

Venez expérimenter et vous mettre en situation dans un cadre bienveillant et dégagé de tous les enjeux. Que vous soyez acteur ou observateur des jeux de rôle, faites connaissance avec votre potentiel de négociateur et affinez votre posture. Négociez sur un cas proposé.

Vous ressortirez de cette formation munis d'outils théoriques, pratiques et éprouvés qui viendront enrichir votre boîte à outil d'élus et de délégués syndicaux.



Inscrivez-vous à la journée de formation-action Le 24 juin 2022 de 9h à 17h30

Rappels sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Ce congé permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale pour se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser les informations suivantes :

- Date et durée de l'absence sollicitée
- Nom de l'organisme responsable du stage ou de la session

L'employeur doit accorder le congé au salarié sauf s'il estime que son absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du comité social et économique (CSE).



BULLETIN D'INSCRIPTION à nous retourner rapidement

Nom : Prénom :

Adresse (personnelle)

CP- Ville :

Tél Mobile : Code INARIC :

Mail personnel :

Elu(e) CSE

Désigné(e) DS

Entreprise (dénomination et adresse complète) :
.....
.....

Je souhaite participer le 24 juin 2022

de 9 heures à 17 heures 30

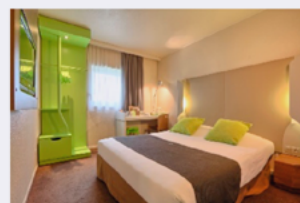
Hôtel Campanile La Villette - 147-151 avenue de Flandre - 75019 PARIS

- **J'envoie la demande d'autorisation d'absence (voir modèle sur notre site)** pour formation syndicale à mon employeur dès maintenant et au plus tard un mois avant la date de formation
- Pour les élus CSE avec budget de fonctionnement (plus de 50 salariés) et les désignés DS, il est possible et recommandé de solliciter le budget de fonctionnement du CSE de l'établissement pour une participation aux frais, conformément au Code du Travail et à hauteur de 200 €. **Je sollicite ce budget auprès de mon comité d'entreprise.**



Je sollicite un hébergement **Demande à faire avant le 20 mai**

pour la nuit du 23 au 24 juin oui non



Snepl-CFTC

Tour ESSOR – 14 rue Scandicci – 93500 PANTIN

snepl@yahoo.fr - 06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr

Le point sur le Barème Macron



Les différentes réformes intervenues en droit du travail depuis 2013 ont pour objectif inavoué de limiter les contentieux en matière prud'homale :

- Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture au lieu de 2 ans auparavant.
- La loi dite Macron du 6 août 2015 a rendu la saisine du CPH plus complexe ; elle se fait dorénavant par requête et non plus par simple dépôt d'un formulaire type.
- Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont imposé un barème, calculé selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, permettant de déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle qui sera accordée à un salarié injustement licencié.

Sur ce dernier point, évoquer une indemnité est d'ailleurs erronée : il s'agit pour le CPH de condamner l'employeur indélicat à verser des dommages et intérêts au salarié afin de réparer le préjudice causé par un licenciement infondé.

Compte tenu de ces différents points, il a été observé une baisse significative du contentieux prud'homal. En effet l'employeur indélicat connaît désormais à l'avance le montant des dommages et intérêts à verser à un salarié licencié sans motif, peu importe son préjudice qu'il doit continuer à démontrer devant les tribunaux.

Prenons l'exemple d'un salarié ayant trois ans d'ancienneté dans une entreprise, et dont l'employeur souhaite se séparer, peu importe le motif.



L'employeur sait que l'indemnité maximale à laquelle il pourra être condamné en cas de litige est de 4 mois de salaire, conformément à l'article L 1235-3 du Code du travail.

Il lui est donc facile de proposer au salarié licencié une indemnité moindre, entre 2 et 3 mois de salaire, payable immédiatement plutôt que d'attendre une éventuelle décision en sa faveur du Conseil des Prud'hommes un an plus tard, ou trois ans en cas d'appel, sans compter les honoraires d'avocat. Ceci est d'autant plus vrai pour les rémunérations les plus faibles.

Le second côté pervers de ce barème, sensé «sécuriser les licenciements et permettre aux patrons d'embaucher» est une diminution (on s'en doutait) du dédommagement du préjudice du salarié licencié sans motif, surtout lorsqu'il a une ancienneté importante. Raphaël Dalmasso, maître de conférence en droit à l'Université de Lorraine, et Camille Signoretto, maîtresse de conférence en économie à l'Université de Paris, dont les travaux ont été publiés dans la revue Droit Social du mois de février 2022, montrent qu'avant le barème les travailleurs licenciés de façon injustifiée touchaient en moyenne 7,9 mois de salaire. Ils n'en touchent plus que 6,6 mois aujourd'hui. Soit une différence de 1,3 mois de salaire.

