

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Été 2022 n°176

Moderne

Proche

Positif

Compétent

Disponible

Constructif

Efficace

Dynamique

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 bénéfiques d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

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

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

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

Dossier forfait jour :

Actualités de la branche des OF	4
Actualités de l'EPI	9
Assemblée Générale Snepl	10
La passation du CSE	11
Qualité de vie au Travail, que négocier ?	14
Pour les élus du personnel, le dialogue social se dégrade	16
Affiche	18
Le droit à l'image, jurisprudence	20
Forum Risques Psycho Sociaux	22
Sur le terrain des discriminations	25
Libres propos 1 ^{ère} partie	26
Le vote électronique	31
Elections professionnelles	33
Bulletin d'adhésion	35

Directeur de la publication :

Hervé Coppier

Rédacteurs :

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Hélène Dufresne,
Pierre Met
Valérie de Montvallon,
Suzanne Sellam

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,

L'été est là ! Voici les beaux jours avec du soleil mais le réchauffement climatique se rappelle à nous avec la canicule!! Notre nouvelle assemblée nationale sans majorité absolue va devoir avancer avec des compromis sur les sujets qui nous intéressent comme le pouvoir d'achat avec l'inflation qui galope conséquence du conflit russo-ukrainien.

Le dialogue social doit s'accélérer pour revoir les minima salariaux et les grilles de salaires dans les différentes branches d'où l'intérêt de notre syndicat comme corps intermédiaire. La CFTC grâce à son action est maintenant représentative pour les chauffeurs VTC. Elle devra rester aussi très vigilante sur l'éventuelle réforme des retraites et la défense des intérêts des salariés.

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). Pour les organismes de formation, le SNEPL-CFTC a signé l'accord sur la NAO, les augmentations obtenues sont encourageantes mais pas encore suffisantes, la négociation reprendra début octobre ! D'autres chantiers restent en cours...

Au niveau de l'Enseignement Privé Indépendant, une augmentation des minima sociaux de 4,5% a été obtenue, pour faire face à l'inflation et sera applicable au premier juillet 2022. Il faut néanmoins attendre l'extension auprès du ministère du travail.

Plusieurs chantiers en cours sur l'égalité Femmes-Hommes, sur un observatoire des métiers et sur le rapport de branche et des difficultés pour avancer sur les classifications sans avoir une vision globale de la branche avec l'évolution des métiers et de la charge de travail... En tout cas notre petit syndicat SNEPL continue à s'implanter dans de nouvelles écoles (5) avec de très beaux résultats.

Pierre notre chargé de mission au CNESER nous livre ses réflexions en dressant une cartographie de l'enseignement supérieur (CPGE, Ecoles, Universités, Privé/Public, diplômés).

D'autres actualités à lire notamment sur le vote électronique aux élections professionnelles avec la nécessité de négocier avec le D.S un accord, la protection du salarié concernant son droit à l'image, sur aussi la passation du CSE lors d'élections de nouveaux membres notamment au poste de secrétaire et de trésorier (voir guide CSE). Une enquête auprès des élus du personnel montre une dégradation du dialogue social au sein des entreprises. Pour terminer quelques chiffres sur les discriminations et comment négocier la qualité de la vie au travail dans le domaine des visioconférences.

N'oubliez pas de vous inscrire à la formation du 17 octobre sur les Risques Psycho-Sociaux !

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

Très bel Été !
Pour l'équipe SNEPL
Hervé Coppier Président

Actu des Organismes de Formation – CCN IDCC 1516

NAO : négociation annuelle obligatoire 2022

Dans la branche des Organismes de Formation, la NAO 2022 a été conclue lors de la commission paritaire du 18 mai dernier.

Les incertitudes de l'année 2022, l'inflation dont on ne sait pas où elle s'arrêtera, créent chez les négociateurs de fortes attentes pour réviser les salaires plancher de la branche.



Le pouvoir d'achat des salariés est malmené et les difficultés financières sont de plus en plus fréquentes même parmi les salariés qui travaillent à temps plein. Au terme d'échanges entre les partenaires sociaux, un premier avenant pour l'année 2022 a été conclu et proposé à signature.

S'il n'est pas pleinement satisfaisant au regard des inquiétudes actuelles, il permet une nouvelle fois, des augmentations différenciées. Ces augmentations aboutissent à de nouvelles valeurs annuelles pour 2022 des rémunérations planchers.

- Pour les paliers de 1 à 8 de la grille, des minima application d'augmentations de 5,5% à 6,5%.
- Pour les paliers de 9 à 25, une augmentation générale de 3 %.
- Les paliers 26 à 31 ont été revalorisés d'une somme fixe de 900€.



S'agissant de **salaires minima annuels**, l'appréciation de leur respect **se fait au terme de l'année** (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre).

Si, au 31 décembre 2022, le salarié bénéficiaire **n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année**, il bénéficie en début d'année civile suivante d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile en cours et le salaire annuel perçu.

Un RV de revoyure a été fixé à octobre 2022 pour étudier un nouvel ajustement des grilles en lien avec la situation économique de l'automne.

Dans ce contexte, le Snepl-CFTC a pris ses responsabilités et a signé cette proposition qui permet un premier ajustement de vos salaires annuels 2022.

Par contre, la CFDT, la CGT et l'UNSA n'ont pas apporté leur signature à cet avenant... certes, on souhaite toujours obtenir mieux, mais ne faut-il pas déjà acter ces augmentations et poursuivre le débat à l'automne.

C'est notre choix ! Vous garantir dès à présent un premier « coup de pouce ».

Les grilles de l'année 2022

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	19 964,82 €
2	De 110 à 119	20 013,48 €
3	De 120 à 132	20 108,56 €
4	De 133 à 144	20 133,92 €
5	De 145 à 157	20 204,98 €
6	De 158 à 170	20 249,90 €
7	De 171 à 185	20 390,53 €
8	De 186 à 199	21 625,60 €
9	De 200 à 206	22 437,73 €
10	De 207 à 213	23 199,14 €
11	De 214 à 219	23 960,56 €
12	De 220 à 226	24 613,21 €
13	De 227 à 233	25 374,62 €
14	De 234 à 239	26 136,03 €
15	De 240 à 245	26 788,67 €
16	De 246 à 251	27 441,30 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
17	De 252 à 257	28 093,95 €
18	De 258 à 263	28 746,59 €
19	De 264 à 269	29 399,23 €
20	De 270 à 277	30 051,87 €
21	De 278 à 285	30 922,05 €
22	De 286 à 293	31 792,25 €
23	De 294 à 301	32 662,43 €
24	De 302 à 309	33 532,62 €
25	De 310 à 349	34 439,63 €
26	De 350 à 399	38 605,52 €
27	De 400 à 449	43 812,88 €
28	De 450 à 499	49 020,23 €
29	De 500 à 549	54 227,59 €
30	De 550 à 599	59 434,95 €
31	A partir de 600	64 642,31 €

A vos calculettes :



Prévoyance et Santé dans la branche des OF

La branche des Organismes de formation prévoit un régime obligatoire de prévoyance pour TOUS les salariés, cadres ou non cadres. Ce régime qui couvre l'incapacité de travail (les arrêts maladie), l'invalidité, le décès et les rentes éducation et de conjoint est piloté par les partenaires sociaux.

3 assureurs recommandés le mettent en œuvre et nous rendent des comptes régulièrement. Comme nous vous l'annoncions dans notre journal n°175, l'augmentation de la sinistralité nous conduit à ajuster les cotisations au régime prévoyance afin de vous garantir les mêmes niveaux d'indemnisation.

C'est pourquoi, à compter du 01 juillet 2022 les taux de cotisation du régime de prévoyance sont fixés comme suit :

- **pour le personnel non-cadre :**
 - 1,84 % (au lieu de 1,41 %) du salaire brut total pour la Tranche 1,
 - 2,73 % (au lieu de 2,04 %) du salaire brut total pour la Tranche 2,
- **pour le personnel cadre :**
 - 1,98 % (au lieu de 1,56 %) du salaire brut total pour la Tranche 1,
 - 2,73 % (au lieu de 2,06 %) du salaire brut total pour la Tranche 2.



Action sociale et haut degré de solidarité

Parlez-en autour de vous, des salariés peuvent être concernés, les alternants salariés de votre OF sont concernés, agissez avec le fonds social

Dans le cadre du régime de prévoyance les assurés auprès de Malakoff Humanis, AG2R et APICIL bénéficient des prestations suivantes :

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (*)
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D.322-1 et R.322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

(*) Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible

Dans le cadre du régime de santé les assurés auprès de Malakoff Humanis, AG2R, Harmonie Mutuelle et APICIL bénéficient des prestations suivantes :

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (*)			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Financement de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.			
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.			
Prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2 ^e avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D.322-1 du Code la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts doit être inférieur ou égal à 21 000 €.			
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).			