Selon l'étude, alors que 50% des plaignants abusivement licenciés percevaient une somme inférieure à 6,5 mois de salaires avant l'instauration du barème, la médiane se situe désormais à 6 mois.

Ce sont surtout les salariés des entreprises de plus de 11 salariés qui souffrent de ce nouveau système. Ils passent en effet de 9,1 mois d'indemnités avant la réforme à 7,6 aujourd'hui tandis que les employés abusivement licenciés des plus petites entreprises ont vu la moyenne de leurs dommages et intérêts passer de 5 à 4,2 mois. Mais les plus gros perdants sont ceux qui ont une ancienneté dans leur entreprise comprise entre deux et cinq ans : ils perdent en moyenne 3,1 mois de dommages et intérêts, d'après les calculs des deux universitaires.

Les sommes maximales attribuées ont aussi beaucoup baissé : de 37,8 mois avant l'instauration du barème, elles ne sont plus que de 20 mois de salaire depuis l'ordonnance de 2017. En revanche les minimas sont un peu plus élevés : 0,6 mois contre 0,2 mois dans l'ancien système.

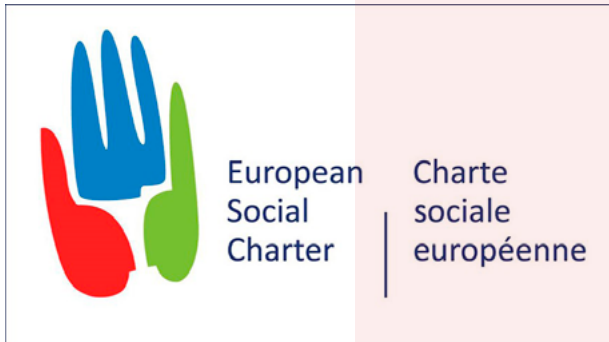
Plusieurs Conseils et Cours d'appel ont choisi, en le justifiant, d'écarter ce barème entraînant la réprobation du ministère de la justice qui exigeait il y a 2 ans que lui soit remontées toutes les décisions en ce sens.

Les opposants à ce barème s'appuient sur l'article 24 de la Charte Sociale européenne qui prévoit « que les salariés licenciés sans motif valable doivent obtenir une indemnisation ou toute autre réparation appropriée ». Les mécanismes d'indemnisation sont réputés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- *le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;*
- *la possibilité de réintégration du salarié et/ou - des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime ».*

La Cour de cassation, réunie en assemblée plénière, a affirmé en juillet 2019 que l'article 24 de la Charte européenne n'est pas d'application directe. Ce qui veut dire qu'il ne peut pas être invoqué dans un contentieux entre particuliers, ici entre un employeur et un salarié.

Une ultime décision est attendue pour le 31 mars 2022.



Pour autant le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a publié le 11 février 2020 une décision rejetant une indemnisation du préjudice suivant un barème. « *La réclamation était présentée par la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) le 16 octobre 2017. La CGIL allègue que l'Italie viole l'article 24 (droit à une protection en cas de licenciement) de la Charte sociale européenne révisée (ci-après, « la Charte »), au motif que le mécanisme compensatoire préétabli prévu par le décret législatif n° 23/2015 (articles 3, 4, 9 et 10) ne permet pas aux victimes de licenciements illégaux d'obtenir par la voie judiciaire interne une réparation adéquate par rapport au préjudice subi et dissuasive pour les employeurs, dans la mesure où l'indemnité est plafonnée et son montant est fixé de manière strictement automatique en fonction de l'ancienneté (ce dernier point a changé car déclaré inconstitutionnel en Italie). Le 20 mars 2018, le Comité a déclaré la réclamation recevable conformément à l'article 6 du Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives ».*

Le Comité lui a donné raison. Dans sa décision, le CEDS « *considère que ni les voies de droit alternatives offrant au travailleur victime de licenciement illégal une possibilité de réparation au-delà du plafonnement prévu par la loi en vigueur, ni le mécanisme de conciliation, tels qu'établis par les dispositions contestées, ne permettent dans tous les cas de licenciement sans motif valable d'obtenir une réparation adéquate, proportionnelle au préjudice subi et de nature à dissuader le recours aux licenciements illégaux.* »

Deux réclamations, fondées sur une argumentation similaire à celle de la CGIL, ont été adressées au Comité européen des droits sociaux, par deux syndicats français. Elles sont encore en cours d'instruction, mais il est raisonnable de penser que le barème Français sera également déclaré non conforme à l'article 24 de la Charte.