(*) Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible



Dans les 2 cas, les partenaires sociaux ont élargi le bénéfice de ces actions de solidarité à tous les salariés de la branche quel que soit leur assureur en mettant à la charge de tous les employeurs de s'assurer que le contrat souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif.

Avenants du 19 avril 2022

Toutes les modalités via le site

<https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/accueil>

Vos prestations de solidarité

Ces prestations s'articulent autour des univers suivants :

- Aides financières
- Actions de prévention
- Services d'accompagnement

Pour accéder aux prestations, je clique sur le logo de mon organisme assureur



Négociations en cours

La branche des OF poursuit sa dynamique en engageant dès maintenant un certain nombre de réflexions autour de thématiques d'importances :

- Commission de Veille contre les discriminations: préparation d'un accord sur l'accompagnement des conditions de travail **des salariés porteurs de handicap**
- Réflexions métiers avec la rénovation du CQP Assistant de Formation et du **CQP conseiller commercial en formation**
- Toilettage en cours de la CCN pour une mise à jour
- Travaux d'**observatoire** sur l'évolution des métiers dans la branche.

Hélène Desclée et Suzanne Sellam



Votre branche professionnelle soutient financièrement les alternants !

Les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation bénéficient de la prise en charge de la part salariale de leurs cotisations santé et/ou prévoyance.

Comment bénéficier de cette aide ?



Site de demande : <https://branche-hds.fr/branche/organismesdeformation/>



Conditions à remplir



- Etre salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- Employé d'une entreprise relevant d'un contrat de prévoyance et/ou de santé conforme au régime conventionnel et souscrit auprès d'un Organisme Assureur Recommandé par la branche.

Pièces justificatives à fournir : Pièce d'identité, bulletin de salaire, contrat de travail, relevé d'identité bancaire

Actu de l'Enseignement Privé Indépendant – CCN IDCC 2691



Plusieurs chantiers ont été lancés qui devraient nous permettre d'avoir une meilleure visibilité de la réalité de la branche et ainsi de mieux piloter nos actions et négocier les NAO : l'une porte sur l'égalité Femmes-Hommes, l'autre sur un observatoire des métiers et une autre encore sur le rapport de branche.



Nous allons tenter dans un premier temps de nous intéresser à l'égalité Hommes-Femmes. Néanmoins les négociateurs employeurs et salariés ne sont pas arrivés à se mettre d'accord sur le degré de finesse des analyses attendues et les méthodologies à employer.

Nous sommes au point mort sur la révision des classifications, pourtant obligatoire. Là encore les négociateurs employeurs et salariés ne sont pas arrivés à se mettre d'accord sur le degré de finesse des analyses attendues et les méthodologies à employer. Pour notre part, nous pensons qu'il est impossible de revoir les classifications sans mesurer parallèlement la modification des charges de travail et l'évolution des métiers.



Nous avançons à petits pas mesurés sur le thème de la propriété intellectuelle et du droit à l'image. Le collège employeur a enfin accepté de soumettre à un avocat, spécialiste du droit de la propriété intellectuelle et choisi paritairement, les constats et propositions élaborés par le groupe de travail dédié et les questions précises et argumentées qui en découlent. Cette analyse devra faire l'objet d'une présentation en commission paritaire.

Plusieurs avenants et avis d'interprétation ont été signés, vous les retrouverez sur le site du SNEPL sous la rubrique EPI :



Une augmentation des minima sociaux de 4,5% a été obtenue, pour faire face à l'inflation et sera applicable au premier juillet 2022. Il faut néanmoins attendre l'extension auprès du ministère du travail.

- L'avenant N° 58 du 1 juillet 2022, sur une revalorisation des minima sociaux de 4,5% à l'exception de l'échelon 10 (malgré nos demandes réitérées). Il est encore en attente de la signature de tous les négociateurs et devra être soumis à extension du ministère du travail pour être appliqué.
- L'avenant n°6 du 31 décembre 2021, applicable au 1^{er} janvier 2022 et en attente d'extension du ministère du travail pour être appliqué.
- L'avis d'interprétation n° 91, du 18 février 2022 portant sur la nature proportionnelle des activités induites.
- L'avis d'interprétation n° 93, du 4 avril 2022 portant sur la rémunération des sessions de rattrapage.
- L'avis d'interprétation n° 94, du 4 avril 2022 portant sur le passage des échelons A à B et B à C.

Valérie de Montvallon

Prochaine Assemblée Générale du Snepl CFTC à Paris

Mardi 6 juin 2023 après-midi AG extraordinaire
Mercredi 7 juin 2023 journée AG ordinaire

Au printemps 2023, le Snepl-CFTC présentera le bilan du dernier mandat (2019-2023), renouvellera son Conseil National, et se projettera dans les projets pour l'avenir.



- dialogue social renouvelé,
- combat contre la précarisation des contrats,
- maintien des garanties de nos régimes de protection sociale, ...



Ces sujets vous concernent et vous pouvez prendre part aux débats.
Retenez les dates dès à présent.



La passation du CSE

A l'expiration des mandats, c'est-à-dire en principe au bout de 4 ans, l'équipe sortante doit rendre compte de sa gestion et permettre aux nouveaux élus de vérifier la régularité des comptes, d'administrer l'instance et de poursuivre la gestion des activités sociales.

RENOUVELLEMENT DES ÉLECTIONS
DU CSE



Les membres sortants du CSE doivent anticiper la cessation de mandats pour assurer la continuité nécessaire de l'instance.

En effet, le CSE en tant que personne morale se poursuit au-delà de l'élection. Il reste donc titulaire des comptes bancaires ouverts à son nom et de tous les contrats en cours, que ce soient ceux des prestataires ou des contrats de travail qui continuent.

Le CSE reste tenu par ses engagements antérieurs à l'élection et les décisions qu'il a pu prendre, notamment dans la gestion des activités sociales et culturelles (ASC).

Après les élections, les membres du CSE sortant doivent élaborer un compte rendu de leur gestion et remettre au nouveau comité tous les documents concernant l'administration et l'activité du CSE, Code du travail [Article R2315-39](#). Il s'agit surtout de faire un bilan de la gestion passée et de transmettre le flambeau. Les anciens élus, surtout le secrétaire et le trésorier, devront rendre compte de leur gestion aux nouveaux élus et leur remettre tous les documents concernant l'administration et l'activité du comité et notamment :



- Les procès-verbaux de réunions ;
- Les différents comptes rendus de gestion qui doivent mentionner les ressources (subventions, participations financières des salariés...) et les dépenses du CSE pour chacun des deux budgets ;
- Les contrats: Assurance, mutuelle, abonnements, presse, prestataires de tous ordres (avocat, organisme de formation...);
- Les modes de paiement (les chèquiers, la carte bancaire, les relevés de compte, les conventions de compte);
- Les explications sur la gestion des activités sociales et culturelles ;

- Toutes les correspondances.

Les pièces comptables, notamment les justificatifs, doivent impérativement être classées et archivées par le CSE.

Les membres sortants doivent également remettre tous les matériels ou équipements dont le CSE est propriétaire : téléphone portable, ordinateur, tablette... Le Secrétaire devra remettre les clés du local du CSE au nouveau CSE.

La loi n'impose aucun délai pour la remise des comptes et des documents comptables du CSE sortant. En pratique, un des membres du CSE sortant, généralement le trésorier éventuellement accompagné du secrétaire, est convoqué dès la première réunion du CSE nouvellement élu. Il expose alors la situation financière du CSE budget par budget et répond aux éventuelles questions et demandes d'éclaircissements.

Ce que nous vous conseillons : Mettez à l'ordre du jour d'une réunion plénière du CSE une délibération afin de valider ou rejeter les comptes de l'ancien CSE (dans les 6 mois). Le vote d'une résolution relative au compte-rendu de gestion est une obligation légale dont le respect est impératif.

La communication des comptes et des documents concernant l'administration et l'activité du CSE doit permettre aux nouveaux élus de connaître l'ensemble des pratiques et engagements antérieurs du comité.

Vous êtes nouvellement élu, que pouvez-vous faire pour vous approprier la situation ?

Il paraît opportun de profiter de la communication des comptes pour s'engager dans une démarche d'audit budgétaire, contractuel et social pour que les nouveaux élus aient une vision claire des risques de la gestion passée et disposent de repères pour leur gestion future. Cette démarche permettra de s'assurer par exemple :

- que le CSE dispose bien d'un règlement intérieur ;
- que l'entreprise calcule les budgets conformément à la loi et en verse l'intégralité ;
- que le CSE a bien imputé chacune de ses dépenses sur le bon budget, en respectant l'établissement de 2 budgets distincts ;
- de vérifier les clauses des différents contrats conclus.
- de vérifier que le comité est bien assuré et pour quels risques.

La passation entre les différents membres du CSE

Il est de la responsabilité de tous les élus de veiller, en vue de leur transmission, à la conservation des archives dans les délais de prescription et même parfois au-delà. En effet, certains documents peuvent établir l'existence d'usages ou d'engagements unilatéraux opposables à l'employeur des années après. L'histoire constitue l'identité du CSE.