Patricia Pernot Sautetner

Références :

Réclamation n° 158/2017 : <https://rm.coe.int/0900001680982a06>

CHARTe européenne : <https://rm.coe.int/168007cf94>

L. 1235-3 du Code du travail.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762052/

Mise à jour du DUERP, ce que les élus et les salariés peuvent attendre de l'employeur



Le décret d'application de la loi du 2 mars 2021 a été publié le 18 mars 2022 et il entre en vigueur le 31 mars 2022.

Pour les TPE, c'est-à-dire les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a plus de mise à jour annuelle obligatoire puisque cette obligation est prévue «dans les entreprises d'au moins onze salariés» (article R.4121-2 du code du travail).

Cette obligation annuelle n'exclut pas les deux autres critères de mise à jour, qui restent valables. Ainsi, toutes les entreprises (quel que soit le nombre de salarié) doivent revoir leur évaluation des risques professionnels :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est portée à la connaissance de l'employeur.

Depuis 20 ans et la mise en place du DUERP, le but a toujours été le même : évaluer les risques pour mettre en place des actions de prévention ciblées sur les risques les plus importants.

Le décret du 18 mars 2022 indique que la mise à jour du Papripact «programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail» (pour les entreprises de plus de 50 salariés) ou de la liste des actions de prévention et de protection (c'est-à-dire l'équivalent pour les plus petites entreprises) doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.



Le CSE impliqué dans le DUERP

Avec la mise en œuvre de cette loi, après le 31 mars 2022, le CSE devra non seulement être consulté annuellement, et à l'occasion de chaque mise à jour... mais être associé à son élaboration

Le CSE a un vrai rôle à jouer dans l'élaboration du DUERP. En effet, la loi du 2 août 2021 précise que «dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise» (C. trav., art. L. 4121-3, entrée en vigueur au 31 mars 2022).

Les documents de prévention (papripact ou liste d'actions pour les PME) doivent être présentés au CSE (C. trav., art. L. 2312-5 et C. trav., art. L. 2312-27).

Incitez la mise à jour des actions de prévention à la suite d'une modification du document unique, surtout si un risque apparaît ou si la cotation d'un risque augmente. En effet, dans ces situations, la planification d'actions de prévention devient nécessaire.

L'important est de bien évaluer la situation de risque et d'y prévoir des mesures de prévention visant à diminuer le risque.

Pour rappel, le CSE n'est pas simplement un spectateur mais bien un acteur de prévention dans ce champ de compétence : **« le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise... »** (article L. 2312-12 du Code du travail).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du bilan annuel du CSE sur «la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines» (C. trav., art. R. 4121-3). Jusqu'à lors, il s'agissait d'une consultation sur des éléments passés, aujourd'hui le CSE est acteur et peut proposer des moyens de prévention des risques précédemment évalués.



Archivage du document unique

Dès le 31 mars 2022, la loi du 2 août 2021 oblige les entreprises à archiver les différentes versions du document unique pendant au moins 40 ans (C. trav., art. L. 4121-3-1, V).

Une plateforme numérique de dépôt de document unique sera prévue. Elle sera déployée et gérée par les organisations professionnelles. L'obligation d'y déposer les différentes versions du DUERP n'interviendra qu'à partir du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et à partir du 1er juillet 2024 pour toutes les autres.

Selon le décret du 18 mars 2022, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur ce portail numérique, c'est à l'employeur de conserver les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé (article R.4121-4 du code du travail). La loi du 2 août 2021 indique que les différentes versions du DUERP doivent être tenues à disposition des travailleurs, mais aussi «des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès» (article L.4121-3-1, V du code du travail).

Les modalités de prise en charge des formations en SST par les opérateurs de compétences sont définies.

La loi du 2 août 2021 précisait les formations en santé et sécurité au travail auxquelles ont droit les représentants du personnel (membres de la CSSCT ou non) et le responsable sécurité (article L.2315-18 du code du travail).

Le décret du 18 mars 2022 liste les dépenses liées à ces formations que les opérateurs de compétences peuvent prendre en charge (article R.6332-40 du code du travail) :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation ;
- les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.