Nouveau secrétaire, nouveau trésorier... Dans les deux cas, la prise de fonction démarre dès la déclaration des résultats des élections par l'employeur. Une réunion est ensuite organisée au sein du CSE pour que les nouveaux élus puissent prendre connaissance de tous les documents nécessaires à la bonne gestion du CSE.

Que faire quand l'heure de la passation arrive pour assurer la continuité des deux mandats ?



La première réunion pour les nouveaux membres en poste correspond au moment où l'ancien trésorier ou secrétaire transmet au nouvel élu ses responsabilités ainsi que les documents liés aux finances ou à la gestion du CSE.

Le mieux pour que le nouvel élu puisse travailler efficacement est que la transmission des tâches et obligations du secrétaire du CSE ou du trésorier, se fasse de manière pédagogique et progressive. À tout moment de son mandat, le membre en poste devrait pouvoir se référer à son prédécesseur en cas de question.



Le nouveau secrétaire du CSE : un poste essentiel

Membre du bureau, il est en charge de la gestion courante du CSE sur le plan administratif. Porte-parole de l'instance, le secrétaire doit aussi faire le lien entre le

comité et ses différents interlocuteurs tiers. En interne, le secrétaire veille au bon déroulement des réunions. Pour cela, le secrétaire a deux missions majeures :

- La rédaction de l'ordre du jour avec l'employeur
- L'établissement du procès-verbal de réunion

A noter toutefois que pour la première réunion, suite au renouvellement de l'instance, c'est l'employeur qui établit l'ordre du jour. Pensez à vérifier que les points vous intéressant y figurent comme :

- Désignation du secrétaire, du trésorier (et de leurs adjoints)
- Désignation des représentants au conseil d'administration si nécessaire
- Le cas échéant, sauf accord collectif fixant d'autres modalités, mise en place de commissions et désignation de leurs membres.

Les questions suivantes peuvent utilement être soulevées :

- Projet d'élaboration / de relecture du règlement intérieur du comité (le règlement intérieur sera-t-il modifié ou reconduit, en l'absence de règlement, la question de son élaboration doit être posée)
- Modalités de fonctionnement (utilisation du crédit d'heures, utilisation du matériel, mise à disposition des locaux, modalités de versement des budgets...)
- Remise de l'information économique, juridique et financière
- Présentation du compte rendu de gestion et de la comptabilité du comité.



Le nouveau trésorier du CSE : les premières missions

L'approbation du quitus financier

Dès la passation « officielle » par l'ancien trésorier, le nouveau **trésorier** dispose de **6 mois** pour approuver ou non les comptes de l'exercice précédent. Pour cela,

ce dernier doit réunir les élus du CSE en séance plénière autour de ce sujet (ce dernier doit être inscrit à l'ordre du jour par le secrétaire). Il a alors la possibilité de donner ou non le **quitus** des précédents comptes.

La mise en place de la relation avec la banque

Pour assurer une passation fluide de la tenue des comptes, le nouveau trésorier doit prendre rendez-vous avec la banque pour se présenter.



Il doit penser dans ce cas à apporter avec lui les documents attestant de son élection (Cerfa, extrait du PV portant sur sa désignation, pièce d'identité)

La familiarisation avec les règles et principes comptables

Sa tâche est de tenir les comptes du CSE et d'en assurer la bonne gestion. Afin d'assurer une transition fluide de la gestion, une **communication régulière avec l'ancien trésorier du CSE** s'impose.

N'oubliez pas de consulter le guide CSE de la CFTC, disponible en ligne
<https://guidecse.cftc.fr/>

cftc

RECHERCHE MENU

BIENVENUE DANS LE CENTRE DE RESSOURCES
MON GUIDE CSE

Dédié au CSE, ce guide décrypte le fonctionnement, les attributions et les rôles de cette nouvelle instance. Vous y trouverez des conseils CFTC et des modèles sur lesquels vous appuyer, ainsi qu'une partie consacrée aux élections professionnelles, aux moyens et à la protection des représentants du personnel.

INTRODUCTION DES QUESTIONS ?

Qualité de vie au travail, que négocier ?

Le recours à la visioconférence devient de plus en plus fréquent et son utilisation est banalisée au prétexte qu'elle limite les déplacements, qu'elle permet de réunir plus de personnes et en tout cas plus facilement.

La visioconférence n'est pas la réponse à tout.



L'organisation des visioconférences

Dans une brochure, l'INRS (Institut National de la Recherche et de la Sécurité) vient de publier des recommandations pour l'organisation des visioconférences.

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206478>



Que pouvez-vous en retirer et demander, vous élus pour répondre à votre mission de promotion de la santé, à votre employeur qui a toujours en charge de veiller à la santé physique et mentale de ses collaborateurs :

- Le choix du format de la réunion doit être réfléchi. La visioconférence est-elle adaptée au contexte ? Ne vaut-il mieux pas se voir en présentiel ?
- Les réunions hybrides sont à éviter : « Cette situation accroît la fatigue et la charge attentionnelle de tous (...) Elle crée un déséquilibre entre les participants en présentiel et les autres, et peut être source d'isolement ou de désengagement des

participants à distance », alerte l'INRS.

- Limiter le nombre de visioconférences : « Même si chaque réunion a une durée raisonnable, une accumulation de réunions peut représenter un risque pour la santé des salariés (fatigue, stress, charge de travail élevée, risques liés à la posture sédentaire,...) » met en garde l'INRS.
- Demander à ce que lors de chaque visio des pauses soient organisées (entre 5 et 15 mn) pour avoir un vrai repos visuel et que les salariés puissent changer de posture, s'étirer, se déplacer.
- Former les salariés à la visioconférence. Tout le monde ne maîtrise pas l'outil. Suggérer qu'un tutoriel en ligne et des aides soient mises en place pour permettre aux salariés de réagir lorsqu'ils font face à des difficultés telles que la faiblesse du débit internet, une connexion difficile...

En effet, les dysfonctionnements informatiques peuvent accroître le stress et l'isolement des salariés, prévient l'INRS.

- Demander à sensibiliser les salariés aux différents risques : risque auditif, fatigue visuelle, risques associés aux postures sédentaires, risques psychosociaux, surcharge attentionnelle.



Lors de votre mission d'élu, n'hésitez pas à faire des visites dans votre établissement. Vous avez la liberté de circulation, art. L2315-14 du CT. « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

Pour apporter du fondement à vos propositions n'hésitez pas à administrer des questionnaires ou poser des questions sur :

- La fréquence des visioconférences dans la journée, sur la semaine.
- Le format de ces visioconférences, durée, hybridation, pause...
- La qualité des échanges



De la même manière, vous élus au CSE, vous avez assisté à de nombreuses réunions en visioconférence durant la période Covid. Vous pouvez rappeler à votre employeur, que le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions plénières du comité sur une année civile.

Dans cette limite les élus ne peuvent pas s'opposer à ce choix de l'employeur.

Bien entendu, si les élus et l'employeur sont d'accord, alors il est possible de tenir plus de 3 réunions plénières du CSE en visioconférence. Cet accord peut prendre de nombreuses formes : un accord entre secrétaire et président lors de la préparation de l'ordre du jour, un vote d'une résolution en réunion plénière ou une clause du règlement intérieur du comité.

Hélène Dufresne

Des réductions sur vos marques préférées grâce à la CFTC !



-35% chez Adidas, -35% chez Disneyland Paris, -5% chez Carrefour, -20% chez Samsung, -35% chez Central Park... ça fait rêver, non ?

Eh bien c'est une réalité : la CFTC vous aide à augmenter votre pouvoir d'achat avec CFTC Avantages, disponible exclusivement dans **CFTC L'App**.

Réservé à nos adhérents, ce nouvel espace vous permet d'accéder toute l'année à des réductions sur vos marques préférées et sur vos sorties culturelles. Pour en profiter, rendez-vous dès maintenant sur la page d'accueil de **CFTC L'App** !

Astuce : Vous ne voyez pas le nouvel espace dans votre app ? RDV dans votre store, tapez **CFTC L'App**, un bouton «Mettre à jour» devrait apparaître.

Pour les élus du personnel, le dialogue social se dégrade

Au fil des baromètres sur la situation du dialogue social réalisés par l'IFOP pour le cabinet Syndex, les réponses des représentants du personnel confirment tout le mal qu'ils pensent de la mise en place des CSE à la suite des ordonnances de septembre 2017. Si les salariés et les directions en ont une vision plutôt positive, les élus du personnel énoncent les mêmes reproches que les années précédentes : perte de proximité avec les salariés, surcharge de travail, ordres du jour trop chargés, manque de moyens, etc. Ce baromètre 2022 montre l'urgence d'une évolution de la loi.

Explications

Pour les représentants du personnel, les effets positifs ne compensent pas le négatif

Quand on les interroge sur les conséquences de la mise en place des CSE, les représentants du personnel donnent beaucoup plus d'importance aux effets négatifs qu'aux points positifs.

Ainsi, 42 % considèrent que les ordres du jour sont trop chargés et 33 % que leur poids en tant que représentants du personnel vis-à-vis des directions s'est affaibli. Les questions de santé au travail sont moins prises en compte (30 %) ainsi que les réclamations individuelles et collectives 29 %. Ils sont 24 % à regretter une perte de proximité vis-à-vis des salariés avec moins de temps pour les accompagner (21 %). Ces indicateurs sont toutefois en baisse par rapport à 2021. Enfin, alors que pour 59 % ils consacrent plus de temps à exercer leur mission, ils sont 48 % à disposer de moins d'heures de délégation.

Toutefois, ils apprécient tout de même le fait d'être « au courant de tout » et qu'au moins les directions ne peuvent pas sur certaines questions « renvoyer en touche » comme elles pouvaient le faire avec les anciennes institutions.

Au bout du compte, les représentants du personnel pointent un risque de dialogue social déséquilibré. Ils considèrent à 82 % qu'avec le passage aux CSE les directions sont gagnantes. Pour 60 % ce passage a dégradé le dialogue social, en hausse de 5 points par rapport à 2021.



Les salariés et les directions ont une vision positive des CSE

Si les salariés connaissent mal les prérogatives de la nouvelle instance, ils sont 68 % à en avoir une image positive. Ils s'intéressent à l'activité du CSE et sont

même un tiers à envisager d'y participer. Ils sont 59 % à avoir participé aux dernières élections.

Ce sont indiscutablement les employeurs qui sont le plus satisfaits de la réforme. Moins de réunions, selon eux, plus efficaces « parce qu'elles permettent d'articuler les sujets », moins d'interlocuteurs, ce qui faciliterait le dialogue, sont les principaux bénéfices qu'ils en retirent. Ils se félicitent de la disparition des CHSCT qui, dans les grandes entreprises, « prenaient trop d'importance ».

Toutefois, certains employeurs s'inquiètent de voir des élus du personnel en perte de contact avec le terrain et constatent une diminution de la participation aux élections. Pour pallier ces difficultés, ils semblent vouloir privilégier le contact direct avec les salariés ou réfléchir à une modification des règles de la représentativité. En revanche, ils semblent refuser toute contrainte supplémentaire dans les prérogatives du CSE.



Formation des élus, proximité, environnement en-core en chantier

Les élus du personnel regrettent le manque de formation même si les 2/3 ont suivi une formation CHSCT ou économique. Les formations sur la maîtrise du fonctionnement des CSE est privilégiée. Le fait que les suppléants ne participent pas aux réunions du CSE constitue un handicap pour leur montée en compétence et ils ne voient pas comment se traitent les sujets. Cela peut « provoquer une crise des vocations » dans l'avenir.

59 % des entreprises n'ont pas mis en place de représentants de proximité. Leur rôle semble mal défini. Pour les représentants du personnel, leur absence « peut donner l'impression d'un CSE éloigné du terrain ».



Quant aux nouvelles prérogatives environnementales, 84 % des représentants du personnel se sentent mal informés et les directions s'interrogent même sur la légitimité du CSE à aborder ces questions.

Les attentes des représentants des salariés pour l'avenir

Interrogés sur leurs attentes, les représentants des salariés souhaitent pour l'avenir à 84 % pouvoir prononcer des avis du CSE au poids renforcé (avis conforme), et à 63 % des réunions plus recentrées, un agenda social articulant consultations – négociations, un accès renforcé aux experts et du temps et des moyens supplémentaires. Ils sont 57 % à vouloir un dialogue social plus près du terrain et 55 % aspirent à une cogestion à la française. Le développement du dialogue social sur l'environnement n'est demandé que par 32 %.

Des attentes qui sont manifestement en contradiction avec celles des employeurs.

L'objectif de la réforme d'améliorer le dialogue social n'est pas atteint

Au moment de l'enquête, le climat général dans les entreprises était plutôt à l'optimisme (81 % des salariés et 77 % des représentants du personnel considéraient que la situation économique de leur entreprise était bonne). En revanche, l'état d'esprit des représentants du personnel était négatif pour 91% d'entre eux. Ils se déclaraient fatigués (65 %), Inquiets (41 %), déçus (41 %) et même en colère (34 %). Ces deux derniers items sont en hausse de 5 points par rapport à l'an passé. Ils sont 25 % seulement à se déclarer motivés mais sont 39 % à être déterminés.

Cet état d'esprit négatif est à mettre en relation avec l'exercice de leur mission et surtout à la perception qu'ils ont de leur direction. Ils la considèrent opportuniste à 58 %, fermée à 52 %, tendue à 54 % ou encore attentiste à 43 %, en progression de 5 points par rapport à l'année précédente. Les appréciations plus

positives viennent loin derrière. Ainsi, les employeurs sont appréciés comme à l'écoute pour 32 % des représentants du personnel ou ouverts pour 22 %.

Alors que les salariés notent la qualité du dialogue social 5,9 sur 10 en hausse de 0,2 point par rapport à 2021, les représentants du personnel mettent une note en dessous de la moyenne (4,8 sur 10) en baisse par rapport à 2021 (5/10) ou encore 2019 (5,2/10). Décidemment, la réforme du CSE ne passe pas. Les représentants du personnel affirment que ce sont d'abord les salariés qui sont perdants (54 %), ensuite les syndicats (45 %, en hausse de 12 points par rapport à 2021) et les représentants du personnel (45 %).

Une réforme qui marche, surtout quand elle concerne le dialogue social, est une réforme globalement partagée. Manifestement ce n'est pas le cas.

Pour réellement améliorer la qualité du dialogue social, il est grand temps de réformer la réforme !

Sources

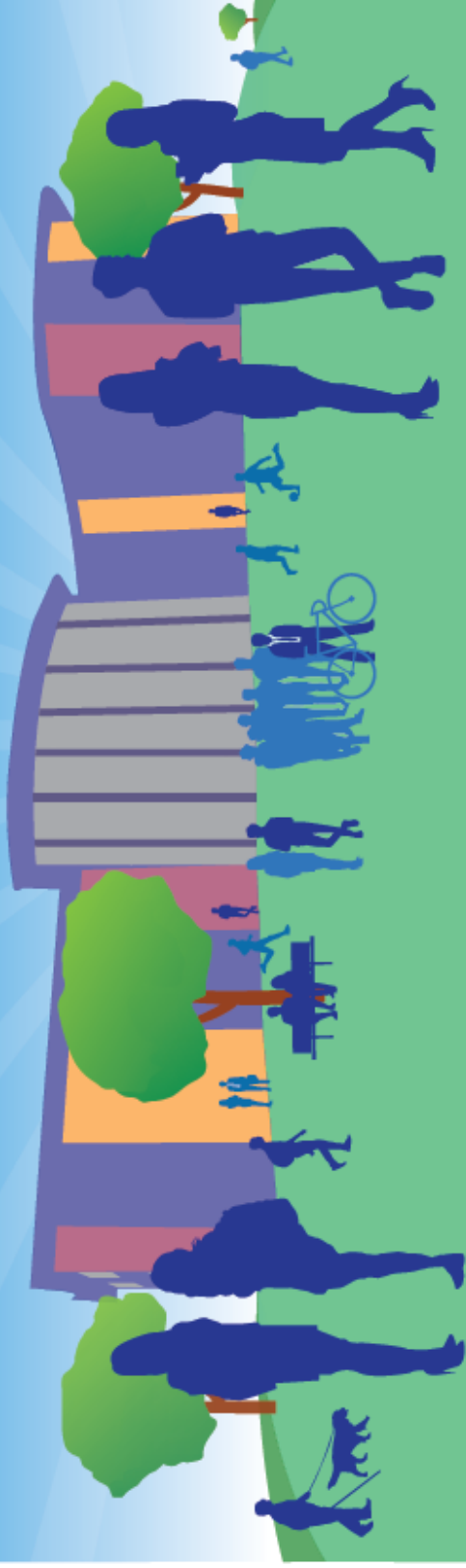
- État du dialogue social en 2022 Le point de vue des salariés, des représentants des salariés et des directions :

<https://www.syndex.fr/actualites/actualite/les-resultats-de-notre-enquete-syndex-ifop-sur-letat-du-dialogue-social-en>

- IFOP : L'état du dialogue social en entreprise : <https://www.ifop.com/publication/letat-du-dialogue-social-en-entreprise-en-2022/>



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



Bonheur au travail. *expression.*

Politique privilégiant souvent les conditions matérielles aux conditions de travail réelles.

ex : « On a acheté un nouveau baby-foot,

on se sent déjà mieux non ? ».

REDEFINISSONS LA CULTURE DE LA PREVENTION.

**Vous voulez défendre votre Santé et Sécurité au Travail à la lettre ?
VOTEZ CFTC !**



La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR

Jurisprudence

Droit à l'image du salarié: la seule constatation de son atteinte ouvre droit à réparation

En cas d'atteinte de l'employeur au droit à l'image du salarié, ce dernier peut obtenir réparation en justice sans démontrer l'existence d'un préjudice.