Hélène Dufresne

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**

<p>SKILL&YOU</p> <p>Plus de 200 formations à distance dans des métiers d'avenir, quatorze écoles spécialisées, le groupe. Skill&You compte plusieurs écoles en son sein.</p> <p>Chacune s'articule autour d'un secteur, de métiers ou d'enseignements particuliers et propose des formations diplômantes ou professionnalisantes, Mode, Cuisine, Bâtiment, Métiers du web, Commerce...</p> <p>Acteur majeur de l'e-learning, Skill&You souhaite rendre la formation et la réussite professionnelle accessible à tous.</p>	<p>12,17 % de Représentativité 4 élus au CSE</p> 
<p>ICT Institut Catholique de Toulouse</p> <p>Parmi les 5 universités et instituts Catholiques, l'Institut de Toulouse comprend des facultés et instituts, ecclésiastiques ou profanes : Faculté libre de droit, Faculté libre des lettres et sciences humaines, Faculté de théologie, Faculté libre de philosophie, Faculté de droit canonique, Institut universitaire de langue et de culture française (IULCF), Institut des arts et musique sacrée (IAMS), Institut d'études religieuses et pastorales (IERP), Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique (formation des professeurs des écoles et du secondaire) (ISFEC), École supérieure d'Éthique des Sciences et de la Santé (ESESS), Organismes associés : Institut supérieur d'Informatique et de Communication numérique (ISIC); École supérieure pour la Qualité la Sécurité et l'Environnement (ESQESE) ; Écoles rattachées: École de journalisme de Toulouse (EJT), Institut d'art religieux de Toulouse (IART).</p>	<p>42,27 % de Représentativité 5 élus au CSE</p>  <p><small>Nouveau logo</small></p>

ESIGELEC

ESIGELEC est une école d'ingénieurs-es inscrite dans la compétition mondiale. Elle remplit trois missions fondatrices de son identité : la formation initiale par la voie classique ou l'alternance, la recherche, la contribution au développement économique de notre territoire et de ses entreprises.

L'ESIGELEC prépare ses étudiants à spécifier, concevoir et réaliser les **Systèmes Intelligents et Connctés** (ingénierie, technologies de l'information, télécommunications, dans les domaines des transports, de l'énergie, de la santé, du bâtiment, des services, de la banque et de la finance.

L'ESIGELEC et son institut de recherche l'IRSEEM sont aussi acteurs des enjeux de la mobilité : robotique et véhicule électrique autonome et nouvelles sources de production durable et leur pilotage.

43,23 % de Représentativité
1er syndicat de l'ESIGELEC

6 élus au CSE

ESIGELEC 

ATELIER DE SEVRES

L'Atelier de Sèvres est un établissement d'enseignement supérieur privé. Depuis 1979, il prépare les étudiants à la réussite des concours des écoles supérieures de création publiques et privées, en France et à l'international.

L'école propose : quatre Bachelors et deux Mastères.

La prépa aux concours des écoles d'art et d'animation :

Des Beaux-Arts de Paris à Gobelins en passant par Central Saint Martins à Londres, l'Atelier de Sèvres obtient les meilleurs résultats en placement dans les écoles d'art et d'animation les plus prestigieuses et ce, grâce à l'engagement et le professionnalisme de ses enseignants.

Création d'une formation supérieure en animation

Depuis 2016, l'Atelier de Sèvres propose également un bachelors concepteur en cinéma d'animation (l'atelier supérieur d'animation) accessible sur concours.

100 % de Représentativité

4 élus au CSE

ATELIER
SÈVRES^{DE}
PARIS



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC
 Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93500 PANTIN
 snepltresor@yahoo.fr Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2022

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 2022 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 143 €) 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 2022		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	54,00 €	35,64 €	18,36 €	1,53 €
< 1000 €	77,00 €	50,82 €	26,18 €	2,18 €
1001 € à 1250 €	99,00 €	65,34 €	33,66 €	2,81 €
1251 € à 1500 €	120,00 €	79,20 €	40,80 €	3,40 €
1501 € à 1750 €	132,00 €	87,12 €	44,88 €	3,74 €
1751 € à 2000 €	143,00 €	94,38 €	48,62 €	4,05 €
2001 € à 2250 €	156,00 €	102,96 €	53,04 €	4,42 €
2251 € à 2500 €	169,00 €	111,54 €	57,46 €	4,79 €
2501 € à 2750 €	182,00 €	120,12 €	61,88 €	5,16 €
2751 € à 3000 €	192,00 €	126,72 €	65,28 €	5,44 €
> 3000 €	202,00 €	133,32 €	68,68 €	5,72 €
		- €	- €	- €
Retraité	51,00 €	33,66 €	17,34 €	1,45 €

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.



@sneplcftc

facebook

/www.facebook.com/sneplcftc