C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 19 janvier 2022.



Il découle du principe issu de l'article 9 du code civil que toute personne a, sur son image, un droit exclusif et absolu et peut s'opposer à sa fixation, à sa reproduction ou à son utilisation sans autorisation préalable. La subordination inhérente au contrat de travail n'a pas pour effet de priver le salarié de ce droit fondamental ; l'employeur ne peut capter et utiliser l'image d'un salarié sans son consentement préalable, que l'image soit utilisée pour des supports internes à l'entreprise (trombinoscope, intranet, affiches, etc.) ou à des fins publicitaires ou commerciales.

Si l'employeur utilise cette image sans recueillir ce consentement ou au mépris de l'opposition du salarié, ce dernier est en droit de réclamer devant le conseil de prud'hommes le versement de dommages-intérêts, sans avoir besoin de démontrer l'existence d'un préjudice.

Un principe rappelé par la Cour de cassation dans un [arrêt du 19 janvier 2022](#) qui offre l'occasion d'un tour d'horizon jurisprudentiel sur le respect de ce droit fondamental en entreprise.

Consentement des salariés : les règles dégagées par la jurisprudence

En principe, le recueil préalable du consentement du salarié est indispensable et il ne vaut pas ad vitam aeternam.

Or trop souvent, figurent sur les sites Web des écoles ou des OF, les photos, voire des vidéos de salariés qui ont quitté l'entreprise !

Nature du consentement

Parfois, le consentement peut être donné tacitement par le salarié et peut se déduire de son comportement.

Ainsi, le simple fait pour un salarié de se rendre dans un studio photos et de s'y faire photographier ne peut s'interpréter comme valant acceptation de la reproduction de sa photographie (*cour d'appel de Grenoble, 27 janvier 2003, n° 99-4102*). En revanche, un accord tacite peut être constaté dès lors que le salarié s'est volontairement soumis aux prises de vue et que pendant 13 ans il n'a émis ni protestation ni réclamation (*cour d'appel de Paris 5 mars 2014, n°12/10940*).

Mais le principe demeure le consentement exprès du salarié. Pour éviter tout contentieux, mieux vaut recueillir l'autorisation du salarié par écrit, soit dans le contrat de travail (ou dans un avenant) soit dans un document d'autorisation distinct.

Périmètre du consentement



Le consentement d'un salarié à l'utilisation de son image ne donne pas un blanc-seing à l'employeur pour une utilisation sur tout type de support, y compris après la rupture du contrat de travail.

FORUM : Risques Psycho-Sociaux RPS

**Le 17 octobre 2022 de 9h30 à 17 heures à Paris
AG2R Paris-Bercy – 151-155 rue de Bercy - 75012 PARIS**

**Inscrivez-vous
maintenant!**

Harcèlement moral, élus et salariés en épuisement professionnel : les remontées de terrain sont préoccupantes.

Les risques psychosociaux regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et psychique des salariés et peuvent altérer la performance de l'organisation. Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité.

- Comment détecter la souffrance au travail et y faire face ?
- Quelle solution pour le salarié face à la souffrance au travail ?
- Comment aider dirigeants et salariés à sortir de l'impasse du burn out et de la souffrance au travail ?
- Qu'est-ce qu'un risque grave et comment le caractériser ?



Venez nous retrouver et rencontrer le panel d'experts que nous avons sollicités pour vous présenter les outils qu'ils ont développés et les batailles qu'ils ont menés.



Intervention de **Marie Pezé**, docteur en psychologie, psychanalyste, ancien expert judiciaire auprès de la Cour d'Appel de Versailles.

Véritable pionnière, **Marie Pezé a créé la première consultation « Souffrance et travail » en 1997** au Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre. Il en existe désormais plus de 150 en France.

Responsable pédagogique du certificat de spécialisation en psychopathologie du travail qu'a lancé Christophe Dejours en 2008 au CNAM, elle est également responsable du réseau Souffrance et travail. Auteur du livre « ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés », **elle apportera une vision éclairée et passionnante sur les problématiques du harcèlement moral et de la souffrance au travail.**





Le Groupe Technologia s'est affirmé depuis 30 ans comme un des leaders de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail. Il accompagne les CSE dans les expertises SSCT (santé, sécurité et conditions de travail) et conduit également des expertises économiques et financières.

Technologia accompagne les CSE pour répondre à toutes les situations de risques graves grâce à une équipe pluridisciplinaire dédiée : sociologues et psychologues du travail, psychologues cliniciens, spécialistes QHS, ingénieurs, médiateurs...

Pourquoi nous rejoindre le lundi 17 octobre ?

Le plaisir de nous retrouver tous autour d'un moment convivial pour pouvoir nous rencontrer, échanger et partager nos expériences.

La nécessité de nous tenir au courant et de nous former pour mieux accompagner les salariés et les adhérents sur les risques RPS.

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, par lettre recommandée avec avis de réception, par lettre remise en main propre voire par mail 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 \(CSE\)](#).

LE CONGÉ DE FORMATION
ÉCONOMIQUE, SOCIALE
ET SYNDICALE (CFESS)

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, RSauCE ou RSS Entreprise (dénomination et adresse complète) :
.....
.....**Je souhaite participer le 17 octobre 2022
de 9h30 à 17 heures**

AG2R Paris-Bercy – 151-155 rue de Bercy - 75012 PARIS

- **J'envoie la demande d'autorisation d'absence (voir modèle sur notre site snepl-cftc.fr)** 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 250 €. **Je sollicite ce budget auprès de mon comité d'entreprise** en transmettant le document téléchargeable sur le site.



- Je sollicite un hébergement **Demande à faire dès réception**
pour la nuit du 16 au 17 octobre oui non

**Snepl-CFTC****Tour ESSOR – 14 rue Scandicci – 93500 PANTIN****snepl@yahoo.fr - 06 12 04 89 50****www.snepl-cftc.fr**

Sur le terrain des discriminations



Discriminations au travail : quelques chiffres.

63% des salariés disent en avoir déjà été victimes, selon les conclusions du baromètre international CEGOS « Diversité et inclusion dans les organisations : les enjeux compétences d'une transformation culturelle ».

De façon plus générale, sur environ **7000 saisines reçues l'an dernier** par la Défenseure des droits pour des cas de discrimination, **3,2 % « avaient pour motif la grossesse »**, une part qui reste assez conséquente compte tenu du contexte et du droit du travail français, très protecteur en la matière. Un guide juridique sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé a donc été publié sur le site de la défenseure des droits.



En 2021, celle-ci a reçu 114 898 réclamations, soit une augmentation de 18,6% par rapport à 2020 : refus d'embauche en raison d'un patronyme étranger, non renouvellement de contrat de femmes enceintes, mises à l'écart de salariés seniors etc. Au niveau européen, les critères définis par la loi inter-

disant la discrimination sont : âge, sexe, origine, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une nation ou une ethnie, grossesse, état de santé, handicap, orientation sexuelle, identités de genre, **activités syndicales**, opinions philosophiques, croyances, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

Au niveau national, les critères sont les suivants : situation de famille, apparence physique, nom, mœurs (ex cigarette), lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, domiciliation bancaire.

Ces situations concernent, entre autres, l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement mais aussi la rémunération et les avantages sociaux.

Quelle sanction pour discrimination au travail ?

L'employeur encourt encore une condamnation pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 3 750 euros en cas de discrimination femme-homme, et peut encore être condamné à verser 1 500 € à un salarié en cas d'atteinte au principe d'égalité des rémunérations, etc...

Les sanctions pénales : L'article 225-2 du Code pénal dispose que l'auteur d'une discrimination encourt des peines pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende.



Valérie de Montvallon

Libres propos de Pierre MET – 1^{ère} partie

Où sont passés les hussards noirs de la république évoqués par Charles Péguy

« Sveltes, sévères, sanglés, sérieux et un peu tremblants de leur précoce, de leur soudaine omnipotence »

Les classes préparatoires et la réforme du bac

L'objectif d'amener 80% d'une classe d'âge à obtenir le baccalauréat a conduit à revoir à la baisse le niveau de l'enseignement et les exigences de contenu. On pourrait même penser que les enseignants ont pour consigne de se satisfaire de peu, comme par exemple ignorer, les nombreuses fautes d'orthographe qui émaillent la plupart des copies.



De fait, pour donner le bac à tout le monde, on casse le système. Mais comme décréter l'égalité ne suffit pas à faire l'égalité, et que l'on ne veut pas faire de sélection en fonction du niveau réel, les établissements en sont réduits à sélectionner les candidats à la poursuite d'études au moyen d'algorithmes opaques.

Et dans le droit fil de cette logique, l'art de passer à côté de la réalité enfante des filières parallèles destinées à cueillir la diversité. Ambitions humaines qui sont autant de constructions fragiles sur le sable du temps qui passe, les classes préparatoires aux Grandes Ecoles, percutées par la réforme du bac¹, enregistrent selon le Ministère, une baisse de leurs effectifs. Faut-il voir dans cette baisse d'attractivité des prépas un signe de désaffection pour des formations jadis prestigieuses qui séant ne représenteraient plus un passeport magique pour l'argent, la puissance et la gloire ? On le sait depuis Freud, le rêve est une seconde vie qui nous émerveille et nous malmène à la fois. Aussi, devant l'ambivalence d'un monde en plein bouleversement, il nous faut dénoncer le triomphe de quelques autres failles qui soutiennent la trame fragile d'un système où l'ambiguïté règne en maître.

Déplorer la baisse du vivier des « matheux » repose sur un fragile équilibre qui vacille sous le poids d'un coupable aveuglement destiné à occulter quelques autres



clés de lecture de cette dérobade. On évoquera la concurrence d'autres voies d'accès aux Grandes Ecoles comme les bachelors et les 23 CPES² proposés sur Parcoursup en 2022. Rappelons que développé en 2012 entre le Lycée Henri IV et l'Université Paris Sciences et Lettres, ce concept propose trois parcours post bac distincts – humanités, sciences et économie droit.

Selon le Ministère, ce modèle innovant casse la division entre les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles et les Universités puisque sélectives à l'entrée, ces formations, contrairement aux prépas, ne sont pas tournées uniquement vers la préparation d'un concours, mais aussi diplômantes. Ainsi, à la fin d'un cursus de trois ans, les élèves des CPES titulaires d'une licence ont la possibilité de poursuivre en master à l'Université, ou celle d'intégrer une Grande Ecole par la voie du concours ou par celle des admissions parallèles.

Délire du paradis, les enseignants en CPES sont issus du corps des professeurs agrégés de prépa et de ceux des universitaires. Aussi, après le temps du déni commence celui des interrogations. Cette année, faute d'élèves, en nombre suffisant, certaines Classes Préparatoires vont-elles fermer ? Questionnant la théâtralité de ce retournement conjoncturel de l'histoire impulsé par une perversion dogmatique, notre intelligence s'étonne que la méritocratie républicaine puisse privilégier, à ce point, la cooptation entre pairs aux dépens de la sélection sur concours. Obligés de composer avec l'arrivée de nouveaux bacheliers issus du nouveau Bac – obtenu par 94% des élèves en 2021 – de nombreux enseignants du supérieur se voient contraints de modifier leurs critères d'évaluation, brouillant ainsi tous les repères.

Poussée à l'extrême, cette logique malthusienne du diplôme pour tous aboutit à conforter l'idée que les non diplômés sont des ratés alors que, dans le même temps, les métiers manuels accessibles sans diplôme se voient de plus en plus dévalorisés. On repense alors

1. Voir *Les Echos* du 11 et 12 février 2021.

2. Cycles Pluridisciplinaires d'Etudes Supérieures.

au *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes* où Rousseau articule le registre de l'origine et celui du fondement.

On peut aussi à cet égard commencer par paraphraser Louis Althusser en affirmant que la contingence n'est pas le hasard, et que les effets ne sont jamais sans causes et poursuivre en disant que pour Rousseau l'Histoire parce qu'elle est contingente, n'est pas fermée. Il n'en reste pas moins que dans notre pays, alors que la revendication aristocratique par héritage nobiliaire est en net recul³, l'école au lieu de déconstruire les inégalités sociales, se contente de les reproduire pour le plus grand bonheur d'une élite dirigeante qui fonde sa légitimité sur ses succès scolaires et ses parchemins⁴.

L'opposition entre les Grandes Écoles et les Universités est-elle pertinente ?



Dans l'imaginaire du monde de l'éducation, Universités et Grandes Ecoles sont perçues le plus souvent sous la forme de deux systèmes d'enseignement antagonistes. Souvent traitées de haut, les Universités sont dénoncées comme étant publiques, vertueuses et ouvertes à tous alors que les Grandes Ecoles sont valorisées du fait qu'elles sont le plus souvent privées, sélectives, opaques et réservées à la reproduction des élites sociales. De la même manière, ce fascinant miroir aux alouettes mis en place par certaines « Grandes Ecoles » fonctionne comme un piège qui attire toujours plus un naïf Rastignac ébloui par la promesse prégnante de toujours trouver un emploi à l'issue de sa formation⁵.

Et devant un tel engouement une question nous vient alors à l'esprit: peut-on prendre pour argent comptant la réussite promise déclinée par les luxueuses plaquettes publicitaires de ces écoles lorsque l'on sait que pour le marché du travail, plus que le diplôme c'est la bonne renommée de l'établissement qui fait la différence⁶? Naturellement, vous n'êtes pas obligés de me croire, mais il ne faut pas s'étonner que la relation privilégiée entre les étudiants et leur école soit de nature plutôt commerciale. Les enseignants du privé confrontés au tragique d'une situation devenue plus que délicate au fil des décennies, font contre mauvaise fortune bon cœur. S'instaure alors une « sélection » par la médiocrité orchestrée par la loi du silence, le tout au nom d'une excellence auto proclamée⁷.

Faut-il revisiter le récit pagnolique de la méritocratie républicaine ?

Préférant un langage de vérité à celui déformé de la séduction, force est de constater que dans notre République l'appartenance à l'élite ne se caractérise plus par la naissance mais par la fortune, la puissance sociale et la domination politique. Bien entendu les enfants de la haute bourgeoisie ou ceux des diplômés de l'enseignement supérieur, une fois admis dans une Grande Ecole ont de meilleures perspectives de carrière que leurs camarades de promotion sortis du rang. On regrettera aussi que les premières victimes de la discrimination positive ou de la politique des quotas soient celles qui sont supposées en être les bénéficiaires.

Notamment les boursiers auxquels sont accordés des points de bonus pour les concours d'admission dans les établissements les plus élitistes. Cette politique introduit des effets pervers puisque en minimisant le talent et le mérite au profit d'autres critères elle remet en cause la méritocratie républicaine !

Une réforme de la fonction publique (2019) pour tenter de répondre à la crise ?

Lancée en avril 2019, la réforme de la fonction publique est engagée par le Président Macron comme une réponse à la crise des « gilets jaunes ». L'ENA créé en 1945 par le général de Gaulle a été remplacé par l'INSP et la formation remaniée. Un nouveau corps « des Administrateurs de l'Etat » rassemblera 16 corps. Le 28 janvier 2022 Jean Castex, Premier ministre inaugure l'INSP à Strasbourg et annonce que l'entrée directe des meilleurs élèves au sein de grands corps de l'Etat sera supprimée à compter de 2023.

Un développement exponentiel de la popularité des Bachelors

Le merveilleux de l'histoire, c'est que dans ce milieu conservateur, de nombreuses Grandes Ecoles multiplient les cursus Bachelor, point de départ d'une immense fuite en avant de tous les protagonistes. Créés sur le modèle du Bachelor's Degree anglo-saxon, le Bachelor apparu en France en 2000, est devenu une alternative adoptée par les Grandes Ecoles d'Ingénieurs ou de Management⁸.

Ce diplôme alternatif, avec souvent des possibilités d'alternance, permet aux Grandes Ecoles de proposer des cursus complémentaires d'une grande souplesse, le plus souvent en lien avec le tissu professionnel local. Mais ce n'est pas tout, puisque pour une école indépendante dont ce cursus est au cœur de l'offre, déployer son Bachelor devient un atout en termes de profit, de croissance et de rayonnement international. Se pose alors la question de la concurrence de ces formations si particulières avec la licence professionnelle proposée par les Universités, ou encore avec les du BTS ou les DUT.

3. Voir Eric Mension-Ricau (2015), *Singulière Noblesse*, Fayard.

4. Voir Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (1964), *Les Héritiers*.

5. Un étudiant sur 5 sur un total de 2,73 millions en 2020 est inscrit dans un établissement supérieur privé.

6. Depuis peu les Universités traduisent leurs diplômes en listes de compétences.

7. Voir *Le Monde* du 22 septembre 2018.

8. Voir mon article « Felix qui potuit rerum cognoscere causas » publié page 28 et suivantes dans *CFTC-SNEPL n°172*.

A ce propos, je voudrais aussi souligner deux points essentiels. Alors que ces Bachelors se multiplient, force est de constater que certaines de ces formations onéreuses en trois ans possèdent un académisme dégradé puisque les Ecoles de Commerce et les Ecoles d'Ingénieurs obtiennent de plus en plus facilement le grade licence autrefois chassée gardée de l'Université⁹! Pour conclure sur ce point, je dirai que pour un étudiant, préparer un Bachelor avec une sélection sur dossier permet, le bac une fois en poche, de rejoindre une institution réputée par la petite porte et d'obtenir un diplôme portant sa marque. Voici la meilleure invitation, pour ceux qui souhaitent s'insérer rapidement sur le marché du travail, à éviter les formations longues proposées par l'Université.

Les diplômes nationaux et l'attribution de leur grade et autres certifications

Les diplômes nationaux de licence, (bac+3) ou de master (bac+5) sont délivrés exclusivement par les Universités dans la logique du cursus LMD défini par le processus de Bologne amorcé en 1998. Élément moteur des réformes de l'enseignement supérieur, pour rendre comparables les différents systèmes universitaires européens, la notion de diplôme se voit habilement substituée par celle du grade.



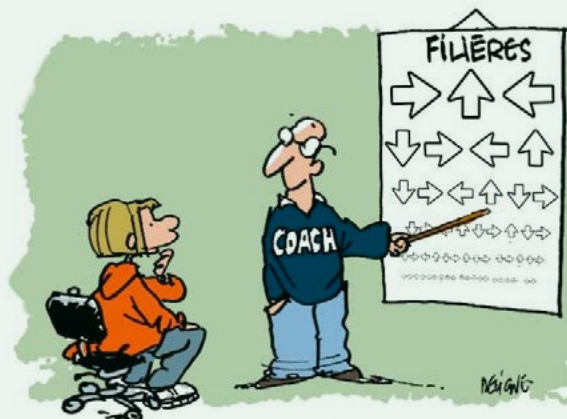
Aussi, en vertu du même processus, les Grandes Ecoles après avis favorable de la CEFDG (Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion) ou de la CTI (Commission des titres d'ingénieur) peuvent délivrer des diplômes qui confèrent désormais le grade de licence ou le grade de master.

J'ajouterai que dans un marché privé de l'enseignement supérieur il est logique que les écoles présentent leurs formations en entretenant une certaine confusion. Les subtilités sont nombreuses et il est difficile pour le grand public, de percevoir la différence entre un diplôme national délivré par un établissement public comme une université et un grade délivré par un établissement non universitaire.

Selon le Ministère la réussite en première année de licence a fortement augmenté puisque 53,5% des bacheliers 2019 sont inscrits en deuxième année à la rentrée 2020. Comment expliquer cette tendance à la hausse ?

Pour les observateurs avisés certaines routes laissent dans la mémoire une incise lumineuse puisque ces résultats diffèrent toutefois selon le bac, l'origine sociale et surtout selon les disciplines. Et si la Licence n'est plus une voie d'échec, c'est sans doute parce que les mesures d'accompagnement et la Loi ont permis de sélectionner et de mieux « orienter » nombre de bacheliers professionnels ou technologiques qui tiraient les résultats de Licence vers le bas.

Afin de renforcer la lisibilité face au foisonnement des formations, mais aussi pour tenter d'en garantir la qualité académique, le Ministère a mis au point un processus d'évaluation des écoles publiques et privées permettant l'attribution des grades¹⁰.



Les critères retenus sont censés porter un regard académique et scientifique exigeant destinés à contrer toutes stratégies de contournement frauduleux de la part des écoles¹¹. Mais ce qui frappe le plus, c'est qu'afin que rien de la réalité ne lui échappe, mais aussi pour éviter que certains termes ne conjuguent deux sens opposés, le Ministère exige que la déclinaison par l'école de ces critères, soit argumentée preuves à l'appui. Les dossiers selon le cas sont transmis au Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), à la CTI ou à la CEFDG pour évaluation et avis¹². S'appuyant sur ces avis motivés, la DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle) accordera alors le grade pour une durée de un à six ans afin de mieux pouvoir apprécier leur évolution. Comme les référentiels sont publics je vous invite à consulter les sites internet de l'Hcéres, de la CTI ou de la CEFDG.

De fait cette situation accentue une course aux études et aux diplômes comme moyen d'atteindre un statut social et de maximiser ses chances d'être embauché. C'est ainsi que pour sortir du lot, certains étudiants titulaires d'un master 2 optent pour un second master 2. D'autres, pour embellir leur CV complètent leur formation universitaire par le passage par une grande école. Mais alors que le mythe embrasse le désir, une nouvelle distinction s'impose : ce n'est plus le niveau d'études, mais la valeur du titre (telle filière renommée associée à celle de l'école) qui convoque la réussite.

9. L'Etat détenant le monopole de la collation des grades et des titres universitaires, les Grandes Ecoles ne sont pas habilitées à délivrer des licences. Reste pour elles à consacrer l'appellation Bachelor en obtenant un visa complété par le grade de licence.

10. Cf. Arrêté du 27 janvier 2020. Les points de la procédure conduisant à la délivrance des grades licence et master par les établissements privés ont été présentés au Cneser le 15 mars 2022.

11. Prophétisant un univers académique réconcilié, on retrouve parmi les critères retenus, la nature de l'offre de formation, la qualité académique, le degré d'insertion professionnelle, la promotion d'une politique sociale, l'inclusion de la formation dans une politique de site (synergie avec les partenaires), la mobilité internationale, les programmes détaillés la liste du corps professoral, la liste des publiants ainsi que celle de leurs et publications.

12. Ce dernier sera selon le cas favorable, défavorable ou réservé.

Me revient alors en mémoire un film de John Ford, L'Homme qui tua Liberty Valence (1962). La finale du film rappelle que l'on est dans l'Ouest et que lorsque la légende dépasse la réalité, alors on publie la légende. Il nous semble que pour le Ministère, comme à Shinborne, la diplomatie, la vérité et l'art de cultiver les apparences se déclinent à la manière de l'uniforme bardé de médailles d'un militaire soviétique !

Des labels et des sigles

Rappel de quelques clés indispensables pour comprendre les labels et autres accréditations, très souvent volontairement rendus opaques, par certaines écoles indécrites, afin de mieux pouvoir vendre des diplômes qui n'offrent pas nécessairement les garanties académiques promises¹³.

La Certification RNCP



Cette certification valide les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, conformément au Répertoire National de la Certification professionnelle. (RNCP). Délivrée par le Ministère du Travail, cette certification détermine si une formation ou diplôme correspond aux compétences professionnelles du métier visé. La Certification proposée par un établissement privé qui, je le rappelle n'est pas un diplôme, ne donne pas droit à une équivalence à l'Université et ne garantit pas toujours la poursuite d'études.

La Reconnaissance de l'Etat

Le principal intérêt de la Reconnaissance par l'Etat qui concerne l'établissement et non les diplômes qu'il délivre, est que ses étudiants sont éligibles à une bourse sur critères sociaux. Dans le cadre de poursuite d'études, elle n'accorde pas d'équivalences si bien que l'étudiant ne peut pas prétendre à une poursuite d'études. Cependant, cette reconnaissance peut avoir une certaine valeur sur le marché du travail.

Le Visa du Ministère

Le visa du Ministère est attribué à un diplôme et non à une école. Il concerne des formations diplômantes de Bac+3 à Bac+5. Accordé par le Ministère sur proposition de la CEFDG pour les Ecoles de Commerce ou de Management, le Visa officialise un niveau académique et permet à l'Etablissement de ne pas se contenter de distribuer des certificats, mais de délivrer un diplôme à valeur nationale. La liste des Ecoles proposant de diplômes visés peut être consultée sur le site de la CEFDG.

Le Grade de Master



Accordé, par le Ministère, sur proposition de la CEFDG ou de la CTI, le Grade de Master s'applique à un diplôme précis de niveau bac +5 et non à toutes les formations proposées par l'école. La durée de son attribution s'étend de un à six ans. On ne dira jamais assez qu'un diplôme de Grande Ecole conférant le Grade de Master n'est pas équivalent au Diplôme National de Master (bac+5) délivré par les Universités qui, lui, confère automatiquement le Grade de Master.

Le label EESPIG



La qualification d'Etablissement Supérieur Privé d'Intérêt Général (EESPIG) créé par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013, et délivrée par l'Etat, vise à rassembler des établissements privés d'enseignement supérieur à but non lucratif. Les Ecoles de Commerce et de Management ou les Ecoles privées d'Ingénieurs signent donc un contrat avec l'Etat. Ce label certifie la qualité de l'enseignement, de la formation, ainsi que le caractère non lucratif. Ces Etablissements qui, s'engagent à participer aux services publics de l'enseignement et de la recherche et délivrent des diplômes conférant des grades reconnus par l'Etat, concourent à un rapprochement national entre les Grandes Ecoles privées et les Universités qui obéit le plus souvent à des logiques de territoire.

Les labels de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE)



La Conférence des Grandes Ecoles¹⁴ dispose de ses propres labels de qualité qui ne sont pas des diplômes, mais accréditent des formations proposées par ses membres. Aussi les écoles membres peuvent-elles proposer en sus des diplômes visés conférant le Grade de Master, des formations spécialisées pour les étudiants qui ont validé un niveau bac+5. On retiendra les labels de Masters Spécialisés (MS), les Masters of Science (MSc) et le Label Badge pour la formation continue qui valident la qualité du programme de formation, sa mise en œuvre et son adéquation aux attentes du marché.

¹³. Voir Le Monde du 9 décembre 2017.

¹⁴. La CGE regroupe 145 écoles d'ingénieurs, 38 écoles de management et 37 écoles d'autres spécialités.

Les accréditations internationales des écoles de commerce et de management

Ces labels ne valent pas reconnaissance officielle de l'Etat par conséquent une grande prudence s'impose si l'on ne veut pas tomber de haut.

EQUIS (European Quality Improvement System)

Ce label est accordé par l'Union Européenne

EPAS

Ce label délivré par l'organisation internationale EFMD (European Foundation for Management Development) est attribué à un programme académique.



AMBA (Association of Masters and Business Administration)

Le MBA est un diplôme très peu réglementé qui s'adresse en priorité aux étudiants titulaires d'un diplôme du niveau licence. Il se décline sous différents formats et s'adresse à ceux qui ayant acquis une expérience professionnelle sont désireux d'accéder à des responsabilités managériales.



AACSB (Association for the Advancement of Collegiate Schools of Business)

Dernière subtilité appartenir à l'AACSB ne signifie pas que l'école est labellisée mais uniquement que l'école a payé sa cotisation.



Pierre MET
Professeur (e.r.) à l'Université de Paris Sud devenue Paris-Saclay
Chargé de mission au SNEPL
Conseiller au CNESER

Vos élections du CSE : Le vote électronique est-il automatique ?

Non, la mise en place du vote électronique nécessite de **conclure un accord** pour le mettre en place. L'employeur ne peut imposer le vote électronique avant d'avoir tenté de négocier **un accord avec le DS** (délégué syndical).

Art. L.2314-21 C. trav. «L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.



La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.»

L'employeur a pour obligation de négocier **deux accords distincts** :

- Un accord d'entreprise prévoyant le recours au vote électronique
- Ensuite un protocole d'accord préélectoral prévoyant les modalités de mise en œuvre du vote électronique

En ce qui concerne la négociation de l'accord d'entreprise sur le recours au vote électronique, l'employeur est tenu de convoquer les seules organisations syndicales représentatives ayant désigné un délégué syndical dans l'entreprise.

Art. L.2232-16 al. 1 C. trav.

« La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ».

On ne peut pas grouper ces deux négociations puisque :

- La négociation d'un accord sur la mise en place du vote électronique concerne les **Organisations Syndicales Représentatives** dans l'entreprise
- Et que la négociation du Protocole d'accord préélectoral concerne non seulement les **OSR**, mais aussi les syndicats qui ont constitué une **section syndicale** et les syndicats **affiliés à une organi-**

sation syndicale représentative au niveau national (CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC).



Cet accord d'entreprise est soumis aux seules conditions de validité des accords collectifs prévues à l'article L.2321-9 du Code du Travail.

« La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin ».

Il n'est pas soumis à la condition de double majorité (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27370 P).

L'accord collectif doit faire mention d'un cahier des charges relative à la conception et la mise en place du système de vote électronique.

Ce cahier des charges respecte les prescriptions minimales inscrites aux articles R. 2314-6 et suivants du Code du travail. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (C. trav., art. R. 2314-5). Sur la base du cahier des charges, la conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur (C. trav., art. R. 2314-6). Le cahier des charges que doit contenir l'accord n'est soumis à aucune condition de forme (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 P).

Hélène Dufresne

ATTENTION



La DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) est possible. Par contre ce n'est que si :

- l'accord n'a pas pu aboutir, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, ;

ou

- Il n'y a pas de délégués syndicaux, l'entreprise peut décider unilatéralement de la mise en place du vote électronique, sans qu'il soit nécessaire d'engager des négociations dérogatoires avec le comité social et économique ou des salariés mandatés (Cass. soc., 13 janv. 2021, 19-23.533 P).

L'employeur doit matérialiser sa décision **par écrit** et y joindre un **cahier des charges** faisant référence aux exigences légales applicables en matière de vote électronique. Comme dans le cadre de l'accord, ce dernier devra être **tenu à la disposition du personnel** et, le cas échéant, être **publié sur l'intranet de l'entreprise**.

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi par l'employeur pour sa mise en place.

Le protocole comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-13).



Hélène Dufresne



Liste des prestataires de solutions de vote électronique partenaires du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour offrir un service de transmission des résultats d'élections au comité social et économique (cse) par voie électronique.

- E-votez, •eligibilis, •kercia - alphavote, •legavote, •neovote, •people vox, •voxaly, •wechooz.

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>OMBROSA, LYON</p> <p>Créée en 1971, Ombrosa est une école privée multilingue engagée sur chaque étape de la scolarité, de la maternelle au lycée. Le projet pédagogique associe recherche de l'excellence et dimension humaine de l'éducation pour construire la réussite sur le long terme. Ouvert sur le monde, l'établissement offre différentes filières de l'enseignement général, national et international. Son indépendance, son ouverture internationale et son sens de l'innovation sont mobilisés dans le développement d'un partenariat École-Famille-Élève. Il s'agit d'appréhender l'éducation de chaque élève confié pour lui donner des moyens durables de se réaliser, en prenant appui sur son épanouissement dans le cadre proposé.</p>	<p>100 % de Représentativité 12 élus titulaires et suppléants</p> 
<p>IBEP FORMATION</p> <p>Ibep Formation est aujourd'hui la première association bretonne dans le domaine de la formation professionnelle (avec environ 8000 stagiaires formés chaque année). Son objectif est de s'adapter à tous les besoins des entreprises quitte à se réinventer. Les acquis de chacun(e) ainsi que les profils permettent d'adapter les offres de formation en construisant avec les stagiaires un parcours qui correspond à leurs aspirations. Chaque étape d'une formation est optimisée et personnalisée par l'activation de ressources pédagogiques spécifiques, de moyens techniques et humains adaptés et la participation d'entreprises partenaires pertinentes.</p>	<p>1^{ère} implantation du Snepl-CFTC 69 % de Représentativité 8 élus au CSE</p> 
<p>SKEMA</p> <p>SKEMA Business School (School of Knowledge Economy and Management) est issue de la fusion entre le groupe ESC Lille (Hauts-de-France) et le CERAM Business School en 2009. SKEMA Business School (Ecole d'Economie et de Management de la Connaissance) est l'une des meilleures écoles de commerce françaises, dédiée à l'enseignement supérieur et à la recherche. Elle propose des programmes tels qu'un BBA in Global Management, Master of Science (MS et MSc), EMBA, des équivalences doctorales et des programmes de formation continue en France, Brésil, Chine et États-Unis. SKEMA Business School a récemment été classée par le Financial Times et The Economist comme l'une des meilleures écoles de commerce d'Europe continentale et l'une des meilleures écoles de commerce au monde.</p>	<p>Retour de la représentativité sur le campus de Suresnes 100 % de représentativité 2 élus CSE</p> <p>1^{ère} implantation sur le campus de Nice-Sophie Antipolis 50 % de représentativité 18 élus CSE en liste commune</p> 

LEFEBVRE DALLOZ Compétences

Depuis le 1er janvier 2022, Lefebvre Dalloz Compétences porte l'ensemble de l'offre de formation du groupe en France.

« La naissance de Lefebvre Dalloz Compétences va nous offrir les moyens d'accélérer encore notre capacité d'innovation et d'augmenter la lisibilité de notre proposition de valeur différenciante en matière de formation professionnelle, héritée des acteurs reconnus qu'elle fédère. Mutualiser nos investissements pédagogiques et technologiques tout en unissant dans un même élan nos équipes expertes, constitue un atout majeur pour proposer à nos clients des dispositifs de développement des compétences toujours plus performants ».

**100 % de Représentativité
12 élus titulaires et suppléants**

Lefebvre Dalloz



CIFAP

CIFAP est un organisme de formation spécialisé dans les domaines de l'audiovisuel, de la radio, du spectacle vivant, de la musique et du web.

Bénéficiant d'une expertise reconnue dans la formation continue, le groupe CIFAP s'appuie sur une équipe d'une trentaine de salariés permanents et plus de cinq cents formateurs experts. CIFAP maîtrise ainsi l'intégralité du processus pédagogique, de la modélisation de programmes spécifiques à la transmission du savoir en cohérence avec les objectifs professionnels.

CIFAP fait partie du groupe GALILEO.

**1ère implantation du Snepl-CFTC
100 % de Représentativité
2 élus au CSE**



ESPI

Le Groupe ESPI (École supérieure des Professions Immobilières) est un groupement d'écoles de management spécialisées dans les professions immobilières composé de 7 campus en France. Sa mission est de former des professionnels de haut niveau académique, opérationnels, innovants et ouverts sur le monde, ainsi que participer aux réflexions et innovations du secteur de l'immobilier.

De par leur formation universitaire ou de grandes écoles, plus de 220 spécialistes issus du secteur immobilier, transmettent en tant que praticiens l'expérience indispensable de l'entreprise, du vécu, du quotidien de la réflexion et de l'action.

Les étudiants élaborent leur projet professionnel en s'appuyant sur un bilan de compétences et en repérant les métiers et les entreprises qui leur correspondent.

**1ère implantation du Snepl-CFTC
28 % de Représentativité
6 élus au CSE sur liste commune**





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